

Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung

Dewi Kania¹

Suhendi²

^{1,2} STIE Miftahul Huda Subang

E-mail : dewikani4@gmail.com¹, pakar.manajemen84@gmail.com²

Abstrak

Telah diketahui secara umum bahwa salah satu unsur dari kepariwisataan yang sangat penting adalah sarana akomodasi atau hotel. Hotel adalah suatu jenis usaha akomodasi yang menyediakan fasilitas kamar untuk menginap dengan perhitungan pembayaran harian serta menyediakan berbagai jenis fasilitas pelayanan lainnya. Guna meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Grandia Bandung perlu ditingkatkan melalui komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh model penelitian tentang komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Hotel Grandia Bandung. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif, survey dan eksplanatory survey. Pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner terhadap 43 karyawan Hotel Grandia. Pengujian Instrument dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Komitmen organisasi dibentuk dengan tiga dimensi yaitu komitmen affektif, komitmen kontinue dan komitmen normatif, sedangkan kinerja karyawan dibentuk dengan tiga dimensi yaitu dimensi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa komitmen organisasi dalam katagori baik sampai dengan sangat baik, dan kinerja karyawan dalam katagori baik sampai dengan sangat baik. Sedangkan hasil penelitian secara verifikatif menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 (R Square) sebesar 0,401 = 40,1% dan nilai errovar sebesar 0,591 atau 59,1%.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Komitmen Karyawan, Hotel Grandia

Abstract

It is generally known that one of the most important elements of tourism is accommodation or hotel facilities. Hotel is a type of accommodation business that provides room facilities to stay with daily payment calculations and provides various types of other service facilities. In order to improve employee performance at Hotel Grandia Bandung, it needs to be improved through organizational commitment. This study aims to obtain a research model on organizational commitment and employee performance at Hotel Grandia Bandung. The method used is quantitative method with descriptive and verification analysis, survey and explanatory survey. Collecting data through observation and questionnaires to 43 employees of Hotel Grandia. Instrument testing with validity test, reliability test and normality test. Organizational commitment is formed with three dimensions, namely affective commitment, continuous commitment and normative commitment, while employee performance is formed with three dimensions, namely the dimensions of quality, quantity and timeliness. The results of the descriptive research show that organizational commitment is in the good to very good

category, and employee performance is in the good to very good category. While the results of the verification research show that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance with an R2 (R Square) value of 0.401 = 40.1% and an error value of 0.591 or 59.1%.

Keywords: *Organizational Commitment, Employee Commitment, Hotel Grandia*

PENDAHULUAN

Gejala pariwisata telah ada semenjak adanya perjalanan manusia dari suatu tempat ke tempat lain dan perkembangannya sesuai dengan sosial budaya masyarakat itu sendiri. Semenjak itu pula ada kebutuhan-kebutuhan manusia yang harus dipenuhi selama perjalanannya, di samping juga adanya motivasi yang mendorong manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan meningkatnya peradaban manusia, dorongan untuk melakukan perjalanan semakin kuat dan kebutuhan yang harus dipenuhi semakin kompleks.

Telah diketahui secara umum bahwa salah satu unsur dari kepariwisataan adalah sarana akomodasi atau hotel. Hotel adalah suatu jenis usaha akomodasi yang menyediakan fasilitas kamar untuk menginap dengan perhitungan pembayaran harian serta menyediakan berbagai jenis fasilitas pelayanan lainnya, seperti fasilitas penyediaan makanan dan minuman, fasilitas konvensi dan pameran, fasilitas rekreasi dan hiburan, fasilitas olahraga dan kebugaran, fasilitas jasa layanan bisnis dan perkantoran, fasilitas jasa layanan keuangan, fasilitas perbelanjaan, serta pengembangan fasilitas penunjang lainnya yang diperlukan untuk aktivitas tamu dan pengunjung. Industri perhotelan saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat, sehingga menimbulkan banyak persaingan. Dengan adanya persaingan yang semakin ketat diperlukan manajemen yang baik, agar bisa menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Profesionalisme di bidang perhotelan mutlak diperlukan. Hal ini dapat dicapai melalui pendidikan tenaga kerja pada lembaga pendidikan khususnya kejuruan hotel/pariwisata.

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting dalam organisasi. Organisasi perlu *manage* sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Anis et al: 2003). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora:2006).

Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis hotel sadar betul bahwa nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini untuk mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang paling dekat dengan budaya hotel dan performa yang dikehendaki, serta mempertahankan karyawan berkualitas (Pophal: 2006).

Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia No 53 tahun 2013, Usaha hotel adalah usaha penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar di

dalam suatu bangunan yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan/atau fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan mempeoleh keuntungan. Standar Usaha Hotel adalah rumusan kualitas usaha hotel dan atau penggolongan kelas usaha hotel yang mencakup aspek produk, pelayanan dan pengelolaan usaha hotel. Sertifikat Usaha Hotel adalah bukti tertulis yang diberikan oleh lembaga sertifikasi usaha pariwisata kepada pengusaha hotel yang telah memenuhi standar usaha hotel. Lembaga Sertifikasi Usaha Pariwisata atau yang dikenal dengan LSUP merupakan lembaga yang didirikan berdasarkan amanah Undang-undang Kepariwisata No 10 Tahun 2009, PP 52 Tahun 2012 serta Peraturan Menteri Pariwisata No 1 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Sertifikasi Usaha Pariwisata.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hotel Grandia Bandung menunjukkan bahwa komitmen afektif dan Komitmen kontinu belum optimal, yang merupakan kesadaran tentang kerugian yang dihadapi seorang karyawan jika dia meninggalkan pekerjaannya atau karyawan yang mau tetap berada dalam organisasi karena memang mereka membutuhkan organisasi tersebut. Begitu juga komitmen normatif belum optimal, yang berarti kemauan karyawan untuk melakukan usaha secara ekstra, kebanggaan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan, akan menghabiskan sisa karier di perusahaan, tingkat kepedulian karyawan terhadap nasib perusahaan, memiliki ikatan emosional dengan perusahaan, dan nilai-nilai perusahaan sesuai dengan persepsi nilai yang dianutnya masih kurang baik.

Komitmen organisasi yang belum optimal berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan dan berdampak pada kinerja perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka komitmen organisasi perlu ditingkatkan. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Menurut Robert Kreitner (2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Berdasarkan pada fenomena bahwa komitmen organisasi belum optimal dan kinerja karyawan belum optimal, maka dalam hal ini dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasi dan kinerja karyawan di Hotel Grandia Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Grandia Bandung?

KAJIAN PUSTAKA

Luthans (2006:224) mengemukakan bahwa komitmen organisasi mencakup 3 (tiga) makna yaitu: *Organizational commitment is most often defined as (1) A strong desire to remain a member of a particular organization. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi atau bagian dari organisasi, (2) A willingness to exer high level of effort on behalf of the organization. Keinginan untuk berusaha keras atas nama organisasi, (3)*

A definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization. Keyakinan tertentu dalam penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Diperkuat pendapat Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011) komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mempertahankan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi.

Lebih lanjut Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2014) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang menggambarkan bahwa seseorang mengenal organisasi dan tujuan-tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga berarti suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri Lambert et al, dalam Wibawa (2015).

Menurut Mathis & Jackson (2009) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai berikut: *Is associated with quantity of output, quality of output, timeliness of output, presence/attendance on the job, efficiency of the work completed (and) effectiveness of work completed.* Kinerja berkaitan dengan output baik secara kuantitas maupun kualitas, output ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, output kehadiran atau absensi pada pekerjaan, efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Riniwati (2011) menyatakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer. Kinerja juga merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dimana seseorang dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi.

Moehariono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian metode kuantitatif, dengan analisis yang digunakan dengan analisis deskriptif dan verifikatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner melalui 43 karyawan Hotel Grandia Bandung.

Komitmen organisasi sebagai variabel independen dibentuk dalam tiga dimensi yaitu Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan Komitmen normatif (*normative commitment*) (Newstrom and Davis (2002), John Meyer dan Natalie Allen dalam Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2014). Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dibentuk dengan dependen Kualitas, Kuantitas, Penggunaan waktu dalam bekerja, dan Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja. (John Miner dalam Sudarmanto : 2015).

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1: Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	r hitung	r kritis	Ket
X-1	0,662	0,300	Valid
X-2	0,524	0,300	Valid
X-3	0,481	0,300	Valid
X-4	0,524	0,300	Valid
X-5	0,586	0,300	Valid
X-6	0,641	0,300	Valid
X-7	0,655	0,300	Valid
X-8	0,620	0,300	Valid
X-9	0,662	0,300	Valid
X-10	0,642	0,300	Valid
X-11	0,592	0,300	Valid
X-12	0,651	0,300	Valid
X-13	0,653	0,300	Valid
X-14	0,578	0,300	Valid
X-15	0,565	0,300	Valid
X-16	0,503	0,300	Valid
X-17	0,395	0,300	Valid
X-18	0,311	0,300	Valid

Sumber: di olah peneliti dari SPSS 23

Dari hasil uji validitas variabel komitmen organisasi dengan 18 item pernyataan menunjukkan valid, hasil uji validitas terkecil pada pernyataan X-18 sebesar 0,311, sedangkan nilai uji validitas terbesar X-7 sebesar 0,655

Tabel 2: Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r kritis	Ket
Y-1	0,551	0,300	Valid
Y-2	0,595	0,300	Valid
Y-3	0,534	0,300	Valid
Y-4	0,485	0,300	Valid
Y-5	0,508	0,300	Valid
Y-6	0,576	0,300	Valid
Y-7	0,526	0,300	Valid
Y-8	0,646	0,300	Valid
Y-9	0,661	0,300	Valid
Y-10	0,781	0,300	Valid
Y-11	0,757	0,300	Valid
Y-12	0,639	0,300	Valid
Y-13	0,646	0,300	Valid

Y-14	0,612	0,300	Valid
Y-15	0,421	0,300	Valid
Y-16	0,337	0,300	Valid
Y-17	0,463	0,300	Valid
Y-18	0,430	0,300	Valid

Sumber: di olah peneliti dari SPSS 23

Dari hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dengan 18 item pernyataan menunjukkan valid, hasil uji validitas terkecil pada pernyataan Y-16 sebesar 0,337, sedangkan nilai uji validitas terbesar Y-10 sebesar 0,781.

Uji Reliabilitas

Tabel 3: Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	r hitung	r kritis	Ket
X-1	0,898	0,700	Reliable
X-2	0,902	0,700	Reliable
X-3	0,904	0,700	Reliable
X-4	0,902	0,700	Reliable
X-5	0,900	0,700	Reliable
X-6	0,898	0,700	Reliable
X-7	0,898	0,700	Reliable
X-8	0,899	0,700	Reliable
X-9	0,898	0,700	Reliable
X-10	0,899	0,700	Reliable
X-11	0,900	0,700	Reliable
X-12	0,899	0,700	Reliable
X-13	0,899	0,700	Reliable
X-14	0,900	0,700	Reliable
X-15	0,901	0,700	Reliable
X-16	0,903	0,700	Reliable
X-17	0,905	0,700	Reliable
X-18	0,907	0,700	Reliable

Sumber: di olah peneliti dari SPSS 23

Dari hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi dengan 18 item pernyataan menunjukkan reliable , hasil uji reliabilitas terentang dari terkecil sampai dengan terbesar 0,898—0,907.

Dari hasil uji reabilitas variabel kinerja karyawan dengan 18 item pernyataan menunjukkan reliable, hasil uji reliabilitas terentang dari terkecil sampai dengan terbesar 0,891—0,902.

Tabel 4: Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Cronbach's alpha	r kritis	Ket
Y-1	0,899	0,300	Reliable
Y-2	0,898	0,300	Reliable
Y-3	0,900	0,300	Reliable
Y-4	0,900	0,300	Reliable
Y-5	0,901	0,300	Reliable
Y-6	0,898	0,300	Reliable
Y-7	0,899	0,300	Reliable
Y-8	0,896	0,300	Reliable
Y-9	0,896	0,300	Reliable
Y-10	0,891	0,300	Reliable
Y-11	0,893	0,300	Reliable
Y-12	0,897	0,300	Reliable
Y-13	0,896	0,300	Reliable
Y-14	0,897	0,300	Reliable
Y-15	0,902	0,300	Reliable
Y-16	0,904	0,300	Reliable
Y-17	0,901	0,300	Reliable
Y-18	0,902	0,300	Reliable

Sumber: di olah peneliti dari SPSS 23

Uji Normalitas

Tabel 5: Uji Normalitas

		Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
N		43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71,3023	71,2093
	Std. Deviation	6,54848	7,20304
	Most Extreme Differences	Absolute	,130
	Positive	,073	,091
	Negative	-,130	-,110
Test Statistic		,130	,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,065 ^c	,200 ^{c,d}

Sumber: di olah peneliti dari SPSS 23

Tabel 6: Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi (X)

Descriptive Statistics										
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	
X-1	43	2.00	3.00	5.00	168.00	4.0000	.10224	.66259	.439	
X-2	43	2.00	3.00	5.00	184.00	4.3810	.08315	.53885	.290	
X-3	43	4.00	1.00	5.00	167.00	3.9762	.12972	.84068	.707	
X-4	43	4.00	1.00	5.00	171.00	4.0714	.12929	.83791	.702	
X-5	43	3.00	2.00	5.00	174.00	4.1429	.09978	.64662	.418	
X-6	43	3.00	2.00	5.00	179.00	4.2619	.10258	.66478	.442	
X-7	43	3.00	2.00	5.00	180.00	4.2857	.10930	.70834	.502	
X-8	43	4.00	1.00	5.00	172.00	4.0952	.11712	.75900	.576	
X-9	43	3.00	2.00	5.00	168.00	4.0000	.09639	.62470	.390	
X-10	43	2.00	3.00	5.00	179.00	4.2619	.08389	.54368	.296	
X-11	43	3.00	2.00	5.00	172.00	4.0952	.11712	.75900	.576	
X-12	43	2.00	3.00	5.00	171.00	4.0714	.08617	.55843	.312	
X-13	43	2.00	3.00	5.00	171.00	4.0714	.09266	.60052	.361	
X-14	43	3.00	2.00	5.00	160.00	3.8095	.10905	.70670	.499	
X-15	43	4.00	1.00	5.00	152.00	3.6190	.13178	.85404	.729	
X-16	43	4.00	1.00	5.00	144.00	3.4286	.12355	.80070	.641	
X-17	43	2.00	3.00	5.00	162.00	3.8571	.09378	.60773	.369	
X-18	43	2.00	3.00	5.00	155.00	3.6905	.09929	.64347	.414	
Valid N (listwise)	43	Rata-Rata				4.0066	Std.Dev	.68654		
		Rentang				3,32--4,7				
		Kriteria				Baik--Sangat Baik				

Sumber: Data di olah peneliti 2019, SPSS 23

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai standar deviasi 0,68654, dengan rentang nilai 3,32—4,70 kriteria Baik sampai dengan sangat baik, artinya bahwa setiap karyawan harus memiliki komitmen organisasi tinggi karena kinerja karyawan akan meningkat.

Tabel 7: Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (X)

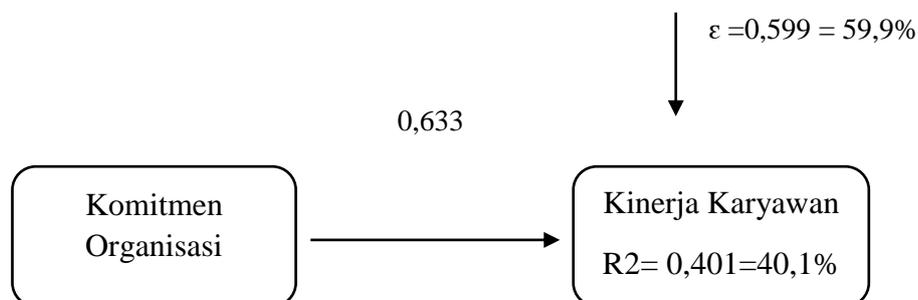
Descriptive Statistics										
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	
Y-1	43	4.00	1.00	5.00	172.00	4.0000	.11528	.75593	.571	
Y-2	43	4.00	1.00	5.00	169.00	3.9302	.12180	.79867	.638	
Y-3	43	2.00	3.00	5.00	176.00	4.0930	.06499	.42617	.182	
Y-4	43	3.00	2.00	5.00	172.00	4.0000	.09412	.61721	.381	
Y-5	43	3.00	2.00	5.00	164.00	3.8140	.11650	.76394	.584	
Y-6	43	3.00	2.00	5.00	169.00	3.9302	.11716	.76828	.590	
Y-7	43	2.00	3.00	5.00	176.00	4.0930	.08687	.56963	.324	
Y-8	43	2.00	3.00	5.00	178.00	4.1395	.10301	.67547	.456	
Y-9	43	2.00	3.00	5.00	189.00	4.3953	.08246	.54070	.292	
Y-10	43	3.00	2.00	5.00	190.00	4.4186	.09548	.62612	.392	
Y-11	43	2.00	3.00	5.00	190.00	4.4186	.08308	.54478	.297	
Y-12	43	2.00	3.00	5.00	181.00	4.2093	.07105	.46589	.217	
Y-13	43	2.00	3.00	5.00	179.00	4.1628	.08104	.53141	.282	
Y-14	43	3.00	2.00	5.00	177.00	4.1163	.09535	.62524	.391	
Y-15	43	2.00	3.00	5.00	174.00	4.0465	.09385	.61542	.379	
Y-16	43	2.00	3.00	5.00	168.00	3.9070	.08687	.56963	.324	
Y-17	43	2.00	3.00	5.00	178.00	4.1395	.07123	.46708	.218	
Y-18	43	2.00	3.00	5.00	171.00	3.9767	.09106	.59715	.357	
Valid N (listwise)	43	Rata-Rata				4.0995	Std. Dev	.60882		
		Rentang				3,49--4,70				
		Kriteria				Baik--Sangat Baik				

Sumber: Data di olah peneliti 2019, SPSS 23

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai standar deviasi 0,0882 dengan rentang nilai 3,49—4,70 kriteria Baik sampai dengan sangat baik, artinya bahwa setiap kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan melalui komitmen organisasi yang akan berdampak pada kinerja hotel.

Hasil Uji Verifikatif

Hasil dengan menggunakan SPSS 23, menghasilkan perhitungan sebagai berikut:



Gambar 1
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
,633 ^a	,401	,386	5,64310	,401	27,430	1	4	,0001

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23

Tabel 8: menunjukkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,401 atau 40,1% dengan nilai *errovar* 0,59,9 atau 59,9%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dapat diambil kesimpulan. Komitmen organisasi berada pada kriteria baik sampai dengan sangat baik, artinya komitmen organisasi sudah dijalankan dengan baik, dalam artinya karyawan hotel Grandia sudah menunjukkan komitmen pada organisasinya. Namun demikian masih terdapat beberapa aspek kelemahan diantaranya “karyawan belum dapat memisahkan kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan.

Sedangkan kinerja karyawan berada pada kriteria cukup baik sampai dengan baik, artinya kinerja karyawan hotel Grandia sudah berjalan dengan baik. Namun demikian masih terdapat beberapa aspek kelemahan” “karyawan merasa terbebani bila menunda pekerjaan dan pada pernyataan “karyawan kurang memperhatikan mutu dan kualitas dalam pekerjaan”.

Hasil verifikatif dengan metode regresi linier sederhana menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa jika karyawan sudah merasa komitmen terhadap pekerjaannya, dan merasa bahwa tempat pekerjaannya merupakan pilihan terakhirnya, mereka sudah merasa nyaman, merasa terjamin masa depannya, maka jika komitmen organisasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Saran

Komitmen organisasi perlu ditingkatkan melalui karyawan dalam bekerja perlu memisahkan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, waktu yang diberikan perusahaan dalam bekerja perlu dimanfaatkan sebaik mungkin, misalnya dengan membuat ide dan inovasi baru untuk peningkatan kinerja perusahaan/hotel.

Kinerja Karyawan perlu ditingkatkan melalui “karyawan jangan sampai menunda-nunda pekerjaan, pekerjaan dikerjakan tepat waktu, kualitas pelayanan lebih baik, sarana prasarana yang mendukung, SOP dilaksanakan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis, A, Rehman,I, Nasir, A , Safwan,N. 2010). *Employee retention relationship to training and development: African journal Business management*.
- Davis, Keith, and Newstrom, John,W. 2002. *Organizational Behavior At Work*. 11 edition.New York. Mc Graw – Hill.
- I Ketut Suwena, I Gusti Ngurah W. 2017. *Pengetahuan Dasar Ilmu Pariwisata*. Penerbit Pustaka Larasan.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat, Best Practices. 5th Edition. New York: McGraw -Hill Education.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart and Wright, P.M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan ke-3. Yogyakarta : Pustaka Pelajar