



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Sari Pacific Jakarta

Sinta Sintiya¹ Esti Suntari²

^{1,2,3}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
sintasintiva12345@gmail.com, dosen01120@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sari Pacific Jakarta. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif artinya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan sampel secara parsial dan simultan menggunakan purposive sampling dengan rumus slovin, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan diperoleh sampel sebanyak 150 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 21,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,460 > 1,655)$. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(10,708 > 1,655)$. Komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 14,237 - 0,099X_1 + 0,721X_2 + e$, nilai korelasi sebesar 0,663. Nilai koefisien determinasi 0,432 atau 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(57,585 > 3,06)$.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini telah membawa para pelaku dunia usaha membuat persaingan yang ketat untuk memperebutkan konsumen. Persaingan untuk memberikan yang terbaik kepada konsumen telah menempatkan konsumen sebagai pengambil keputusan. Semakin banyaknya perusahaan sejenis yang beroperasi dengan berbagai produk/jasa yang ditawarkan, membuat masyarakat dapat menentukan pilihan sesuai dengan kebutuhannya. Keberhasilan pemasaran suatu perusahaan tidak hanya dinilai dari seberapa banyak konsumen yang ber hasil diperoleh, namun juga bagaimana cara mempertahankan konsumen tersebut. Dalam dunia bisnis, khususnya yang bergerak di bidang jasa (service), kepuasan konsumen merupakan elemen yang sangat penting serta menentukan dalam mempertahankan maupun menumbuh kembangkan perusahaan.

Perhotelan sebagai salah satu organisasi jasa yang bergerak di bidang jasa penginapan juga perlu melakukan evaluasi atau kualitas pelayanan dan harga yang diberikan kepada konsumennya. Dalam dunia perhotelan yang sangat kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam menjaga mutu pelayanan dan kepuasan pelanggan. Hotel Sari Pacific Jakarta sebagai salah satu hotel berbintang lima yang telah berdiri sejak lama di pusat kota Jakarta, memiliki reputasi yang kuat di mata publik. Namun demikian, dalam beberapa tahun terakhir, hotel ini menghadapi sejumlah tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang mempengaruhi stabilitas operasional dan kualitas layanan.

Sejak pandemi COVID-19 melanda pada awal 2020, industri perhotelan mengalami penurunan okupansi secara drastis, dan Hotel Sari Pacific tidak luput dari dampak tersebut. Penurunan tingkat hunian kamar, pengurangan jam operasional, serta pembatasan aktivitas acara dan pertemuan menyebabkan perubahan besar dalam beban kerja dan distribusi tanggung jawab karyawan. Hal ini berdampak langsung pada tingkat stres, motivasi, disiplin serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, perubahan struktur manajemen yang

terjadi pada pertengahan 2022 membawa arah kebijakan baru dalam sistem kerja dan budaya organisasi. Kebijakan ini, meskipun ditujukan untuk efisiensi, menimbulkan berbagai respon dari karyawan—termasuk resistensi terhadap perubahan, ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan, serta melemahnya loyalitas sebagian karyawan. Turnover karyawan meningkat, dan absensi juga cenderung naik pada beberapa departemen tertentu. Selain itu, hotel juga mengalami tekanan dari sisi internal, seperti keterbatasan anggaran operasional, tingginya tingkat pergantian staf, dan menurunnya kualitas layanan akibat berkurangnya tenaga kerja aktif.

Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Menurut Meyer dan Allen (2020), komitmen organisasi dapat dibagi menjadi Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuitas dan Komitmen Normatif. Di era 4.0, membangun komitmen afektif menjadi tantangan besar bagi organisasi, terutama karena interaksi manusia sering kali tergantikan oleh teknologi. Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan memiliki hubungan yang positif dengan atasan maupun rekan kerja. Program pengembangan karier, pelatihan berbasis digital, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan adalah beberapa strategi yang dapat meningkatkan komitmen afektif.

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2019). Dengan demikian karyawan tetap yang memiliki komitmen profesional dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Keterlibatan tim kerja meningkatkan koordinasi karyawan yang lebih tinggi mengarah pada tingkat kehadiran dan retensi yang lebih tinggi.

Komitmen organisasi dan disiplin kerja menjadi dua faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa isu permasalahan utama terletak pada pentingnya meningkatkan komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan. Rendahnya komitmen dapat berdampak pada berkurangnya loyalitas dan motivasi intrinsik, sedangkan lemahnya disiplin kerja akan mengganggu kepatuhan, tanggung jawab, dan profesionalisme. Oleh karena itu, permasalahan yang muncul adalah bagaimana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sari Pacific Jakarta pada periode 2021–2024. Berdasarkan observasi awal di Hotel Sari Pacific Jakarta, dapat disimpulkan masih ditemukan fenomena menurunnya kinerja karyawan yang tercermin dari tingkat turnover yang cukup tinggi dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2020 tingkat turnover mencapai 22,2%, dan meskipun mengalami penurunan hingga 7,1% pada tahun 2024, hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan memilih untuk keluar akibat rendahnya motivasi, disiplin, serta kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor internal seperti komitmen organisasi dan disiplin kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Beberapa penelitian mendukung pentingnya kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Liawati & Widowati (2021) di menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa ditemukan oleh Nafilah & Fadlilah (2023) di Hotel The Hermitage Jakarta, yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang di Masa Pandemi Covid-19. Selain itu, penelitian oleh Priharti & Marjati (2022) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan adanya permasalahan pada latar belakang diatas serta pentingnya kedua variabel ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Sari Pacific Jakarta.”**

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih melalui data numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini digunakan ketika peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, serta bagaimana arah dan kekuatan hubungan tersebut. Menurut Sugiyono (2018), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dan hubungan tersebut bisa bersifat kausal (sebab-akibat) atau non-kausal. Sementara itu, menurut Arikunto (2018),

penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial melalui data angka dan analisis statistik.

Penelitian kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik. Menurut Sujarweni (2019), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2019). Dengan demikian, penelitian kuantitatif asosiatif berperan penting dalam menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel yang dapat dijelaskan secara logis dan empiris. Pada penelitian ini akan mengungkap pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Sari Pacific Jakarta, Jl. MH Thamrin No. 6, RT. 2/ RW. 1, Kebon Sirih, Menteng, Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10340.

Pemilihan sampel ini dilakukan karena peneliti memahami informasi yang dibutuhkan dan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang diperlukan dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018) teknik sampling ini dibagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Penelitian ini menggunakan Teknik dengan pengambilan sampel *Non-Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *Non-Probability Sampling* adalah sebuah teknik dari pengambilan sebuah sampel yang tidak memberikan adanya peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang akan dipilih menjadi sampel. Ada beberapa macam *non-probability sampling*, tetapi penelitian ini memakai *non-probability sampling* dengan spesifik *sample purposive sampling*. *Purposive Sampling* menurut Sugiyono (2018) memberikan pengertian bahwa *purposive sampling* merupakan teknik dari penentuan sampel dengan pertimbangan – pertimbangan tertentu. Pertimbangan – pertimbangan ini salah satunya adalah dengan penetapan karakteristik dan kriteria dari bakal calon sampel tersebut sehingga nantinya hanya anggota dari populasi yang memenuhi kriteria.

Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representative (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

e = Batas kesalahan yang digunakan 5%

N = Ukuran sampel

Populasi yang teridentifikasi pada penelitian ini adalah Karyawan Hotel Sari Pacific Jakarta sebanyak 240 Karyawan dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5% (0,05) atau tingkat keakuratan 95% Sugiyono (2018) Sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{240}{1 + 240(0,05)^2}$$

= 150 responden.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk presentase (%). Dengan koefisien determinasi dapat diketahui besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut tabel koefisien determinasi:

Tabel 1
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.215	7.759

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil output Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,215 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah sampel penelitian, kontribusi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 21,5%. Adapun sisa variasi kinerja karyawan sebesar 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.433	6.594

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil output Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,433 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah sampel penelitian, kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,3%. Adapun sisa variasi kinerja karyawan sebesar 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.663 ^a	.439	.432	6.600	1.718

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil output Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,432 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian, kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,2%. Adapun sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini, derajat kebebasan (df) yang dihitung adalah 147 (150-3), di mana n sebesar 150 adalah jumlah sampel, dan k = 3 adalah jumlah variabel dependen dan independen. Dengan nilai df 147 dan tingkat signifikansi 0,05, nilai t tabel adalah 1,655. Berikut adalah penjelasan hasil perhitungan uji t untuk masing-masing variabel:

a. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4
Uji t (Parsial) Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.596	3.010		6.510	.000
	Komitmen Organisasi	.574	.089	.469	6.460	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah H1: Komitmen Organisasi (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t, variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 6,460 lebih besar dari nilai t tabel ($6,460 > 1,655$), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis (Ha1) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5
Uji t (Parsial) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.316	2.422		5.497	.000
	Disiplin Kerja	.660	.062	.661	10.708	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa H2: Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 10,708, yang lebih besar dari nilai t tabel ($10,708 > 1,655$), serta nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja merupakan variabel yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini penting dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan serta untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen secara signifikan.

Table6
Uji f (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5017.542	2	2508.771	57.585	.000 ^b
	Residual	6404.252	147	43.566		
	Total	11421.793	149			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah SPSS 26

Dengan menggunakan $df (n1) 3-1 = 2$ dan $df (n2) 150-3-1 = 146$ pada tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,06. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 57,585, yang lebih besar daripada nilai F tabel ($57,585 > 3,06$), serta nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya, variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menemukan bukti empiris ada tidaknya Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Pacific Jakarta. Penelitian ini dilakukan terhadap 150 sampel data dengan menggunakan teknik *purposive* sampling. Hasil pengujian hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sari Pacific Jakarta

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji parsial (uji t), diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,460 lebih besar dari t tabel (1,655) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki rasa memiliki, keterikatan emosional, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa organisasi perlu membangun dan meningkatkan komitmen karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, kejelasan peran dan tanggung jawab, pemberian penghargaan yang adil, serta kesempatan pengembangan karier. Dengan meningkatnya komitmen organisasi, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab terhadap tugasnya, dan berupaya memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Negara et al., (2025) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada perusahaan Umum Daerah Denpasar” memperoleh hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tetap penting dalam membangun loyalitas dan stabilitas tenaga kerja, namun perlu didukung oleh faktor lain agar dapat memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sari Pacific Jakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,583 yang lebih besar dari t tabel (1,655) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, aturan perusahaan, tanggung jawab pekerjaan, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks industri perhotelan, disiplin kerja menjadi faktor krusial karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan, ketepatan waktu, dan kepuasan tamu.

Hasil penelitian ini didukung oleh Al Farizsy & Suntari, (2024) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar (PUSLABA) Pondok Cabe Kota Tangerang Selatan” memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung juga oleh penelitian Guruh et al., (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Idea Solusi Indonesia (Erigo) Kantor” memperoleh hasil penelitian bahwa adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Pacific Jakarta

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 57,585 yang lebih besar dari F tabel (3,06) serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi tetap memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja berperan sebagai faktor penguat yang mampu mengarahkan komitmen karyawan ke dalam perilaku kerja yang produktif dan terukur.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal apabila perusahaan tidak hanya membangun komitmen organisasi, tetapi juga menegakkan disiplin kerja secara konsisten. Sinergi antara loyalitas karyawan dan kepatuhan terhadap aturan kerja menjadi kunci dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Negara et al., (2025) menemukan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,469 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,215 atau 21,5%. dan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,460 lebih besar dari t_{tabel} adalah 1,655 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) pada Hotel Sari Pacific Jakarta. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,661 artinya kedua variabel memiliki hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,433 atau 43,3%. dan uji hipotesis diperoleh t_{hitung} sebesar 10,708 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,655 dan dengan besaran signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Sari Pacific Jakarta. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 14,237 - 0,099X_1 + 0,721X_2 + e$, nilai korelasi sebesar 0,663 artinya kedua variabel memiliki hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi 43,2% dan sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh angka Fhitung 57,585 lebih besar dari Ftabel 3,06 dan mempunyai signifikansi hitung sebesar 0,000 kurang dari 0,05, artinya H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sari Pacific Jakarta. Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu: Variabel penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu komitmen organisasi dan disiplin kerja, untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diketahui bahwa masih terdapat lebih dari 50% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert, sehingga hasil yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi, kejujuran, dan subjektivitas responden dalam memberikan jawaban. Kondisi ini berpotensi menimbulkan bias respon, seperti kecenderungan responden memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai dengan harapan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada satu objek penelitian dengan jumlah responden sebanyak 150 karyawan, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan atau sektor industri lain yang memiliki karakteristik organisasi dan budaya kerja yang berbeda. Pengumpulan data dilakukan dalam periode waktu tertentu (*cross-sectional*), sehingga hasil penelitian hanya

menggambarkan kondisi karyawan pada saat penelitian dilakukan. Perubahan kebijakan perusahaan, kondisi kerja, maupun dinamika organisasi di masa mendatang berpotensi menghasilkan temuan yang berbeda.

Referensi

1. Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
2. Al Farizsy, R., & Suntari, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar (Puslaba) Pondok Cabe Kota Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 352–362.
3. Asnora, F. H. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusiadalam Pengelolaan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 66-75.
4. Batlajery, S. (2018). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 135-155.
5. Brenda U. C. Warongan, L. O. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 963-.972.
6. Dr. Anggia Sari Lubis, S. M. (2023). *Monografi Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Meda: UMSU Press.
7. Dr. Muhammad Ramdhan., M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Pascal Books.
8. Edison, E. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta cv.
9. Endah Kurniawati, S. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management .
10. Eri Pranata, L. K. (2020). Pengaruh Kompensasidan Komitmen Organisasiterhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *e-journal.unmas.ac.Id*.
11. Firman, F. (2020). Natural School Management: A New Concept of Education. *DinastiInternational Journal of Education Management And Social Science*, 617–624.
12. Guruh, M., Budiman, S., Sabina, F., & Suntari, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Idea Solusi Indonesia (Erigo) Kantor Pusat Tangerang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 956. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1024>
13. Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., & Ahmad, S. I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Fakultas Bisnis dan Manajement Universitas Widyatama*
14. Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
15. Husna Purnama, M. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, volume 5, nomor 01.
16. Ita Rahmawati, L. S. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang : Universitas KH.A. Wahab Hasbulah.
17. Kurniawan, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 95– 118.
18. Lenny Aprianty, d. A. (2018). Analisis Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Serta Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, .204-221 .
19. Liawati, L., & Widowati, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mustika Citra Rasa. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 181. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12357>
20. Lina, D. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 77-79.
21. Lonto, A. L. (2019). Pedagogic Competency and Teacher Learning Management in Strengthening Implementation of Civic Education Curriculum. *1st International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies*.
22. Marlina, S., & Akbar, I. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kementerian bpsdm hukum dan ham kota depok. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 335–347
23. Mehta, A. (2019). An Overview of Management. *International Journal in Management & Social Science*, 161–167.
24. Melda Aulia Ramadhani, S. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
25. Nafilah, I. K., & Fadlilah, A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 192–200
26. Negara, K. B. A. J., Utami, N. M. S., & Saraswati, N. P. S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada perusahaan Umum Daerah Denpasar. *Jurnal Emas*, 6(6), 63–79.
27. Nurhayati, A. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA)*, 5(1), 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
28. Priharti, R. D. V., & Marjati, R. (2022). Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 45–59. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.481>

29. Puji Lastri T. Sihombing, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*.
30. Rosa, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 187 - 197.
31. Rue, G. R. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen* . Jakarta: Bumi aksara.
32. Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 144-25.
33. Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 32. <https://doi.org/10.30998/jabe.v6i1.5166>
34. Sambul, A. W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
35. Santoso, M. R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 84-94.
36. Stefanus Andi Pratama, M. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang) . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
37. Sugih Hartono, R. P. (2021). Pengaruh Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang . *jurnal.ubd.ac.id*.
38. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif* (Issue June).
39. Suropto, F. R., & Ahsani, R. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(4), 1927–1933. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i4.2466>
40. Supiani Supian, N. N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*.
41. Syarif, Y. d. (2019). *Komitmen Organisasi* . Makasar: Nas Media Pustaka.
42. Ummi kaltsum, s. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus pada Karyawan Bagian SDM). *Jurnal online mahasiswa fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas riau*.
43. Yulianto. (2021). *Penerapan unsur-unsur manajemen di rudi aurel (ra) point swalayan & dept store metro dalam perspektif manajemen bisnis islam*. Metro lampung: institut agama islam negeri (iain) metro.
44. Zakie, H. U., Suntari, E., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pamulang, U. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan* *Jurnal ELASTISITAS Vol . 1 , No . 1 Bulan Oktober 2024*