

THE INFLUENCE OF COMMITMENT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT LAKE TOBA INTERNATIONAL MEDAN HOTEL

**Aristo Faye Pasaribu¹; Richard Elyas²; Hodmiantua Sitanggang³;
Melias Metami Latersia⁴; Marudut Sianturi⁵**

Email: aristofaye@gmail.com¹, richardpardede888@gmail.com², hodstg@yahoo.com³,
meliasmetami.latersia@gmail.com⁴, marudutsianturi000@gmail.com⁵

Universitas Dharma Agung

ABSTRACT

Employee performance is very important not only for the employee itself but also for the organization as a whole, so that every organization gives serious attention to the achievement of employee performance, which is accompanied by all efforts to improve it, so that the work target of the organization can be achieved properly.

This study aims to determine the influence of commitment and workload on employee performance at Danau Toba International Hotel Medan, both partially and simultaneously. The population of this study were employees who worked at the Lake Toba International Medan Hotel, which numbered 50 people. For total population are less than 100 people, thus total population taken as samples. Data was collected using a questionnaire and documentation. While the data analysis techniques used are correlation test, t test, F test and coefficient of determination.

The results of study showed that the commitment variable had a positive and significant influence on the performance of employees of the Danau Toba International Hotel Medan. The higher commitment causes employee performance to increase. Workload variables have a positive and significant influence on employees performance. The higher the workload, the higher the performance of hotel employees. Commitment and workload variables simultaneously have a significant influence on employees performance. The determination coefficient of 85.80% in employee performance can be explained by commitment and workload simultaneously, while the remaining 14.20% is explained by other factors, such as competency variables and work discipline.

Keywords: commitment, workload, employee performance

PENGARUH KOMITMEN DAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL DANAU TOBA INTERNATIONAL MEDAN

**Aristo Faye Pasaribu¹; Richard Elyas²; Hodmiantua Sitanggang³;
Melias Metami Latersia⁴; Marudut Sianturi⁵**

Email: aristofaye@gmail.com¹, richardpardede888@gmail.com², hodstg@yahoo.com³,
meliasmetami.latersia@gmail.com⁴, marudutsianturi000@gmail.com⁵

Universitas Dharma Agung

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat penting bukan hanya untuk karyawan itu sendiri tetapi juga untuk organisasi secara keseluruhan, sehingga setiap organisasi memberikan perhatian yang serius terhadap pencapaian kinerja karyawan, yang disertai dengan segala upaya untuk dapat meningkatkannya, agar target kerja organisasi dapat tercapai dengan baik.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Danau Toba International Medan, baik secara parsial maupun serempak. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Hotel Danau Toba International Medan yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang maka semua populasi yaitu 50 orang menjadi sampel yang disebut sampel sensus. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba International Medan. Komitmen yang semakin tinggi mengakibatkan kinerja karyawan juga semakin meningkat. Variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan Hotel Danau Toba International Medan. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan hotel juga akan semakin tinggi. Variabel komitmen dan beban kerja secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan Hotel Danau Toba International Medan. Koefisien determinasi sebesar 85,80% yang berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen dan beban kerja secara serempak, sedangkan sisanya 14,20 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompetensi dan disiplin kerja.

Kata Kunci: komitmen, beban kerja, kinerja karyawan

A. Pendahuluan

Tenaga kerja manusia merupakan sumber daya yang sangat penting diperhatikan, karena unsur ini pada prakteknya dapat mendayagunakan faktor-faktor produksi lainnya. Salah satu unsur penting dari tenaga kerja yang perlu mendapat perhatian adalah kinerja.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar. Kinerja mempunyai manfaat yang cukup besar bagi karyawan maupun organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kinerja akan menciptakan peluang bagi karyawan untuk mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi serta penghargaan lainnya, yang berarti akan meningkatkan tingkat kesejahteraan. Peningkatan kinerja setiap individu karyawan dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian perusahaan harus berupaya agar karyawan selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi, yaitu dengan cara mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan tetap berusaha dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja yang baik, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memperta-

hankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil kerja yang seharusnya. Sebaliknya, komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan karyawan cenderung mengabaikan pekerjaannya. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan berupaya memberikan yang terbaik kepada organisasi, dan dengan mudahnya keluar organisasi. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah juga dapat menciptakan suasana tegang dan konflik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja menggambarkan kondisi suatu pekerjaan serta uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Penentuan beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, dan dapat dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan karyawan pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung, maupun kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif. Artinya penentuan beban kerja harus ditetapkan dengan hati-hati dengan melakukan penelitian mendalam terhadap proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat diketahui berapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu jam kerja normal.

Beban kerja yang terlalu tinggi akan mendorong kelelahan dan mengganggu kesehatan karyawan, sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan pada hari berikutnya, yang pada gilirannya juga akan menurunkan kinerja.

Hotel Danau Toba International Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan. Data anggaran dan realisasi pendapatan tahun 2014 – 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Anggaran Target dan Realisasi Pendapatan Hotel Danau Toba International Medan Tahun 2014 – 2018

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (%)	Perbandingan (%)
2014	146.750.000.000	139.725.674.724	-4,79
2015	147.500.000.000	156.937.241.215	6,40
2016	151.200.000.000	147.521.006.742	-2,43
2017	208.200.000.000	189.921.403.444	-8,78
2018	197.600.000.000	176.333.978.893	-10,76
Rata-rata	170.250.000.000	162.087.861.004	-4,79

Sumber: Hotel Danau Toba International Medan

Dari Tabel 1 terlihat bahwa anggaran pendapatan hotel tercapai hanya pada tahun 2015 (over target 40%), sedangkan pada tahun 2014, 2016, 2017, dan tahun 2018 anggaran pendapatan selalu tidak tercapai. Secara rata-rata, lima tahun terakhir realisasi pendapatan cenderung lebih rendah dari anggaran, yaitu 4,79 % di bawah anggaran per tahun. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai perusahaan belum sepenuhnya mampu mewujudkan tujuan perusahaan untuk mencapai anggaran target pendapatan pada setiap tahun, karena masih terdapat periode waktu dimana realisasi pendapatan lebih rendah dari target anggaran, khususnya pada tahun terakhir dengan tingkat realisasi yang paling rendah, yaitu tahun 2018. Oleh karena itu para penulis melakukan penelitian dengan judul: "Hubungan Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Danau Toba International Medan".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian paparan latar belakang sebagaimana tersebut di atas, maka yang perlu diteliti sebagai rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun serempak pada Hotel Danau Toba

Internasional Medan.

2. Dan selanjutnya membuat saran dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Danau Toba Internasional Medan .

C. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Bagi orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia, pada umumnya sependapat bahwa prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pengelolaan karyawan. Pentingnya prestasi kerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Menurut Suprianto (2012:12) bahwa kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh oleh seorang karyawan pada suatu periode. Bagi karyawan, kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal, seperti kemampuan prestasi kerja. Sedangkan bagi organisasi, kinerja sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti program pelatihan, rencana promosi dan rencana perekrutan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan.

2. Komitmen

Pendapat Panggabean (2010) tentang pengertian komitmen bahwa "Komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan yang lain (berhenti bekerja)". Selanjutnya, menurut Muanandar (2014:76) bahwa komitmen adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan sebagai berikut:

- a. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen terhadap nilai-nilai yang telah ditanamkan organisasi merupakan dasar seorang pekerja untuk tidak berpikiri mendua terhadap pekerjaannya, sehingga kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan semakin tinggi.

- b. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya.

Keinginan untuk berkorban demi organisasinya menunjukkan kesadaran yang tinggi untuk kelangsungan hidup perusahaan.

- c. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Komitmen terhadap keinginan yang kuat untuk selalu bersama perusahaan menimbulkan daya kerja yang tinggi, sehingga kemampuan yang ada benar-benar dicurahkan untuk perusahaan.

Dengan demikian disimpulkan bahwa komitmen adalah rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi dan tetap berusaha dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi.

3. Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (workload analysis) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Menurut Sutarto (2014:122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya, demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Selanjutnya dikatakan pula bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan organisasi maupun institusi sebagai suatu kegiatan yang mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan pegawai yang diperlukan dalam kelancara suatu penyelesaian pekerjaan dimana perhitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah proses yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya.

D. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah penelitian korelasional. Semua data diuraikan secara deskriptif sesuai dengan data yang diperoleh dari lapangan tempat penelitian kemudian dianalisis secara statistik menggunakan analisis korelasional. Data dikumpulkan dan dikelompokkan sesuai dengan variabel penelitian, yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya adalah komitmen (X1) dan beban kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Tempat penelitian adalah Hotel Danau Toba International Medan, berkedudukan di Jalan Imam Bonjol No. 17 Medan. Penelitian berlangsung pada bulan Juli 2019.

E. Pengujian Hasil Data Penelitian (Uji Asumsi Klasik)

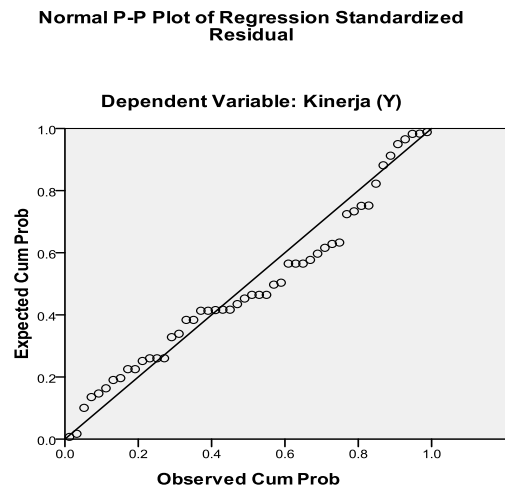
1. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Grafik Normal P-P Plot dapat dilihat sebagai berikut:

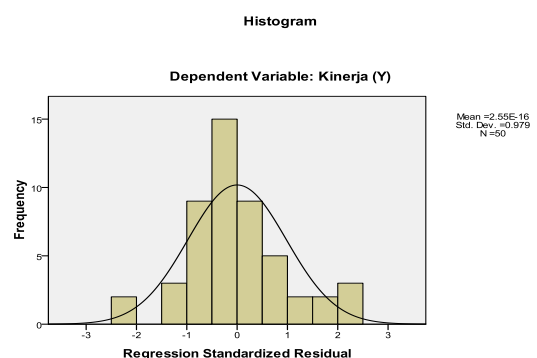


Gambar 1. Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Dari grafik Normal P-P Plot dapat diketahui titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data yang digunakan sudah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Hasil pengujian dengan metode grafik histogram model regresi dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Gambar 2 dapat dilihat bahwa residual pada model regresi telah terdistribusi

secara normal dengan bentuk kurva yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun menceng ke kiri.

Normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* pada α sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,85658
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		1,297
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

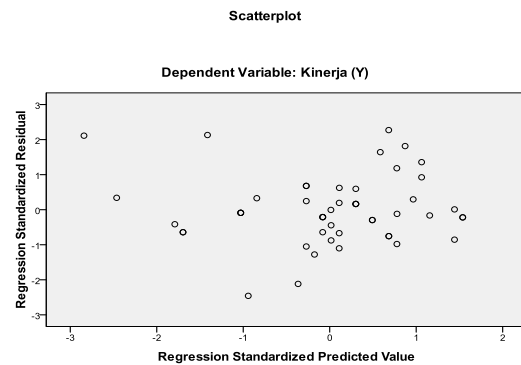
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa nilai *asymp.sig (2 tailed)* adalah 0.069 > $\text{sig-}\alpha$ (0,05) dan nilai normal 0,000 < 0,05. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika $\text{sig-p} > \text{sig-}\alpha$ (0,05) atau nilai normal < 0,05. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika $\text{sig-p} > \text{sig-}\alpha$ (0,05) atau nilai normal maka dapat disimpulkan bahwa seluruh populasi penelitian berasal dari data yang berdistribusi secara normal dan setiap variabel mempunyai hubungan yang signifikan.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati diagram pancar (*Scatterplot*) residual.



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan grafik terlihat bahwa titik-titiknya menyebar secara merata. Hal ini berarti tidak terjadi heterokdastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebasnya.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear diantara variabel bebas dalam model regresi. Hasil SPSS pada Lampiran menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($\text{VIF} < 10$). Berdasarkan Tabel 4 komitmen memiliki VIF 1,527 dan beban kerja memiliki VIF 1,527.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen (X1)	.655	1.527
	Beban Kerja (X2)	.655	1.527

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

F. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 4. Coefficients Uji t

Coefficients ^a						
Model		t	Sig.	Correlations		
				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.793	.432			
	Komitmen (X1)	5.830	.000	.770	.648	.321
	Beban Kerja (X2)	9.360	.000	.869	.807	.515

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa:

- Koefisien korelasi antara komitmen dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,648. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik komitmen maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel komitmen adalah sebesar 5,830 > 2,012 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien korelasi antara beban kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,807. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik beban kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel beban kerja adalah sebesar 9,360 > 2,012 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel beban kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan.

Untuk interpretasi koefisien korelasi dapat digunakan tabel berikut ini.

Tabel 5. Interpretasi Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.19	Sangat lemah
0.20 – 0.39	Lemah
0.40 – 0.59	Sedang
0.60 – 0.79	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012:184)

Tabel 6. Koefisien Korelasi X₁X₂Y

Model Summary ^b				
Model	R ²	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.858	.852	2.31550

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Komitmen (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai R² adalah 0,926, artinya pengaruh komitmen dan beban kerja dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat, dimana nilai R = 0,926 dibandingkan dengan interpretasi koefisien (Tabel 5) terlihat interval koefisien 0,80–1,00 mempunyai tingkat pengaruh sangat kuat.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian secara simultan dari program SPSS dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji F

Model Summary ^b					
Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.858	141.828	2	47	.000

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa secara simultan variabel komitmen dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Pengaruh signifikan tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar $141,828 > F_{tabel}$ sebesar 3,195. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel komitmen dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan Hotel Danau Toba International Medan.

c. Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas komitmen dan beban kerja. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. R Square

Model Summary^b

Model	RX1X2Y	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.858	.852	2.31550

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Komitmen (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,858. Artinya 85,80 % variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen dan beban kerja secara serempak, sedangkan sisanya 14,20 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompetensi dan disiplin kerja.

3. Pembahasan

a. Pengaruh Komitmen dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik diketahui bahwa secara parsial variabel komitmen mempunyai

pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan. Semakin baik komitmen maka kinerja karyawan hotel juga akan semakin baik. Keadaan tersebut memberi arti bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki komitmen.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki komitmen. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan maka terdapat beberapa kelemahan dalam komitmen pada hotel, yaitu karyawan tidak mempunyai keinginan yang kuat untuk segera menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan juga tidak bersedia untuk berkorban secara pribadi demi mencapai tujuan hotel, sebagaimana akan diuraikan di bawah ini.

Pertama, karyawan tidak mempunyai keinginan yang kuat untuk segera menyelesaikan pekerjaan, padahal penyelesaian pekerjaan adalah kunci utama untuk meningkatkan kinerja. Jika keinginan tidak kuat untuk segera menyelesaikan pekerjaan, maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut akan bekerja dengan lambat atau bekerja setengah hati. Pada kondisi demikian maka akan banyak waktu yang disia-siakan karena karyawan cenderung malas dalam bekerja. Untuk mengatasi masalah tersebut maka sebaiknya pimpinan hotel berupaya memberi motivasi yang lebih kuat, agar karyawan mempunyai komitmen yang lebih tinggi untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung pendapat Griffin (2010:273) seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri

menjadi anggota jangka panjang dari organisasi.

Kedua, karyawan tidak bersedia untuk berkorban secara pribadi demi mencapai tujuan hotel, padahal tanpa pengorbanan akan sulit untuk mencapai tujuan. Karyawan yang tidak rela berkorban demi kemajuan hotel menunjukkan bahwa karyawan masih lebih mementingkan kepentingan pribadi dibanding dengan kepentingan hotel. Karyawan masih kurang menyadari bahwa jika tujuan hotel tidak tercapai maka tujuan pribadi karyawan juga tidak dapat dipenuhi dari pekerjaannya di hotel. Untuk mengatasi masalah tersebut maka sebaiknya pimpinan hotel perlu memberi penjelasan kepada karyawan bahwa kepentingan hotel harus diletakkan di atas kepentingan pribadi, dan tujuan pribadi karyawan hanya dapat dicapai jika tujuan hotel juga tercapai. Dengan demikian karyawan akan bersedia untuk lebih berkorban demi mencapai tujuan hotel, yang dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja.

b. Pengaruh Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik diketahui bahwa secara parsial variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi adalah sebesar 1,063. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan hotel juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan memperbaiki beban kerja. Dari tanggapan

responden terhadap pernyataan yang diberikan, terdapat kelemahan dalam beban kerja pada hotel, yaitu hotel menetapkan target beban kerja dengan jumlah yang kurang wajar, dan target kerja yang ditetapkan tidak dapat dicapai pada waktu jam kerja normal, sebagaimana diuraikan dibawah ini.

Pertama, hotel menetapkan target beban kerja dengan jumlah yang kurang wajar, yang berarti bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi. Target beban kerja merupakan kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan pada waktu tertentu agar dapat dinilai berhasil dalam pelaksanaan pekerjaan. Jika karyawan tidak berhasil mencapai target kerja, maka kinerja karyawan akan dinilai buruk. Tetapi perlu pula disadari jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi, maka tentu target kerja tersebut akan sulit dicapai. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka pimpinan hotel sebaiknya lebih teliti dalam menetapkan target beban kerja, sehingga karyawan dapat mencapainya dengan baik.

Kedua, target kerja yang ditetapkan tidak dapat dicapai pada waktu jam kerja normal. Artinya bahwa untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan maka karyawan sering harus menggunakan waktu di luar jam kerja. Kondisi tersebut tentu akan menimbulkan kelelahan yang berlebihan kepada karyawan, sehingga dapat mengganggu kesehatan fisik. Jika kesehatan fisik terganggu maka pelaksanaan pekerjaan pada hari-hari berikutnya juga akan terganggu, yang dapat berakibat pada rendahnya kinerja karyawan. Untuk mengatasi masalah tersebut maka sebaiknya pimpinan hotel memperhitungkan agar pekerjaan yang diberikan benar-benar dapat selesai pada waktu jam kerja normal,

sehingga kondisi fisik karyawan tidak terganggu untuk bekerja kembali pada hari berikutnya. Hal ini didukung pendapat Sutarto (2014:122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

c. Pengaruh Komitmen dan Beban Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Danau Taoba Internasional Medan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa komitmen dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Hubungan signifikan tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 141,828 > F_{tabel} sebesar 3,195. Hasil ini menunjukkan kinerja karyawan mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja karyawan dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria yang harus dimiliki oleh setiap karyawan melalui komitmen dan beban kerja karyawan yang mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Hal ini didukung pendapat Suprianto (2012:12) bahwa kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang karyawan pada suatu periode tertentu. Bagi karyawan kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan kinerja tersebut. Artinya perusahaan yang memberikan perhatian khusus terhadap karyawan dapat merangsang mereka untuk dapat bekerja

dengan giat, karena karyawan berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi. Perhatian tersebut dapat memberikan motivasi kerja yaitu dorongan-dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan ia bersemangat melakukan pekerjaan yang diberikan. Karyawan dapat menggunakan fasilitas-fasilitas yang ada didalam organisasi.

G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Variabel komitmen secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional, dengan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen adalah sebesar 5,830 > 2,012 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Semakin tinggi komitmen maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
2. Variabel beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan Hotel Danau Toba International Medan, dengan nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah sebesar 9,360 > 2,012 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
3. Variabel komitmen dan beban kerja secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba International Medan, nilai F_{hitung} sebesar 141,828 > F_{tabel} sebesar 3,195. Sebesar 85,80% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen dan beban kerja secara serempak, sedangkan sisanya 14,20% lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompetensi dan disiplin kerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan agar:

1. Pimpinan hotel perlu memberikan motivasi yang lebih kuat agar karyawan mempunyai komitmen yang lebih tinggi untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, serta memberi penjelasan kepada karyawan bahwa kepentingan hotel harus diletakkan di atas kepentingan pribadi, dan tujuan pribadi karyawan hanya dapat dicapai jika tujuan hotel juga tercapai.
2. Pimpinan hotel sebaiknya lebih teliti dalam menetapkan target beban kerja, sehingga karyawan dapat mencapainya dengan baik, dan agar target beban kerja tersebut benar-benar dapat diselesaikan pada jam kerja normal.
3. Komitmen dan beban kerja berkontribusi sebesar 85,80% dengan kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan, namun dapat ditingkatkan lagi dengan memperbaiki komitmen dan beban kerja secara serempak.

H. Referensi

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Unipersitas Diponegoro.
- Griffin. 2010. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar. 2014. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Panggabean, S. Mutiara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Putra, A.S. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Riani, Asri Laksmi. 2010. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. 2014. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Suprianto, J. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.