BAB IV
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Demografi Responden

Analisis ini dihasilkan dari data yang diperoleh dan diuji yang meliputi karakteristik umum, uji outer model (model pengukuran), uji inner model (model structural), dan berbagai hasil analisis seperti *Common Method Bias* dan demografi responden dengan menggunakan program SPSS versi 22.0.

Respon karyawan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Terdapat 300 kuesioner disebar, 250 kuesioner diantaranya dikembali dan dianalisis. Objek yang digunakan yaitu karyawan yang bekerja di rumah sakit swasta di Kota Batam, sampel yang mewakili adalah karyawan di 4 (empat) rumah sakit (Tabel 4.1).

Tabel 4.1
Tabel Distribusi Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Disebarkan	300
Diterima	250
Tidak kembali	50
Outlier	4
Total	246

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dilihat dari jenis kelamin, laki-laki lebih sedikit dari perempuan dengan jumlah 99 orang (40,2%), sedangkan untuk perempuan dengan jumlah 147 orang (59,8%) (Tabel 4.2).

Muhammad Ihsan, Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Keterikatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Swasta di Batam, 2018
UIB Respository©2018

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	99	40,2
Perempuan	147	59,8
Total	246	100

Sumber: Data primer diolah (2018)

Usia responden dapat diketahui dengan rentang usia 26-30 tahun merupakan responden terbanyak dengan jumlah 82 orang atau sebesar 33,3%. Responden berdasarkan usia terdiri dari 20-25 tahun berjumlah 72 orang (29,3%), 31-35 tahun berjumlah 40 orang (16,3%), 36-40 tahun berjumlah 33 orang (13,4%) dan diatas 40 tahun berjumlah 19 orang (7,7%) (Tabel 4.3).

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-25	72	29,3
26-30	82	33,3
31-35	40	16,3
36-40	33	13,4
>40	19	7,7
Total	246	100

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dilihat pada tingkat pendidikan, jumlah responden yang paling besar yaitu diploma dengan jumlah 128 orang responden atau sebesar 52,0% dari 250 orang responden. Responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK 83 orang (33,7%), dan Sarjana sebanyak 35 orang (14,2%) (Tabel 4.4).

Muhammad Ihsan, Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Keterikatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Swasta di Batam, 2018
UIB Respository©2018

Tabel 4.4
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	83	33,7
Diploma	128	52,0
Sarjana	35	14,2
Total	246	100

Sumber: Data primer diolah (2018)

Responden berdasarkan lama bekerja 2-5 tahun adalah yang terbanyak dengan jumlah 115 orang atau sebesar 46,7%. Sedangkan responden dengan lama bekerja 0-2 tahun berjumlah 94 orang (38,2%), 6-9 tahun berjumlah 24 orang (9,8%) dan responden diatas 9 tahun berjumlah 13 orang (5,3%) (Tabel 4.5).

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
0-2	94	38,0
2-5	115	47,2
6-9	24	9,6
>9	13	5,2
Total	246	100

Sumber: Data primer diolah 2018

Responden berdasarkan pendapatan Rp3.200.000-4.000.000 mendominasi dengan berjumlah 149 karyawan (60,6%), sedangkan untuk pendapatan Rp4.000.000-Rp5.000.000 sebanyak 81 karyawan (32,9%) dan diatas Rp5.000.000 16 karyawan (6,5%) (Tabel 4.6).

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Jumlah	Persentase (%)
3.200.000-4.000.000	149	60,6
4.000.000-5.000.000	81	32,9
>5.000.000	16	6,5
Total	246	100

Sumber: Data primer diolah (2018)

Muhammad Ihsan, Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Keterikatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Swasta di Batam, 2018
UIB Respository©2018

4.2 Hasil Uji Outlier

Berdasarkan hasil pengujian 250 responden yakni ada 4 nilai *z-score* yang berada di luar batasan antara -3 sampai dengan 3. Artinya ada 4 responden yang termasuk ke dalam *outlier*, sehingga tersisa 246 kuisioner yang dapat digunakan.

4.3 Hasil Kualitas Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel penelitian	Pertanyaan	Muatan Faktor	Kesimpulan	
			Valid	Tidak Valid
Pembelajaran organisasi	1	0,911	✓	
	2	0,939	✓	
	3	0,903	✓	
	4	0,912	✓	
	5	0,016		✓
Keterikatan karyawan	1	0,766	✓	
	2	0,865	✓	
	3	0,791	✓	
	4	0,794	✓	
	5	0,454		✓
	6	0,865	✓	
	7	0,848	✓	
	8	0,048		✓
	9	0,235		✓
Lingkungan kerja	1	0,915	✓	
	2	0,779	✓	
	3	0,004		✓
	4	0,888	✓	
	5	0,924	✓	
Komitmen organisasi	1	0,728	✓	
	2	0,900	✓	
	3	0,875	✓	
	4	0,876	✓	
	5	0,769	✓	

Sumber: Data primer diolah (2018)

Muhammad Ihsan, Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Keterikatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Swasta di Batam, 2018
UIB Respository©2018

Uji validitas dengan program SPSS versi 22 menunjukkan bahwa dari 24 pertanyaan menyatakan 19 pertanyaan yang valid (5 pertanyaan pembelajaran organisasi, 6 pertanyaan keterikatan karyawan, 4 pertanyaan lingkungan kerja, dan 5 pertanyaan komitmen organisasi). Untuk yang tidak valid terdapat 5 pertanyaan (pertanyaan pembelajaran organisasi dan lingkungan kerja masing-masing satu pertanyaan, sedangkan 3 pertanyaan terdapat pada keterikatan karyawan) (Tabel 4.6). Untuk melanjutkan penelitian maka item pertanyaan yang tidak valid harus dihapus/tidak diikutkan dalam pengujian berikutnya.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Data memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk keseluruhan variable memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Sehingga variabel tersebut dinyatakan reliabel (Tabel 4.7).

Tabel 4.8
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kesimpulan
Pembelajaran organisasi	0,936	Reliabel
Keterikatan karyawan	0,907	Reliabel
Lingkungan kerja	0,898	Reliabel
Komitmen organisasi	0,886	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2018)

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan analisis data, variabel-variabel ini memiliki nilai VIF kurang dari 10 sehingga dinyatakan bebas multikolinieritas (Tabel 4.8).

Muhammad Ihsan, Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Keterikatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Swasta di Batam, 2018
UIB Respository©2018

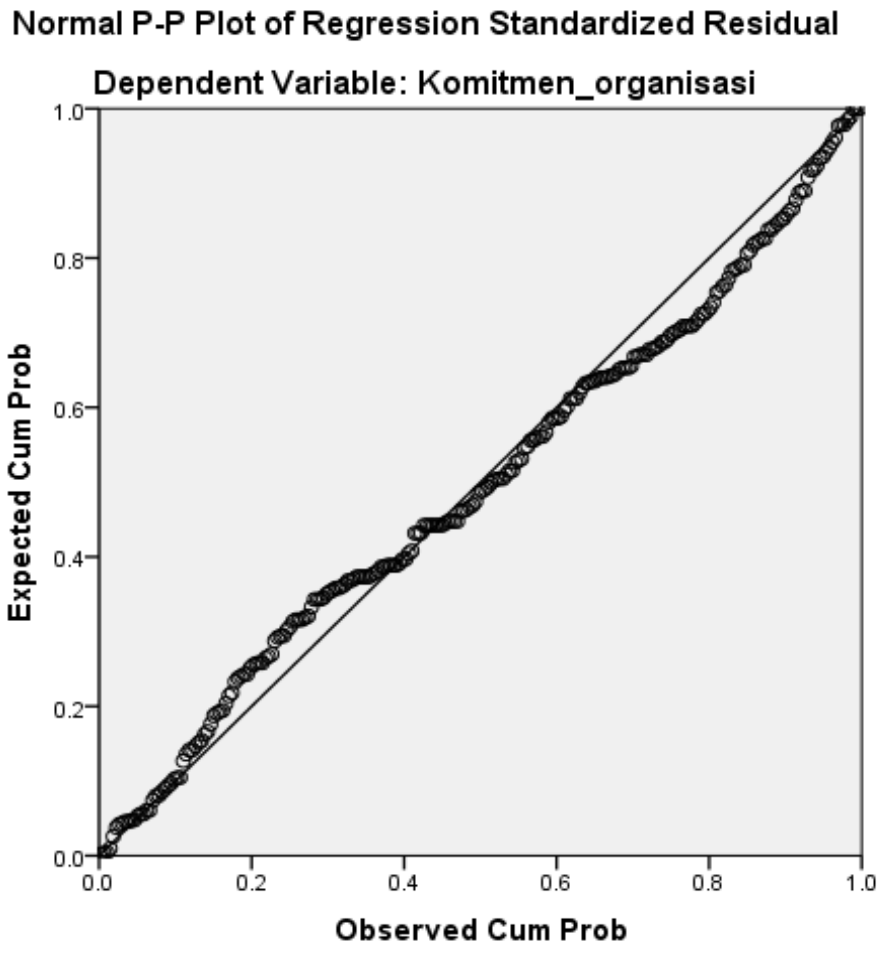
Tabel 4.9
Hasil Uji Mutikolinieritas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Pembelajaran organisasi	0,359	2,788	Bebas Multikolinieritas
Keterikatan karyawan	0,216	4,625	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,296	3,380	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah (2018)

4.4.2 Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1
Normalitas pembelajaran organisasi, keterikatan karyawan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen komitmen organisasi



Sumber: Data primer diolah (2018)

Pengujian dalam menentukan data yang terdistribusi dilakukan dengan uji normalitas. Pada uji inilah dapat menentukan apakah model regresi tersebut baik

Muhammad Ihsan, Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Keterikatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Swasta di Batam, 2018
UIB Respository©2018

atau tidak. Hasil ini menyatakan data menyebar di sekitar garis diagonal, dan dinyatakan data terdistribusi normal.

4.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil ini didapat dari uji *Glejser*, apabila data terdistribusi normal dan tidak ada heterokedastisitas jika memiliki nilai signifikan > 0,05 (Tabel 4.9).

Tabel 4.10
Hasil *Glejser*

Variabel	*Alpha*	Kesimpulan
Pembelajaran Organisasi	0,827	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Keterikatan karyawan	0,135	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Lingkungan organisasi	0,185	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2018)

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji F

Data berikut memberikan informasi bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau di bawah <0,05. Ini memberi arti data tersebut dapat digunakan untuk memprediksi data mengukur variabel komitmen organisasi secara bersamaan (Tabel 4.10).

Tabel 4.11
Hasil Uji F pembelajaran organisasi, keterikatan karyawan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen komitmen organisasi

Model	*Sig*	Kesimpulan
Regression	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2018)

Muhammad Ihsan, Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Keterikatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Swasta di Batam, 2018
UIB Respository©2018

4.5.2 Hasil Uji T

Dari hasil uji tersebut dapat dilihat bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel pembelajaran organisasi, keterikatan karyawan dan lingkungan kerja terhadap variabel komitmen organisasi.

H1: Pembelajaran Organisasi Berpengaruh Singnifikan Positif terhadap Komitmen Organisasi

H^1 memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dimana tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient b* sebesar 0,290 (Tabel 4.11).

H2: Keterikatan Karyawan Berpengaruh Signifikan Positif terhadap Komitmen Organisasi

H^2 memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dimana tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient b* sebesar 0,323 (Tabel 4.11).

H3: Lingkungan kerja Berpengaruh Signifikan Positif terhadap Komitmen organisasi

H^3 memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dimana tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient b* sebesar 0,332 (Tabel 4.11).

Tabel 4.12
Hasil Uji t pembelajaran organisasi, keterikatan karyawan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen komitmen organisasi

Model	B	*Sig.*	Kesimpulan
Pembelajaran Organisasi	0,290	0,000	H_1 Signifikan Positif
Keterikatan karyawan	0,323	0,000	H_2 Signifikan Positif
Lingkungan kerja	0,332	0,000	H_3 Signifikan Positif

Sumber: Data primer diolah (2018)

Muhammad Ihsan, Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Keterikatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Swasta di Batam, 2018
UIB Respository©2018

4.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji ini yaitu sebesar 0,760 berarti 76,0% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh Pembelajaran organisasi, keterikatan karyawan dan lingkungan kerja sebagai variable independen. Sedangkan 24,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar model komitmen organisasi (4.12).

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) pembelajaran Organisasi, keterikatan karyawan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen komitmen organisasi

Model	*R Square*	*Adjusted R Square*
1	0,763	0,760

Sumber: Data primer diolah (2018)

Muhammad Ihsan, Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Keterikatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Swasta di Batam, 2018
UIB Respository©2018