

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL  
THE 101 RAJAWALI PALEMBANG**



**Skripsi Oleh :**

**Zeline Thalia Putri**

**01011381720019**

**Jurusan Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar  
Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN HOTEL THE 101 RAJAWALI PALEMBANG**  
(Studi Kasus : Kinerja Karyawan Hotel The 101 Rajawali Palembang)

Disusun Oleh :


Nama : Zeline Thalia Putri  
Nim : 01011381720019  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang kajian / Konsentasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk di gunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan Dosen Pembimbing


Tanggal Persetujuan Ketua

18-6-2020

  
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP : 195607011985031003

Tanggal Persetujuan Anggota

3-6-2020

  
Wita Farla WK, S.E., M.M.  
NIP. 198104012014092001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN HOTEL THE 101 RAJAWALI PALEMBANG**

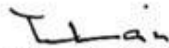
Disusun oleh :

Nama : Zeline Thalia putri  
NIM : 01011381720019  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 18 Agustus 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 18 Agustus 2020  
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003

Anggota



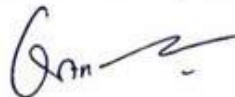
Wita Farla W., S.E., M.M  
NIP.198104012014092001

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A  
NIP. 195105121678031002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Zeline Thalia Putri

NIM : 01011381720019

Fakultas : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA**

**KARYAWAN HOTEL THE 101 RAJAWALI PALEMBANG**

(Studi Kasus: Kinerja Karyawan Hotel The 101 Rajawali Palembang)

Pembimbing:

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 18 Agustus 2020

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 18 Agustus 2020

Pembuat Pernyataan



Zeline Thalia Putri

NIM. 0101138172019

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

”Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari urusan, kerjakanlah dengan sungguh – sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. ”(Q.S. Al Insyirah: 6-8)

”Tiada awan di langit yang tetap selamanya. Tiada mungkin akan terus – menerus terang cuaca. Sehabis malam gelap gulita lahir pagi membawa keindahan. Kehidupan Manusia serupa alam.” (R.A Kartini)

”Kau tak akan pernah mampu menyebrangi lautan sampai kau berani berpisah dengan daratan.” (Christopher Colombus)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Kedua Orang Tua
- Abang dan Kakak
- Teman Seperjuangan
- Sahabat dan Keluarga
- Almamater

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini untuk memenuhi syarat dalam mencapai Gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang. Adapun Judul dari penelitian skripsi ini yaitu **"Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The 101 Rajawali Palembang"**.

Dengan diselesaikannya skripsi ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada Allah SWT, kepada orang tua yang selalu memberikan semua kasih sayang, motivasi dan dukungan lahir maupun batin serta doa kepada penulis, kepada dosen-dosen yang telah membimbing, memberikan arahan dan ilmu dengan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini, serta tak lupa pula kepada sahabat-sahabat yang selalu saling mendukung dan menghibur selama suka dan duka dunia perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan segala keterbatasan yang ada. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis juga berharap bahwa skripsi ini dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat bermanfaat.

Palembang, 2020

Penulis



Zeline Thalia Putri

NIM. 01011381720019

## UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpah Rahmat dan Karunia-Nya yang tak terhingga sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Selama penelitian terdapat kendala yang di hadapi penulis, namun penulis sangat berterimakasih kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya khususnya kepada:

1. Yth. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, M. S. C.E. selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Yth. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Yth. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
4. Yth. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. Selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktu untuk memeberikan bimbingan, arahan serta dukungan dalam penyusunan skripsi
5. Yth. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing kedua yang selalu meluangkan waktu utnuk memberikan bimbingan, arahan serta dukungan dalam penyusunan skripsi
6. Yth. Bapak Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan arahan dalam penulisan skripsi ini
7. Yth. Ibu Nofiawaty, S.E., M.M selaku dosen pengasuh dari awal

perkuliahan hingga akhir perkuliahan

8. Yth. Seluruh Dosen serta pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan
9. Ucapan terima kasih kepada keluarga tercinta Mama, Papa, Abang Edo, Kakak Niko dan Kakak Cindy telah meberikan suport dan doa dalam masa penyusunan skripsi ini
10. Ucapan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan Manajemen'17 khususnya SDM'17 sudah bersama-sama memberikan bantuan dan dukungan semasa perkulihan selama 3 tahun ini
11. Ucapan terima kasih untuk sahabat terbaik Tisa, Iren, Tio, Rpp, Adit, dan Gisel selalu menyemangati untuk selalu semangat mengerjakan skripsi.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu dengan tulus ikhlas, memberikan do'a serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT membalas budi baiknya dan selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Amin.

Palembang, 2020

penulis,



(Zeline Thalia Putri)



## ABSTRAK

### PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL THE 101 RAJAWALI PALEMBANG

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel The 101 Rajawali Palembang. Jumlah populasi dan sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 orang karyawan pada Hotel The 101 Rajawali Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner ke seluruh karyawan pada Hotel The 101 Rajawali Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel The 101 Rajawali Palembang.

**Kata kunci : Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan**

**Pembimbing Skripsi I**



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP: 195607011985031003

**Pembimbing Skripsi II**



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP: 198104012014092001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP.197509011999032001

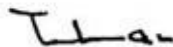
**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF COMMITMENT ORGANIZATIONAL HOTEL  
PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES THE 101 RAJAWALI  
PALEMBANG**

*The purpose of this study was to study the planning of organizational commitment to employee performance at The 101 Rajawali Hotel Palembang. The number of participants and at the same time the samples in this study were 82 employees at The 101 Rajawali Hotel Palembang. Data collection techniques were carried out by submitting a questionnaire to all employees at The 101 Rajawali Hotel Palembang. The analysis technique used is simple linear regression analysis. 101 Rajawali Palembang.*

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

**Advisor I**



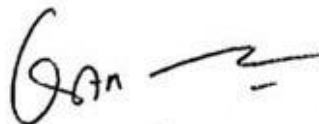
Dr. Yuliansyah M. Diab, M.M  
NIP: 195607011985031003

**Advisor II**



Wisa Farla W.K. S.E., M.M  
NIP: 198104012014092001

**Head of Management Department**



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP.197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Zeline Thalia Putri

NIM : 01011381720019

Jurusan : Manajemen

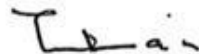
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja  
Karyawan Hotel IO1 Rajawali Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP: 195607011985031003

Anggota,



Wita Farla WK, S.E., M.M.  
NIP: 198104012014092001

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Zeline Thalia Putri  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/ Tanggal Lahir : Prabumulih / 22 Juni 1996  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Perumahan Bandara Residence Blok C No. 7,  
Sukarame Palembang  
Nomor Hp/Telp : 082178164722  
Alamat Email : Thaliazelineputri@yahoo.co.id

Pendidikan Formal

2002 - 2008 : SD YKPP 1 Plaju Palembang  
2008 – 2011 : SMP YPMP 1 Plaju Palembang  
2011- 2014 : SMA Patra Mandiri 1 Plaju Palembang  
2014 - 2017 : Diploma III Universitas Sriwijaya



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH... ..</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPANAN TERIMA KASIH... ..</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN... ..</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN... ..</b>	<b>7</b>
<b>1.2. Landasan Teori... ..</b>	<b>7</b>
1.2.1. Komitmen Organisasional .....	7
1.2.1.1. Dampak Komitmen Organisasional.....	8

1.2.1.2. Faktor – Faktor Yang Komitmen Organisasional.....	9
1.2.1.3. Indikator Komitmen Organisasi .....	10
1.2.2. Kinerja Karyawan .....	11
1.2.2.1. Faktor-Faktor Kinerja SDM .....	11
1.2.2.2. Pengukuran Kinerja .....	12
2.1.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.....	13
2.2. Penelitian Terdahulu... ..	15
2.3. Kerangka Pemikiran .....	23
2.4. Hipotesis.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	24
3.2. Rancangan Penelitian.....	24
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	24
3.3.1. Jenis Data.....	24
3.3.2. Sumber Data .....	25
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.5. Populasi dan Sample .....	26
3.5.1. Populasi .....	26
3.5.2. Sampel .....	26
3.6. Teknik Analisis Data .....	27
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian .....	27
3.6.1.1. Uji Validasi.....	27
3.6.1.2. Uji Reliabilitas .....	27

3.6.2. Uji Statistik...	28
3.6.2.1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	28
3.6.2.2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ ).....	28
3.6.3. Uji Hipotesis .....	29
3.6.3.1. Uji t .....	29
3.7. Definisi Operasional Variabel .....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	32
4.1.1. Profil Responden .....	32
4.1.1.1. Jenis Kelamin Responden .....	32
4.1.1.2. Tingkat Pendidikan Responden .....	32
4.1.1.3. Status Pernikahan Responden.....	33
4.1.1.4. Masa Kerja Responden .....	34
4.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	35
4.2.1. Uji Validitas .....	36
4.2.2. Uji Reliabilitas .....	37
4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	38
4.3.1. Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi.....	39
4.3.2. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan .....	43
4.4. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	47
4.4.1. Hasil Analisis Persamaan Moedel Regresi .....	47
4.4.2. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ ) .....	48
4.4.3. Uji Hipotesis (Uji t) .....	49
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	50

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>53</b>
5.1. Kesimpulan.....	53
5.2. Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN... ..</b>	<b>59</b>

.



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel. 1.1. Daftar Karyawan The 101 Palembang Pada Setiap Departmen.....	3
Tabel. 1.2. Data Absensi Karyawan Hotel The 101 Rajawali Palembang.....	4
Tabel. 1.3. Rekapitulasi Kinerja Karyawan/ Tahun 2017 – 2018... ..	5
Tabel. 2.2. Penelitian TERDAHULU .....	15
Tabel. 3.3. Skor/Nilai Pendapat Responden dari Hasil Kuesioner .....	26
Tabel. 3.4. Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel.4.1. (I) Jenis Kelamin Responden.....	32
Tabel. 4.1. (II) Pendidikan Terakhir .....	33
Tabel. 4.1. (III) Status Pernikahan Responden.....	34
Tabel. 4.1. (IV) Masa Kerja Responden .....	34
Tabel. 4.2. Hasil Uji Validasi Variabel Komitmen (X) .....	36
Tabel. 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	36
Tabel. 4.4. Hasil Uji Reliabilitas .....	37
Tabel. 4.5. Kategori Kriteria Nilai.....	39
Tabel. 4.6. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	39
Tabel 4.7. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	43
Tabel 4.8. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	47
Tabel 4.9. Interpretasi Koefisien Kolerasi (R) .....	48
Tabel 4.10. Model Summary .....	49
Tabel. 4.11. Coefficients .....	49

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....	23

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Tabel  $r^2$
- Lampiran 3. Tabel t
- Lampiran 4. Rekap Distribusi Jawaban Kuesioner
- Lampiran 5. Uji Validitas
- Lampiran 6. Uji Reliabilitas
- Lampiran 7. Analisis Regresi Linear Sederhana
- Lampiran 8. Uji t
- Lampiran 9. Uji Koefisien Korelasi (R)

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memegang kendali penuh atas sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat bagi kepentingan organisasi (Wirawan, 2015:01).

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia ialah membantu para karyawan mencapai tujuan – tujuan yang mendorong kontribusi individual bagi organisasi. Tujuan personal para karyawan akan tercapai jika para karyawan dipertahankan dan di motivasi. Jika tidak demikian kinerja karyawan akan menurun. Menurut Mangkunegara (2005) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, dapat disimpulkan jika kinerja baik maka dapat dipastikan kinerja organisasi juga akan baik seperti apa yang diharapkan, begitu pun sebaliknya apabila kinerja buruk maka akan berdampak pada kinerja organisasi.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu

mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu komitmen organisasi. (Sutrisno *et al*, 2018:03).

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Sutrisno *et al*, 2018:04). Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya. Komitmen organisasional merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral bagi organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasional harus dipelihara agar tetap tumbuh dan berkembang di dalam dunia kinerja. Adapun beberapa aturan mengenai komitmen yang di buat oleh Hotel The 101 Rajawali Palembang:

1. Pada saat 1 tahun kontrak kerja berlangsung karyawan di harap tidak menikah.
2. Karyawan dianjurkan tidak memberhentikan diri sebelum kontrak kerja selesai.
3. Karyawan harus mentaati peraturan yang di buat perusahaan.
4. Karyawan harus bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan.

5. Karyawan siap menerima sanksi / di berhentikan jika melanggar peraturan perusahaan.

Seperti yang terjadi di Hotel 101 Rajawali Palembang seorang manager harus selalu memberikan arahan dan teguran kepada karyawan, agar etos kerja mereka meningkat dan menciptakan tujuan perusahaan. THE 101 Palembang Rajawali merupakan hotel pertama yang dikelola oleh PHM Hospitality di kota Palembang untuk mendukung sektor pariwisata dan kegiatan bisnis kota Palembang yang sedang meningkat saat ini. Palembang menunjuk PHM Hospitality untuk mengelola sektor propertinya dalam mengambil pasar kelas menengah premium, baik untuk kegiatan bisnis maupun liburan di Palembang, dengan mendirikan hotel bintang 4 dengan *brand* gaya hidup yang *Chic & Trendy* pertama di kota Palembang. Dalam mengelola sumber daya manusia, Hotel The 101 Rajawali Palembang memiliki masalah dalam komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Permasalahan yang dihadapi The 101 Rajawali Palembang, dapat dilihat dari beberapa data pendukung yang dapat langsung dari Hotel 101 Rajawali Palembang. Daftar Karyawan Hotel The 101 Rajawali Palembang tahun 2019 sebagai berikut :

**Tabel 1.1. Daftar Karyawan The 101 Rajawali Palembang Pada Setiap Departemen 2019**

No	Departemen	Jml. Karyawan
1	EXECUTIVE OFFICE	2
2	ACCOUNTING	7
3	ENGINEERING	6
4	FB PRODUCT	14
5	FB SERVICE	10
6	FRONT OFFICE	14
7	HOUSEKEEPING	18
8	HRD	2
9	SALES MARKETING	9
<b>Total</b>		<b>82</b>

Sumber : *The 101 Rajawali Palembang 2019*

Dari tabel 1.1. dapat dilihat pada tahun 2019 ada 9 bagian departement di Hotel The 101 Rajawali Palembang dengan jumlah keseluruhan 82 karyawan.

Berikut ini adalah data absensi, dimana dapat dilihat rendahnya komitmen organisasional terhadap karyawan karena dengan tidak hadirnya karyawan dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan. Data Absensi Karyawan Hotel The 101 Rajawali Palembang sebagai berikut:

**Tabel 1.2. Data Absensi (Ketidak Hadiran) Karyawan Hotel The 101 Rajawali Palembang Tahun 2018**

<b>Bulan</b>	<b>Jml. Karyawan</b>	<b>Karyawan Hadir</b>	<b>Karyawan Absen</b>	<b>Persentase Kehadiran (%)</b>
Januari	81	53	28	65,4
Februari	81	65	16	80,2
Maret	81	61	20	75,3
April	81	55	26	67,9
Mei	81	48	33	59,2
Juni	81	63	18	77,7
Juli	81	63	18	77,7
Agustus	81	52	29	64,2
September	81	53	28	65,4
Oktober	81	56	25	69,1
November	81	58	23	71,6
Desember	81	67	14	82,7

*Sumber : The 101 Rajawali Palembang 2019*

Dari tabel 1.2. dapat dilihat tingkat kehadiran paling rendah pada bulan mei yaitu sebesar 59,2%, dan jika dilihat secara keseluruhan tingkat kehadiran Hotel The 101 Rajawali Palembang tidak pernah mencapai 90%. Persentase tersebut menunjukkan salah satu dampak yang telah muncul dari rendahnya komitmen organisasional dan akan berdampak ke perusahaan.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan, dimana dapat melihat adakah peningkatan atau penurunan yang terjadi pada kinerja karyawan setiap tahunnya agar Hotel The 101 Rajawali Palembang dapat melakukan evaluasi kedepannya

untuk lebih baik. Rekapitulasi Kinerja Karyawan Hotel The 101 Rajawali

Palembang sebagai berikut:

**Tabel. 1.3. Rekapitulasi Kinerja Karyawan/Departemen Hotel The 101 Rajawali Palembang Tahun 2017 - 2018**

No	Departement	2017	Ket	2018	Ket	Interval	Ket
1	Executif Office	4,12	Baik	4,05	Baik	4,60 - 5,00	Unggul
2	Accounting	3,15	Rata-rata	3,11	Rata-rata	3,60 - 4,59	Baik
3	Engineering	3,22	Rata-rata	3,22	Rata-rata	2,80 - 3,59	Rata-rata
4	FB Product	2,75	Buruk	2,80	Rata-rata	2,40 - 2,79	Buruk
5	FB Service	2,87	Rata-rata	2,75	Buruk	<2,40	<u>Sangat Buruk</u>
6	Front Office	3,75	Baik	3,12	Rata-rata		
7	Housekeeping	3,44	Rata-rata	3,22	Rata-rata		
8	HRD	3,33	Rata-rata	3,15	Rata-rata		
9	Sales Marketing	3,55	Rata-rata	3,07	Rata-rata		
	<b>Rata - Rata</b>	<b>3,35</b>	Rata-rata	<b>3,17</b>	Rata-rata		

*Sumber: Dept. HR The 101 Rajawali Palembang 2019*

Dari tabel 1.3. diatas, terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan. Meskipun penurunan tersebut tidak begitu derastis namun jika dilihat dari kriteria penilaian rata-rata dapat ditarik kesimpulan bahwa saat ini kinerja karyawan The 101 Rajawali Palembang berorientasi pada skala rata-rata sehingga masih dibutuhkan evaluasi guna meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Maka dari itu apakah komitmen organisasi menjadi pengaruh atas penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai: **“Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The 101 Rajawali Palembang”**.

## 1.2. Rumusan Masalah



Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel The 101 Rajawali Palembang?”

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pada hotel The 101 Rajawali Palembang.”

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapaun kegunaan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Praktis**

Selanjutnya hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan dalam hal pengambilan keputusan bagi pihak manajemen hotel The 101 Palembang Rajawali sehubungan dengan evaluasi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Sanusi, 2011, Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta.
- Annisa Rahmawati. 2012. Efektifitas Organisasi dan Impelementasi Program Corporate Social Responsibility PT. Indocement Tunggal Prakarsa TBK. Institut Pertanian Bogor.
- Agnes Noventi. 2015. Analisis Kontribusi Organizational Commitment Terhadap Job Satisfaction Dan Dampaknya Terhadap Employee Performance Pada PT Celebes Artha Ventura. Ekonomi. BINUS. Jakarta.
- Alfi Hasan Fauzan. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon. Staf Koordinator 3. <http://repository.upi.edu/17024/>.
- Agi Syarif Hidayat. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa Vol. 11 No. 1, Maret 2018 : 51-66. <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/jasa/article/view/2516/2422>.
- Amirul Akbar. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 47. No.2. Juni 2017. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/>
- Chaterina Melina, Intan Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam

Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang).  
Jurnal Bisnis dan Ekonomi vol. 19 No.2, September 2012.  
[https://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1&q=Analisis+Pengaruh+Budaya+Organisasi+Dan+Kepuasan+Kerja+Terhadap+Komitmen+Organisasional+Dalam+Meningkatkan+Kinerja+Karyawan+%28PT.+Sido+Muncul+Kaligawe+Semarang%29+Jurnal+Bisnis+dan+Ekonomi+vol.+19+No.2%2C+September+2012+&btnG=.](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=Analisis+Pengaruh+Budaya+Organisasi+Dan+Kepuasan+Kerja+Terhadap+Komitmen+Organisasional+Dalam+Meningkatkan+Kinerja+Karyawan+%28PT.+Sido+Muncul+Kaligawe+Semarang%29+Jurnal+Bisnis+dan+Ekonomi+vol.+19+No.2%2C+September+2012+&btnG=)

Diana Sulianti K. L. Tobing. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Cv. Bengkel Bintang Pesona Group . E-Jurn Al Manajemen Unud, Vol. 6, No. 2, 2017: 579-603.  
[http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17742/17663.](http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17742/17663)

E.J. Lumley, M. Coetzee, R. Tladinyade, & N. Ferreira. 2011. Exploring The Job Satisfaction And Organizational Commitment Of Employees In The Information Technology Environmen. Southern African Business Review Vol. 15, No. 1, 2011.  
[https://www.ajol.info/index.php/sabr/article/view/76394.](https://www.ajol.info/index.php/sabr/article/view/76394)

Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swanto, Gunawan Eko N. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). Jurnal Administrasi Bisnis vol. 21 No. 1, April 2015.

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/832/1017>

Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah., 2016., Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.

Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

İ lhami Yü cel. 2012. *Examining the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and turnover intention: An Empirical Study. International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 20; 2012.*  
<http://earsiv.erzincan.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12432/988/ec4fc3d4c75c872d0a38d6da39d7f45836b9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Ni Komang Sri Wahyudi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No. 2, 2016: 870-897.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16090/12307>.

*Peace Irefin, Mohammed Ali Mechanic. 2014. Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR- JHSS) Volume 19, Issue 3, Ver. I (March 2014), PP 33-41.*  
<https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/53611600/F0193133>.

Priansa, Doni J. (2014). Perencanaan Dan Pengembangan SDM. ALFABETA, Bandung.

- Rizwan Qaiser Danish. 2013. *Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring*. *Advances In Economics and Bussiness 1 (4): 312-317,2013*.[https://www.researchgate.net/profile/Rizwan\\_Danish2/publication/259569776\\_Effect\\_of\\_Perceived\\_Organizational\\_Support\\_and\\_Work\\_Environment\\_on\\_Organizational\\_Commitment\\_Mediating\\_Role\\_of\\_SelfMonitoring/links/00b4952c97d41b608b000000/Effect-of-Perceived-Organizational-Support-and-Work-Environment-on-Organizational-Commitment-Mediating-Role-of-Self-Monitoring.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Rizwan_Danish2/publication/259569776_Effect_of_Perceived_Organizational_Support_and_Work_Environment_on_Organizational_Commitment_Mediating_Role_of_SelfMonitoring/links/00b4952c97d41b608b000000/Effect-of-Perceived-Organizational-Support-and-Work-Environment-on-Organizational-Commitment-Mediating-Role-of-Self-Monitoring.pdf).
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri Publishing
- Sutrisno., Haryono, AT., Warso, MM., (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang)*.
- Sinambela. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta : Bumi Aksa*
- Sopiah. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, 2013. *Organizational Behavior* 15th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc. , publishing as Prentice Hall.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung.

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/832/1017>

Suwardi, Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati) . Jurnal Analisis Manajemen Vol. 5 No. , Juli 2011. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/view/16/15>.

Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Jakarta : Salemba Empat.

Wibowo. (2015) Perilaku Organisasi. Edisi Ke – 2. Rajawali Pers Jakarta.

Wibowo. (2015) Perilaku Organisasi. Edisi Ke – 2. Rajawali Pers Jakarta.

Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Jakarta : Salemba Empat.

Yonathan Steve Kosasih. 2014. Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Ekonomi. Universitas Kristen Petra. Surabaya.

