

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ROYAL DENAI HOTEL BUKITTINGGI

YULHASLINDA,SE.MM

Dosen Akademi Pariwisata Paramitha Bukittinggi

### ABSTRACT

*Influence of Organizational Commitment on Employee Performance at the Royal Denai Hotel Bukittinggi. The purpose of this study was to find the influence of organizational commitment to employee performance Royal Denai Hotel Bukittinggi. The population in this study were all employees of Royal Denai Hotel Bukittinggi as many as 58 people. Sampling in this study conducted by census. The analytical tool used by using structural equation model Partial Least Square (PLS). From the results of the analysis found that the relationship between organizational commitment has a positive relationship with the performance of 0626, organizational commitment is a variable that needs to be improved to achieve the performance of employees in order to provide services prima on a Royal Denai Hotel Bukittinggi. Based on the results of this study in an effort to improve employee performance. Leaders and employees of Royal Denai Hotel Bukittinggi can do and enhance the organizational commitment (affective, normative, continue) which aims to reduce turnover with employees so as to create a good working atmosphere and instill a sense of belonging to the company.*

*Keywords: Organizational, Commitment, Employee, Performance.*

### I. PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dan perubahan menuntut perusahaan agar beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan melalui pengelolaan perusahaan. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut (Robbins dan Judge, 2008).

Pemberdayaan dan pengelolaan karyawan melalui kondisi lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, imbalan kerja yang sesuai serta sikap dan perilaku atasan yang akan memunculkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga dapat menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan dan pada akhirnya akan berdampak kepada kinerja yang akan diberikan oleh karyawan. Kinerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kepuasan kerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap pelayanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Kotler (2002) menyatakan bahwa pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain, pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun.

Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan.

Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2011). Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan hotel sampai saat ini masalah yang dihadapi oleh Royal Denai Hotel Bukittinggi adalah masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, hal ini dibuktikan dengan kurangnya rasa memiliki

yang kuat terhadap perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Royal Denai Hotel Bukittinggi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh komitmen organisasi kerja terhadap kinerja karyawan Royal Denai Hotel Bukittinggi.

## II. KAJIAN TEORITIS

### 2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Mangkunegara, 2005 ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut.

Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kinerja individu dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki.

Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Setiap karyawan dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya Menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2003) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

### 2.2. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan, komitmen, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, 1995) antara lain:

1. Faktor individu, adalah kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang, pengalaman, keluarga, demografis, umur, dan asal usul.
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, adalah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

### 2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Uman (2010), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini juga di kemukakan oleh Sedarmayanti (2011), bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang

### 2.4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Mas'ud 2004 adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Produktivitas, jumlah yang dihasilkan dalam jumlah unit jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. Adapun atribut dari produktivitas adalah dapat menyelesaikan tugas secara konsisten, mengatur prioritas kerja secara efektif, menggunakan waktu dengan efisien dan memelihara tempat kerja secara teratur.
3. Inisiatif, merupakan semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru. Atribut dari inisiatif adalah mempunyai inisiatif, menghasilkan ide mencari tantangan baru dalam bekerja dan membuat solusi alternatif.
4. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
5. Kerjasama, Merupakan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain /organisasi

### 2.5 Komitmen Organisasi

Robbin dan Judge ( 2008 ) menyatakan bahwa komitmen organisasi ( *Organizational commitment* ) merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan – tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan anggotanya dalam organisasi tersebut. “ *Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire.* Pengertian komitmen pada tugas saat ini tidak lagi sekedar kesediaan karyawan bekerja di perusahaan itu dalam jangka waktu yang ditentukan.

Sopiah ( 2008 ) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai – nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan perusahaan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan teori – teori tersebut dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapai tujuan organisasi.

#### 2.5.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Menurut Jonh dan Taylor ( 1999) faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

1. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan dan jenis kelamin.
2. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, *self employmen*, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologis dengan organisasi.

4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

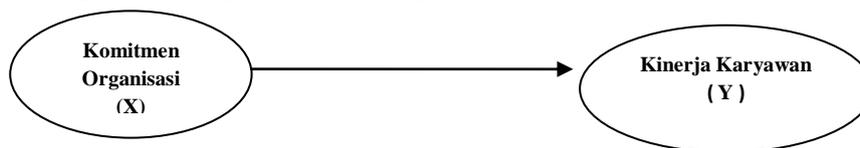
### 2.5.2 Indikator Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen ( 1991 ) merumuskan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional untuk anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan tersebut.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa ketika bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normative (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit “ bila ia pergi.

### 2.6 Kerangka Konseptual Dan Hipotesa

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Hipotesa penelitian adalah :

Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## III. METODE PENELITIAN

**3.1** Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan atau dapat diuji kebenarannya ( Ferdinand, 2006 ). Jenis penelitian yang dilakukan dapat diklasifikasikan sebagai jenis penelitian *explanatory*.

Sekaran (2006) mendefinisikan penelitian kausalitas sebagai suatu penelitian yang memungkinkan peneliti untuk menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah dari objek penelitian yang diteliti adalah karyawan Royal Denai Hotel Bukittinggi sebanyak 58 orang dilakukan secara sensus, hal ini didasarkan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan.

### 3.2 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002). Suatu alat ukur (instrumen) yang valid atau sah akan memiliki validitas tinggi akan mempunyai varian kesalahan kecil sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0.5 terhadap konstruk yang dituju, Output SmartPLS untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas Butir**  
**Instrumen Penelitian**

	BK	Y
XKA1	0.974280	
XKA2	0.974280	
XKB1	0.824945	
XKB2	0.974280	
XKN1	0.824945	
XKN2	0.974280	
YKK1		0.977526
YKK2		0.779409
YP1		0.933858
YP2		0.805062
YKS1		0.938441
YKS2		0.830451
YI1		0.977526
YI2		0.977525
YTJ1		0.977526
YTJ2		0.870673

**Sumber : Olahan data primer 2016**

Tabel diatas menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai diatas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Nilai yang paling tinggi adalah sebesar 0.977526 terletak pada YTJ1 dan nilai paling kecil adalah sebesar 0.824945 untuk indikator XKN1. Berarti indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai square root of average variance extracted ( AVE ). Nilai yang disarankan adalah diatas 0.5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini:

**Tabel 2**  
**Average Variance Extracted ( AVE )**

	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.827832
Komitmen Organisasi	0.859660

**Sumber : Olahan Data Primer 2016**

Tabel diatas memberikan nilai pada AVE diatas 0.5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian. Nilai terendah adalah sebesar 0.773109 pada konstruk kompetensi ( X ).

### 3.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik/valid (Arikunto, 2002). Reliabilitas dapat juga dikatakan adalah suatu uji yang menunjukkan sejauhmana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif, tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama dan uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha atau cronbach's Alpha ( $r$  Alpha).

Dalam pelaksanaan perhitungan nilai validitas ( $r$ ) dan reliabilitas ( $\sigma$ ) dengan menggunakan bantuan komputer memakai program PLS, dan reliabilitas instrumen dinyatakan handal bila instrumen tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang valid kemudian dilakukan uji reliabilitas

menggunakan rumus Alpha Cronbach di atas, dimana didapatkan jika koefisien reliabilitas ( $r$  Alpha) bertanda positif dan nilainya lebih besar dari nilai  $r$  tabel atau nilai  $r$  *product moment*.

Uji realibilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika diatas 0.7. Berikut adalah nilai composite reliability pada output :

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas Butir Instrumen Penelitian**

	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0.979492
Komitmen Organisasi	0.973363

**Sumber : Olahan Data Primer 2016**

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah diatas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai *composite reliability* yang terendah adalah sebesar 0.824945 pada konstruk komitmen organisasi (X).

Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Cronbach's Alpha* dimana SmartPLS memberikan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Cronbachs Alpha**

	Cronbachs Alpha
Kinerja Karyawan	0.976122
Komitmen Organisasi	0.966399

**Sumber : Olahan data primer 2016**

Nilai yang disarankan adalah diatas 0.6 dan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada diatas 0.6. Nilai terendah adalah sebesar 0.824945 pada konstruk komitmen organisasi (X)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikut dilakukan pengujian model struktural (*Inner model*) Berikut adalah nilai R –Square pada konstruk :

**Tabel 5**  
**R – Square**

	R – Square
Kinerja Karyawan	0.986877
Komitmen organisasi	

**Sumber : Data primer yang diolah 2016**

Pada tabel diatas memberikan nilai 0.986877 untuk konstruk endogen ( Y ) yaitu Kinerja Karyawan. Nilai R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998), Nilai R square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat ) dan 0.19 ( lemah ).

Model diatas sangat kuat karena  $R^2 = 0.98$  berarti model 98 % menjelaskan hubungan kerja karyawan dan hanya 2% faktor lain. Model regresi dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan = 0.628 x Komitmen organisasi

Dimana : Y = Kinerja

X = Komitmen Organisasi

### 3.3 Karakteristik Responden.

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah Karyawan Royal Denai Bukittinggi yaitu sebanyak 58 orang. Pada penelitian ini karakteristik responden di tinjau dari segi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

#### 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis kelamin

Dari hasil penyebaran kuisisioner maka didapat jumlah responden laki-laki dan perempuan sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Kategori Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	45	77,60
2	Perempuan	13	20,40
	Jumlah	58	100

**Sumber : Data Primer 2016**

Berdasarkan pengelompokan jenis kelamin pada table di atas diketahui bahwa 45 orang atau 77,60% responden adalah laki-laki dan 13 atau 20,40% responden adalah perempuan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki. Banyaknya karyawan laki – laki dibandingkan perempuan di Royal Denai Hotel disebabkan dalam menjalankan usaha operasional yang bergerak dalam bidang jasa akomodasi yang mana operasionalnya buka 24 jam yang dilakukan dengan pembagian kerja tiga shift yang telah diatur dalam peraturan perusahaan yaitu shift pagi, siang dan malam dan pada shift malam umumnya karyawan yang dipekerjakan adalah laki – laki.

## 2 Deskripsi Responden berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner maka didapat karakteristik responden umur sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Distribusi Frekuensi Responden**  
**Berdasarkan Umur**

No	Kategori Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25	16	27,60
2	26 - 35	23	39,70
3	> 36	19	32,70
	Jumlah	58	100

**Sumber : Data Primer 2016**

Berdasarkan pengelompokan umur pada tabel diatas diketahui bahwa karyawan Royal Denai Hotel memiliki usia kurang dari 25 tahun sebanyak 26,60%, dan usia 26-35 sebanyak 39,70% sedangkan usia besar dari 36 tahun sebanyak 32,70%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini pada umumnya berumur 26-35 tahun. Umur pekerja yang produktif umumnya berkisar antara 26 -36 tahun, hal ini juga dilakukan oleh Royal Denai dalam mencari karyawan.

## 3.Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari hasil penyebaran kuisioner maka didapat karakteristik responden berdasarkan status bekerja sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Distribusi Frekuensi Responden**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Kategori Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMK/SLTA	36	62,06
2	DI-DIII	18	31,03
3	S1	4	6,91
	Jumlah	58	100

**Sumber : Data Primer 2016**

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang tingkat pendidikannya SMK/SLTA yaitu sebanyak 36 orang (62,06%). Sedangkan responden yang tingkat pendidikannya DI-DIII sebanyak 18 orang (31,03%) dan responden yang tingkat pendidikannya S1 sebanyak 4 orang (6,91%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini pada umumnya pendidikan terakhirnya SMK/SLTA.

Pada perusahaan Royal Denai Hotel lebih banyak karyawan yang berpendidikan SLTA, hal ini disebabkan jenis pekerjaan yang mereka jalani tidak membutuhkan pendidikan yang

tinggi contoh seperti tukang kebun, cuci piring dan bagian lainnya. Namun seiring perkembangan hotel pihak manajemen telah memikirkan SDM karyawannya untuk kemajuan hotelnya, karena semakin tinggi pendidikan seseorang semakin baik pula hasil kerjanya walaupun bagian apapun karena hal ini akan mempengaruhi terhadap klasifikasi hotel.

Sekarang Royal Denai telah melakukan pengembangan karyawan dengan mengizinkan karyawannya untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dengan syarat dapat membagi waktu antara kerja dan pendidikan.

#### 4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil penyebaran kuisioner maka didapat karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Distribusi Frekuensi Responden**  
**Berdasarkan Masa Kerja**

No	Kategori Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<1 Tahun	11	18,97
2	1-2 Tahun	2	3,45
3	2-5 tahun	15	25,86
4	>5 tahun	30	51,72
	Jumlah	58	100

**Sumber : Data Primer 2016**

Berdasarkan masa kerja pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menempati jumlah terbesar adalah responden yang masa kerjanya >5 tahun sebanyak (51,72%). Responden yang masa kerjanya 2-5 tahun sebanyak 15 orang (25,86%), 1-2 tahun sebanyak 3,45%, sedangkan jumlah masa kerjanya <1 tahun sebanyak 11 (18,97%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini pada umumnya mempunyai masa kerja >5 tahun.

### 3.3 Uji Hipotesa

Uji hipotesa pada penelitian ini dengan menggunakan model PLS adalah sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Analisa Jalur koefiean**

	Original Sample estimate (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation ( STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistik (O/STERR)
Komitmen Organisasi Kerj=> Kinerja Kary.	0.627701	0.618697	0.176825	0.176825	<b>3.549848</b>

**Sumber : Data primer yang diolah 2016**

## IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Organsasi adalah signifikan dengan T-Statistik sebesar 3.549848 (>1,96). Nilai original *sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.627701 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan kompetensi (X) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan “Komitmen Organisasi” berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, semakin tinggi komitmen organisasi dalam suatu perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

## V. PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Dari hasil analisis ditemukan bahwa hubungan antara komitmen organisasui dengan kinerja karyawan positif sebesar 0.628 atau sekitar 62 % kinerja karyawan Royal dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitemen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi kinerja yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan yang sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan.

### 5.2 Saran

Pimpinan Royal Denai Hotel, dalam menumbuhkan komitmen yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan suatu suasana atau kondisi kerja yang baik dan bekerja dengan semangat dan produktif.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S 2002. *Prosedur Suatu Penelitian Pendekatan praktek* Edisi Kelima, Penerbit Renaka Cipta, Jakarta.
- Allen, N.J.dan J.P.Meyer 1991. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. Journal of Occupational Psychology.* 63
- Bernadin and Russel, 1993 *Human Resources Management.*
- Mangkunegara,2005.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Jakarta: Ghalia Indonesia
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke10, PT. Indeks, Jakarta
- Fuad Mas'ud, *Survai Diagonis Organisasional* 2004, Badan Penerbit Universitas Diponegoro cetakanke – 4.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbin, Stephen P. & Judge Timothy A. 2008. *Prilaku Oganisasi*. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria, Cahyani dan Abdul Rosyid, Edisi 12 Jilid Kedua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS* cetakan kelima Bandung PT. Rafika Adinata.
- Sugiyono, 201, *Metode Penelitian*, Bandung
- Skripsi : Tetta TriNydia Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Pertamina MT. Haryono, FISIp,UI 20012.