

PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI AKANG STEAK**Erliana Saragih¹ Riagung Saputra² Hadi Supratikta³**

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia

Correspondence

Email: Erlianasaragihh@gmail.com
riagungorcan@gmail.com
supratikta@gmail.com

No. Telp:

Submitted: 6 April 2024

Accepted: 15 April 2024

Published: 16 April 2024

Abstract

This research is useful for finding out the relationship between employee commitment and work loyalty on employee performance at the Akang steak shop. In this research, the author determined the sample by utilizing a saturated sampling technique for 30 employees. In the research the author used data analysis techniques, namely normality test, t test, f test, and coefficient of determination with the help of SPSS 25 software. The results of the research show that 1) there is a significant influence between employee commitment on employee performance 2) there is a significant influence between loyalty Work on employee performance. Based on the coefficient of determination test, the influence of employee commitment and work loyalty on employee performance is 66.8%, while the remaining 33.2% is influenced by other variables.

Keywords: Employee Commitment, Work Loyalty, Employee Performance**Abstrak**

Riset ini berguna untuk mengetahui hubungan Komitmen Karyawan dan Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan pada kedai akang steak. Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel dengan memanfaatkan teknik sampel jenuh terhadap 30 orang karyawan. Dalam riset penulis menggunakan teknik analisis data yaitu uji normalitas, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Karyawan terhadap kinerja karyawan 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasar kepada uji koefisien determinasi bahwa pengaruh Komitmen Karyawan dan Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Komitmen Karyawan, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan**PENDAHULUAN**

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dalam menentukan perkembangan perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka dari itu perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyaikomitmen dan loyalitas yang tinggi

serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dan terpenuhi.

Komitmen karyawan dan loyalitas kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, karena pada dasarnya kunci sukses pada suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tetapi faktor sumber daya manusianya, untuk itu komitmen dan loyalitas karyawan memang sangat diperlukan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

Kedai Akang Steak yang berada di padeglang ini merupakan salah satu usaha Kedai Akang Steak di kabupaten Pandeglang, Kedai Akang Steak menawarkan berbagai varian menu steak ,crispy chicken dan crispy beef steak yang bervariasi

Berdasarkan data yang di peroleh dari Kedai Akang Steak, diketahui kinerja karyawan pada kedai ini mengalami situasi kondisi yang belum optimal, karena tingkat penjualan yang dihasilkan karyawan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini didasari dari tinjauan berdasarkan data penjualan yang dihasilkan oleh perusahaan.

Komitmen karyawan yang ada di Kedai Akang Steak berkaitan dengan permasalahan disiplin, kehadiran, kerjasama dan kepuasan. Berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa tingkat disiplin kerja pada Kedai Akang Steak juga masih mengalami permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa karyawan yang sering mengabaikan kehadiran, lalu terdapat beberapa karyawan yang terlambat bekerja dari jam operasional perusahaan yang sudah ditetapkan secara lengkap, ini artinya beberapa karyawan masih belum sepenuhnya mengikuti tata tertib yang berlaku di kedai. Permasalahan lainnya yaitu kurangnya kerjasama antar karyawan dilapangan hal ini terjadi karena minimnya komunikasi antar karyawan sehingga membuat pekerjaan menjadi terhambat. Selain itu turunnya tingkat kepuasan karyawan, hal ini terjadi karena karyawan merasa jaminan yang diperoleh tak sebanding dengan kinerja yang dicapainya seperti misalnya tidak semua karyawan yang mendapatkan bonus.

Permasalahan pada komitmen karyawan dan loyalitas kerja berkaitan dengan fenomena yang terjadi diperusahaan seperti karyawan yang hanya bekerja sekedarnya saja tanpa berusaha untuk melakukan yang terbaik, hal ini terlihat dari mereka bekerja hanya sebatas tugas bukan tanggung jawab. Selain itu loyalitas karyawan diperusahaan cenderung menurun, hal ini terjadi karena karyawan umumnya bekerja hanya setengah-setengah tanpa bekerja dengan loyalitas penuh, sehingga hal inilah yang membuat kinerja karyawan tidak sesuai dengan hasil pencapaian perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kedai akang steak ?
2. Apakah loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kedai akang steak ?
3. Apakah komitmen karyawan, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kedai akang steak ?

KAJIAN LITERATUR

Komitmen Karyawan

Komitmen kerja dalam suatu organisasi yaitu sebagai loyalitas pegawai atau sebuah derajat yang mana seorang pegawai mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut.(Ramadhani, 2022) Sedangkan pendapat lain (Fitriani & Harto, 2018) komitmen karyawan didorong dengan

kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

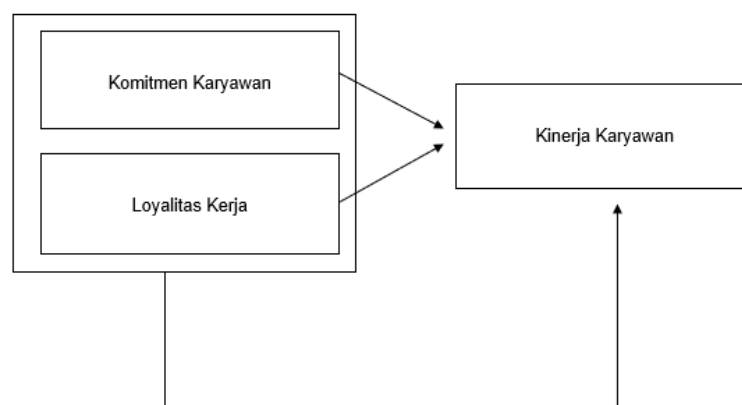
Loyalitas Kerja

Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan (Ronaldy et al., 2019), Loyalitas kerja dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas kerja merupakan perilaku karyawan yang mencerminkan keseriusan dalam bekerja untuk tujuan organisasinya, loyal artinya mendahulukan kepentingan organisasi dibandingkan sendiri (Herdis Rusyana et al., 2023)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan dari sebuah pencapaian berupa prestasi kerja dalam mencapai target kerja maupun tujuan organisasi (Herdis Rusyana et al., 2023) kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja juga dapat merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan (Indrastuti et al., 2018)

KERANGKA KONSEP



METODOLOGI PENELITIAN

Menurut (Fitriani & Harto, 2018) metodologi penelitian adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi 2 yaitu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel independen yang meliputi komitmen karyawan dan loyalitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kedai Akang Steak yaitu sebanyak 30 orang. Jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, sehingga dilakukan pengambilan sampel seluruh. Survei dilakukan dengan menggunakan alat yaitu kuesioner yang sebelumnya

dilakukan pengujian instrument meliputi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang meliputi uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

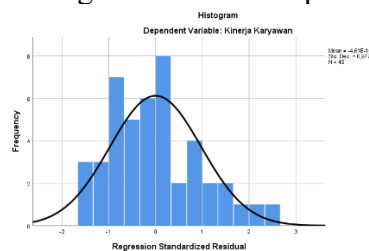
Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel perancu atau residual berdistribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, uji statistik menjadi tidak valid untuk ukuran sampel yang kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafis dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan Uji Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan $> 0,05$

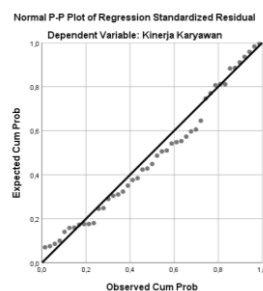
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,73933608
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,065
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov smirnov test di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi terpenuhi. Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot.





Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Kemudian pada grafik normal P-P Plot data menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

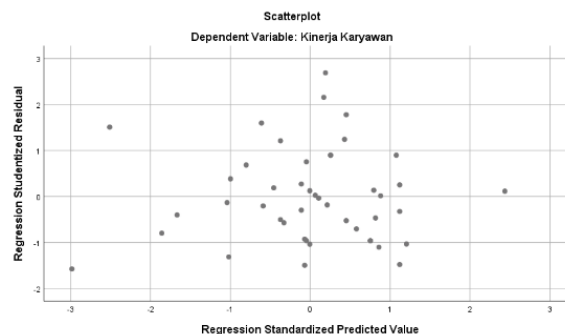
Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,965	1,637		,590	,559		
	Komitmen Karyawan	,053	,081	,096	,650	,519	,361	2,766
	Loyalitas Kerja	,694	,139	,739	4,997	,000	,361	2,766

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui hasil perhitungan tolerance menunjukkan bahwa Komitmen Karyawan (X1) memiliki nilai tolerance 0,361, Loyalitas Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,361, Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai Varian Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa Komitmen Karyawan (X1) memiliki nilai VIF 2,776, Loyalitas Kerja (X2) memiliki nilai VIF 2,776,. Kedua nilai variabel tersebut < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik scatterplot yaitu sebagai berikut :



Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,668	,652	1,780

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, komitmen karyawan

Pada tabel 3 dapat menunjukkan tipe analisis jalur bersamaan korelasi dari koefisien(R) sebesar 0,817. Determinasi koefisien (R Squared) adalah 0,668 (66,8%). Nilai R square sebanyak 66,8% menunjukkan bahwa pengaruh gabungan Komitmen Karyawan dan Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan adalah 66,8%, sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Hasil Uji t (parsial) X1 terhadap Y
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,723	1,662		3,444	,001
	Komitmen Karyawan	,375	,061	,686	6,187	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hubungan antara Komitmen Karyawan terhadap kinerja karyawan

Hipotesianya ialah:

Ho : = Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Karyawan terhadap kinerja karyawan.

Ha : ≠ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,187 dengan nilai signifikan 0,000. Untuk $df=n-2$ atau $45-2=43$, taraf signifikan adalah 0,05 dan t-tabel dengan derajat kebebasan (df) ialah 1,681. Hasil t hitung $(6,187) > t$ tabel (1,681). Oleh karena itu, dapat disimpulkan

bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t (parsial) X2 terhadap Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,981	1,626		,603	,550
	Loyalitas Kerja	,767	,083	,815	9,236	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hubungan Antara Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesianya ialah:

H_o : = Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : \neq Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai t-hitung sebesar 9,236 dengan nilai signifikan 0,000. Untuk $df=n-2$ atau $45-2=43$, taraf signifikan adalah 0,05 dan t-tabel dengan derajat kebebasan (df) ialah 1,681. Hasil t hitung ($9,236$) > t tabel ($1,681$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji f (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268,087	2	134,044	42,294	,000 ^b
	Residual	133,113	42	3,169		
	Total	401,200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), loyalitas kerja, komitmen karyawan

H_o : = Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Komitmen Karyawan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan

H_a : \neq Tidak Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Komitmen Karyawan dan Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut: Jika $F\text{-hit} > F\text{-tab}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak. Jika $F\text{-hit} < F\text{-tab}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Dengan langkah-langkah tersebut dan output ANOVA pada tabel diperoleh hasil $F\text{-hit}$ sebesar 42.294 dengan nilai signifikan 0,000. $F\text{-tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, derajat kebebasan (df) untuk $df_1 = 2$, $df_2 = 42$, maka $F\text{-tab} = 3,22$. Hasilnya adalah $F\text{-hit} (42.294) > F\text{-tab} (3,22)$ dengan hasil ini menolak H_a dan menerima H_o . Artinya variabel Komitmen Karyawan dan Loyalitas Kerja secara bersama berkaitan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah komitmen karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil coefficients yang mendapatkan Hasil t hitung (6,187) > t tabel (1,681). dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dibuktikan dengan hasil coefficients yang mendapatkan Hasil t hitung (9,236) > t tabel (1,681). Namun secara simultan, Komitmen Karyawan dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini bisa dilihat dari nilai F -statistic yaitu sebesar F -hit (42.294) > F -tab (3,22). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (x) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (y). Disamping itu, untuk mengetahui besar pengaruh komitmen karyawan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari nilai R -squared yaitu sebesar 0,668 atau 66,8%. Maka dapat disimpulkan pengaruh yang diberikan komitmen karyawan dan loyalitas kerja yaitu sebesar 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriani, N. Y., & Harto, J. D. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 3(1), 14–21. <https://doi.org/10.47335/ema.v3i1.23>
- Herdis Rusyana, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(1), 393–403. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.1051>
- Indrastuti, S., Deswarta, Tarjadin, M., & Tanjung, A. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 29(1), 29–40.
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1505–1513. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2669>
- Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 116–122.