

SKRIPSI

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PANGERAN PEKANBARU RIAU

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau




DISUSUN OLEH

RINDU ALKARESI

NPM: 165210799

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
2021**

1. Tempat lahir
 2. Lahir Yekutan Nibir
 3. Keterangan lain



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax +62 761 674814 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

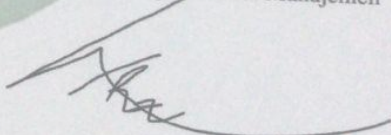
NAMA	:	RINDU ALKARESI
NPM	:	165210799
JUDUL SKRIPSI	:	PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PANGERAN PEKANBARU RIAU
PEMBIMBING	:	DR. HAZWARI HASAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 26% (dua puluh enam persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 27 September 2021

Ketua Program Studi Manajemen



Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa fakultas ekonomi & bisnis Universitas Islam Riau peserta ujian usulan penelitian yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rindu Alkaresi

NPM : 165210799

Program studi : Manajemen

Jenjang pendidikan : Strata satu (S1)

Judul skripsi : PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PANGERAN PEKANBARU RIAU

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah skripsi penulis telah sesuai dan telah mengacu pada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan pernyataan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas dan universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan ada terbukti secara sah bahwa saya melanggar dan atau belum memenuhi sebahagian atau keseluruhan atas pernyataan bukti 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian skripsi yang telah saya ikuti serta hukum negara republik indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 09 desember 2021

Pelaku pernyataan

Rindu Alkaresi

ABSTRAK**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PANGERAN
PEKANBARU RIAU****RINDU ALKARESI
NPM: 165210799**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau yang beralamatkan di Jalan Jenderal Sudirman. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang, sementara sampel penelitian berjumlah 36 orang dengan menggunakan metode purposive sampling. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dimana *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan, selain itu komitmen kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana komitmen kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja. Penelitian ini menjelaskan *employee engagement* dan komitmen kerja secara simultan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Employee Engagement, Komitmen Kerja Dan Kinerja*

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND WORK COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HOTEL PANGERAN PEKANBARU RIAU

**MISS ALKARESI
NPM: 165210799**

The purpose of this study was to determine the effect of employee engagement and work commitment on employee performance. This research was conducted at the Prince Hotel Pekanbaru Riau, which is located at Jalan Jenderal Sudirman. The population in this study amounted to 116 people, while the research sample amounted to 36 people using purposive sampling method. Data analysis used multiple linear regression. The results of the research that have been carried out, where employee engagement has a positive and significant effect, besides that work commitment also has a positive and significant influence on employee performance. Where work commitment has the most dominant influence on performance. This study explains that employee engagement and work commitment simultaneously have a strong influence on employee performance.

Keywords: Employee Engagement, Work Commitment and Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarokatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang mana telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan kekuatan, semangat, dan kesehatan ditengah pandemi covid-19 untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “pengaruh employee engagement dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di hotel pangeran pekanbaru riau”

Adapun penulisan skripsi ini digunakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada jurusan management di fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau.

Dalam Penulisan skripsi ini telah banyak pengorbanan dan bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua, abah Afrianto, Spd., MH dan ibu Zainimar, terimakasih yang tak terhingga atas segala cinta, kasih sayang, dan dukungan kepada ananda selama ini sedari ananda lahir hingga sampai pada tahap ini.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Bapak Dr. Haswari Hassan, SE., MM selaku dosen pembimbing saya yang sangat baik dan tak pernah lelah memberikan bimbingan dan arahan dari awal kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
5. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku perkuliahan serta kepada karyawan dan karyawan tata usaha Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu dalam proses kegiatan administrasi di kampus.
6. Kepada pimpinan Hotel Pangeran Pekanbaru yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian dan juga seluruh karyawan hotel pangeran pekanbaru yang telah bersedia meluangkan waktu untuk pengisian kuisioner dalam penulisan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada ambun suri sahabat saya yang selalu ada untuk saya ketika saya membutuhkan dukungan secara mental. Canda dan tawamu membuat perjalanan penyelesaian skripsi ini menjadi sedikit lebih mudah.
8. Terimakasih kepada ulva usda laila teman seangkatan saya yang telah banyak menemani dan membantu sedari awal kuliah sehingga sampai ditahap penyelesaian skripsi ini.
9. Terimakasih kepada putri adik sepupu saya yang selalu mendengarkan cerita dan keluh kesah saya selama ini.
10. Terimakasih untuk orang-orang disekitar saya yang sedikit banyaknya sudah menemani, membantu, dan mensupport saya selama ini. Maaf jika tidak bisa menyebut kalian satu persatu, *but you know who you are guys. Thank you so much.*

11. Dan terakhir terimakasih kepada diri saya sendiri karena terus berjalan dan berjuang menyelesaikan skripsi ini walaupun pernah merasa ingin menyerah, walaupun ada saja hal yang terjadi dan cobaan yang datang ketika sedang menulis karya ilmiah ini tapi kamu terus berjalan. Terimakasih untuk tidak pernah menyerah. Terimakasih diriku, rindu alkaresi. *You did it. I love you.*

Mungkin skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak yang harus di perhatikan dan ditingkatkan lagi kedepannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa yang akan datang dan semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan kontribusi pemikiran guna perbaikan bagi organisasi yang terkait.

Pekanbaru, Agustus 2021

Penulis

Rindu Alkaresi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1 Kinerja	9
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.3 Indikator Kinerja	12
2.2 Employee Engagement	12
2.2.1 Pengertian Employee Engagement	12
2.2.2 Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat Employee Engagement.....	13
2.2.3 Dimensi Employee Engagement	14
2.3 Komitmen Kerja	17
2.3.1 Pengertian Komitmen Kerja.....	17
2.3.2 Aspek – Aspek Komitmen Kerja	18
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja	19
2.4 Pengaruh Antara <i>Empoye Engagemet</i> dengan Kinerja.....	23
2.5 Pengaruh Antara Komitmen Kerja dengan Kinerja.....	23
2.6 Penelitian Terdahulu.....	24
2.7 Hipotesis Penelitian	25
2.8 Kerangka Pemikiran	26

BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Lokasi Penelitian.....	27
3.2 Operasional Variabel.....	27
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	28
3.4 Jenis dan Sumber Data	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	30
3.7 Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	35
4.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian.....	35
4.2 Komitmen dan Misi.....	36
4.3 Struktur Organisasi.....	36
4.4 Tugas dan Wewenang	38
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
5.1 Analisis Karakteristik Responden	40
5.2 Analisis Kualitas Data	42
5.3 Analisis Deskriptif Tanggapan.....	44
5.4 Uji Asumsi Klasik	83
5.5 Analisis Data Penelitian	85
5.6 Pembahasan.....	89
BAB VI PENUTUP	93
6.1 Kesimpulan.....	93
6.2 Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN PENELITIAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Per Departemen Pada Hotel Pangeran Pekanbaru Tahun 2020.....	2
Tabel 1.2	Data Absensi Karyawan Pada Hotel Pangeran Pekanbaru Tahun 2017 - 2019	3
Tabel 1.3	Data Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru Tahun 2019.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	27
Tabel 3.2	Sampel Penelitian.....	29
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden	41
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	42
Tabel 5.5	Uji Validitas Instrumen Penelitian	43
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas Penelitian.....	44
Tabel 5.7	Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Selalu Memperhatikan Kenyamanan Lingkungan Kerja Karyawan	45
Tabel 5.8	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Senang Bekerja Dengan Lingkungan Yang Aman	46
Tabel 5.9	Hasil Tanggapan Mengenai Pimpinan Selalu Memberikan Arahan Kepada Saya Didalam Bekerja.....	47
Tabel 5.10	Hasil Tanggapan Mengena i Pimpinan Selalu Peduli dengan Peningkatan Kinerja Bawahannya	48
Tabel 5.11	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Berada Didalam Tim Yang Mengutamakan Kerja Sama dalam Menyelesaikan Pekerjaan	49
Tabel 5.12	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Memiliki Hubungan Kerja Yang Baik dengan Rekan Kerja	50
Tabel 5.13	Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan untuk Mengikuti Progran Pelatihan.....	52

Tabel 5.14 Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memiliki Program Pengembangan Karir untuk Karyawan dengan Prestasi Kerja Yang Baik.....	53
Tabel 5.15 Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memberikan Bonus Tambahan Kepada Karyawan Secara Adil.....	54
Tabel 5.16 Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan dengan Disiplin Kerja Yang Baik	55
Tabel 5.17 Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memiliki Kebijakan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 5.18 Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Membangun Kebijakan yang Harus Selalu Dipatuhi oleh Karyawan di Dalam Bekerja.....	57
Tabel 5.19 Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memberikan Jaminan Kesehatan Kepada Karyawan.....	59
Tabel 5.20 Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memiliki Program Pengembangan Karir untuk Karyawan di Masa Depan	60
Tabel 5.21 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Employee Engagement.....	61
Tabel 5.22 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Merasa Bahagia Menghabiskan Sisa Karie di Perusahaan Ini	63
Tabel 5.23 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Merasa Menjadi Bagian Penting dalam Perusahaan.....	64
Tabel 5.24 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Sulit Meninggalkan Perusahaan Ini untuk Mendapatkan Kesempatan Bekerja Yang Lebih Baik	65
Tabel 5.25 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Sulit Mendapatkan Pekerjaan dengan Penghasilan yang Baik Seperti pada Saat ini.....	66
Tabel 5.26 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Perusahaan Merasa Ini Telah Banyak Berjakan dalam Karir Saya	67

Tabel 5.27 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Merasa Belum Memberikan Banyak Kontribusi bagi Perkembangan Perusahaan Ini.	68
Tabel 5.28 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Kerja.....	69
Tabel 5.29 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Melebihi Target Kerja Yang di Tetapkan.....	71
Tabel 5.30 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Dapat Menyelesaikan Setiap Pekerjaan yang di Berikan Oleh Atasan.....	72
Tabel 5.31 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Selalu Teliti dalam Bekerja untuk Mengindari Terjadinya Kesalahan	73
Tabel 5.32 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Cepat dari Target yang di Tetapkan.....	74
Tabel 5.33 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Waktu yang Telah di Tetapkan.....	75
Tabel 5.34 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Menggunakan Waktu Kerja dengan Efektif dan Efisien dalam Menyelesaikan Pekerjaan ..	76
Tabel 5.35 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Selalu Taat Terhadap Jam Kerja yang Sudah di Tetapkan	77
Tabel 5.36 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Datang dan Pulang Sesuai dengan Waktu Kerja yang Sudah ditetapkan Oleh Perusahaan	78
Tabel 5.37 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Memiliki Kemampuan untuk Bekerja Sama dengan Baik	79
Tabel 5.38 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Selalu Membantu Rekan Kerja yang Lain dalam Menyelesaikan Pekerjaan	81
Tabel 5.39 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja.	82
Tabel 5.40 Uji Multikolinieritas	84
Tabel 5.41 Analisis Regresi Linier Berganda	86
Tabel 5.42 Koefisien Determinasi.....	87
Tabel 5.43 Uji Hipotesis Parsial.....	87
Tabel 5.44 Uji F Hitung	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	37
Gambar 5.1 Uji Normalitas.....	83
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian	85



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	92
Lampiran 2 Tabulasi Tanggapan.....	97
Lampiran 3 Hasil Olahan Data.....	99
Lampiran 4 Hasil Olahan Hipotesis Penelitian.....	111



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting dalam peningkatan kinerja perusahaan, untuk itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ikut berkontribusi untuk mencapai kesuksesan perusahaan.

Kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan merupakan bentuk prestasi secara actual yang diharapkan dalam penyelesaian pekerjaan. Sebuah perusahaan tau bagaimana cara membuat karyawan memiliki rasa keterikatan dan memiliki komitmen, maka Kinerja karyawan akan bisa mengalami peningkatan. Pada umumnya, karyawan dengan komitmen tinggi akan memberikan usaha maksimal terhadap perusahaan. komitmen yang tinggi membuat karyawan lebih betah dalam bekerja, setia, dan akan ikut berpartisipasi sepenuhnya untuk perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diantaranya seperti semangat, gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dukungan fasilitas pendukung pekerjaan, rekan kerja yang mampu bekerja sama dengan baik serta komitmen dalam bekerja.

Fenomena yang sering terjadi adalah menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya atau bahkan tidak adanya komitmen kerja pada diri karyawan Dan juga tidak adanya rasa keterikatan atau *employee engagement* antara karyawan dan perusahaan yang menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal. Salah satu masalah yang banyak dihadapi perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kualitas kinerja karyawan nya. Karena ketika kinerja karyawan pada suatu

perusahaan berjalan dengan baik maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Komitmen dalam bekerja adalah salah satu dari banyak faktor penting dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan.

Peningkatan jumlah wisatawan yang datang merupakan peluang yang bagus bagi perusahaan yang bergerak pada bidang perhotelan, maka dari itu banyak perusahaan yang bergerak pada bidang perhotelan berlomba – lomba untuk memaksimalkan fasilitas – fasilitas untuk dapat bersaing dengan maksimal dimana salah satunya adalah Hotel Pangeran Pekanbaru Riau. Hotel Pangeran Pekanbaru Riau adalah salah satu perhotelan terkemuka di pekanbaru yang berlokasi tepat di jalan sudirman pekanbaru. Hotel ini berlokasi strategis dan dapat memaksimalkan peluang dari banyaknya orang yang akan menginap atau bahkan mengadakan event (seperti wedding, wisuda, meeting, dll) dikarenakan lokasinya yang strategis tersebut. Berikut adalah data karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru Riau :

Tabel 1.1
Data Karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru Tahun 2020

No	Departemen	Jumlah karyawan
1	HRD	9
2	Sales dan Marketing	12
3	Keuangan	8
4	A & G	10
5	Front Office	12
6	House Keeping	10
7	Food and Beverage Service	12
8	Food and Beverage Produk	14
9	GYM & SPA	11
10	Engineering	12
11	Keamanan	6
Jumlah		116

Sumber: HRD Hotel Pangeran Pekanbaru Riau, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 116 orang sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaannya. Hotel pangeran pekanbaru merupakan hotel berbintang empat (4) yang terletak di jalan Jendral Sudirman Pekanbaru Riau. Hotel pangeran pekanbaru merupakan salah satu perusahaan jasa yang memiliki pemasukan dari pelayanan jasa itu sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, dimana memiliki kesadaran untuk mematuhi aturan-aturan yang telah diberlakukan perusahaan. Peningkatan/penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu penyelesaian tugas tidak tepat waktu, hingga tingginya absensi karyawan. Data diatas adalah data absensi karyawan 3 tahun terakhir di hotel pangeran pekanbaru.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Pada Hotel Pangeran Pekanbaru Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/Tahun					Terlambat	
			A	S	I	Total	%	Total	%
2017	98	240	11	13	15	39	39,8	40	40,8
2018	120	240	14	12	16	42	35	44	36,7
2019	116	240	12	9	19	40	34,5	45	38,8

Sumber: HRD Hotel Pangeran Pekanbaru Riau, 2020

Tahun 2017 dari total keseluruhan karyawan, dimana karyawan yang tidak hadir sebanyak 39 orang dengan persentase 39,8% dan karyawan yang telah sebanyak 40 orang dengan persentase 40,8%. Tahun 2018 dari total keseluruhan karyawan, dimana karyawan yang tidak hadir sebanyak 42 orang dengan persentase 35% dan karyawan yang telah sebanyak 44 orang dengan persentase 36,7%. Sementara pada tahun 2019 dari total keseluruhan karyawan, dimana karyawan yang tidak hadir sebanyak 40 orang dengan persentase 34,5% dan karyawan yang telah sebanyak 45 orang dengan persentase 38,8%.

Dalam penelitian Khan et all (2010) menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Yiing dan Kamarul (2009) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan sikap seorang karyawan untuk loyal terhadap perusahaan dan dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Tabel 1.3
Data Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru Tahun 2019

No	Variabel	Value	Unsur Penelitian	Skor	Skor Rata-Rata
1	<i>Work Environment</i>	20%	<i>1. Focus On Service</i>	80	74,17
			<i>2. Technical Skill</i>	70	
			<i>3. Initiative</i>	70	
			<i>4. Innovation</i>	70	
			<i>5. Integrity</i>	75	
			<i>6. Team Work</i>	80	
2	<i>Discipline</i>	35%	<i>1. Attendance</i>	75	76,25
			<i>2. Grooming</i>	80	
			<i>3. Greetings</i>	70	
			<i>4. Reprimand Letter (Last 1 Year)</i>	80	
3	<i>Presentation Skill</i>	25%	<i>1. Quality Of Speech</i>	75	75
			<i>2. Self Confident</i>	80	
			<i>3. General Knowledge</i>	75	
			<i>4. Departemental Knowledge</i>	70	
4	<i>General Observation</i>	20%	<i>1. Comunication Skill</i>	80	75
			<i>2. Greetings</i>	75	
			<i>3. Service Quality</i>	70	
Total					300,42
% perolehan (skor rata-rata x value)					75,27%
Kriteria penilaian					Baik

Sumber: Hrd Hotel Pangeran Pekanbaru Riau, 2020

Agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal, maka diperlukan sumber daya yang terampil dan cekatan. Maka hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru dimana pada work environment

(lingkungan kerja) memiliki nilai perolehan 20% dengan rata – rata 74,17. Pada penilaian disiplin kerja dengan nilai 35% memiliki skor rata – rata sebesar 76,25. Pada indikator presentation skill dengan nilai 25% memiliki skor rata – rata 75, sementara pada indikator general observation dengan nilai 20% memiliki nilai rata – rata 75. Secara keseluruhan nilai rata – rata yang dihasilkan sebesar 75,27 dalam katagori baik.

Sementara dalam penelitian Albdour dan Altarawne (2014) menjelaskan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan peningkatan loyalitas. Hal yang sama juga dijelaskan dengan penelitian Schaefuli dan Salanova (2007) yang menjelaskan bahwa tingkat komitmen seorang dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan dapat mengalami peningkatan. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang memiliki dampak kurang baik bagi perusahaan adalah tidak adanya rasa keterikatan dan komitmen kerja pada perusahaan. Dengan demikian *employee engagement* dan komitmen kerja merupakan hal yang penting untuk perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru Riau dimana perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran seperti tidak hadir tanpa adanya alasan yang jelas, tidak berada pada ruangan pada saat jam kerja dan banyak pelanggaran lainnya.

Manajemen pada Hotel Pangeran Pekanbaru Riau menginginkan semua karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Namun dalam pelaksanaannya, pihak perusahaan

masih kurang memperhatikan aspek yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan seperti kepemimpinan, motivasi karyawan dalam bekerja, keterikatan karyawan, komitmen kerja karyawan dan perusahaan, serta dukungan fasilitas kerja. Kurangnya perhatian dari pihak manajemen terhadap aspek dalam peningkatan kinerja dapat menyebabkan kurang maksimalnya pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan hal di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *employee engagement* dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu:

1. Apakah *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau ?
2. Apakah komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau ?
3. Apakah *employee engagement* dan komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat – manfaat dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu bentuk untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ilmu manajemen terutama mengenai *employee engagement*, komitmen kerja baik bagi perusahaan dan karyawan serta untuk menilai kinerja yang dihasilkan.

2. Bagi Manajemen

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Hotel Pangeran Pekanbaru Riau untuk dapat meningkatkan *employee engagement* dan komitmen kerja dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan materi belajar dan sumbangsih sebagai bahan rujukan penelitian dalam ilmu manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. sistematika penulisan pada penelitian itu yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai alur yang melatarbelakangi permasalahan, rumusan masalah dalam penelitian, tujuan dan manfaat dari penelitian dan sistematikan penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan mengenai teori pendukung penelitian, rujukan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan dan menjelaskan mengenai metode – metode yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan di uraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, serta tugas atau aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini terakhir ini berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian kinerja

Kinerja adalah hal yang paling penting dan harus dikelola dengan baik oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam bekerja (Mathis dan Jackson, 2011). Kinerja karyawan adalah prestasi actual dari seorang karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan dalam bekerja. (Dessler, 2004).

Sementara menurut Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Maka dari itu, kinerja dari karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk diperhatikan dengan menerapkan manajemen kinerja. Manajemen kinerja adalah tindakan dalam menumbuhkan suatu budaya kepada individu dan kelompok agar bertanggung jawab penuh atas kelanjutan proses sebuah bisnis dan peningkatan keterampilan serta kontribusi sumber daya manusia. (Amstrong, 2004)

Berikut adalah tujuan dari penerapan manajemen kinerja dinataranya adalah :

- a. Pencapaian kinerja dari sebuah organisasi yang diharapkan semakin meningkat.
- b. Sebagai pendorong dalam perubahan untuk pengembangan budaya yang diarahkan dalam peningkatan kinerja,
- c. Membangun dan meningkatkan motivasi kerja serta komitmen kerja karyawan.
- d. Memberikan kesempatan individu untuk mengembangkan kemampuan dalam membangun kepuasan kerja.
- e. Membangun hubungan kerja yang konstruktif dan terbuka
- f. Merancang kerangka kerja yang tepat sasaran sesuai dengan standar kinerja
- g. Memusatkan perhatian untuk meningkatkan kompetensi yang lebih efektif.
- h. Memberikan ukuran yang akurat dan obyektif dalam mencapai target dan standar kerja yang diharapkan.
- i. Memberikan kesempatan kepada individu untuk mengungkapkan aspirasi dalam bekerja.
- j. Menunjukkan kepada setiap orang bahwa perusahaan melakukan penilaian kepada semua individu dalam bekerja.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor – faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, adapun faktor – faktor tersebut diantaranya adalah : (Mahmudi, 2015)

a. Faktor personal / individu

Faktor personal meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dalam bekerja dan komitmen yang dimiliki

b. Faktor kepemimpinan

Meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, memberikan semangat, memberikan arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

c. Faktor Tim

Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompok dan keeratan anggota tim.

d. Faktor Sistem

Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

e. Faktor Konstektual

Faktor konstektual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja seorang karyawan dapat dilihat berdasarkan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas

Meliputi hasil kerja yaitu jumlah yang diselesaikan dalam bekerja

2. Kualitas

Yaitu kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan

3. Ketepatan

Yaitu kemampuan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan

4. Kehadiran

Yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

5. Kemampuan bekerja sama

Yaitu kemampuan tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan pekerjaan

2.2 Employee Engagement

2.2.1 Pengertian Employee Engagement

Employee engagement (keterikatan karyawan) adalah aspek yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki rasa *engagement* yang besar dan kuat maka hal ini dapat memberikan pengaruh yang besar untuk meningkatkan komitmen

karyawan dalam bekerja sehingga hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004), engagement adalah sebagai “a positive, fulfilling, work related state of mind that is characterized by vigor, dedication and absorption.”, yang memiliki arti dimana adanya pikiran yang positif dan rasa bahagia dalam bekerja dapat dilihat dari semangat kerja karyawan, dedikasi karyawan, serta absorpsi karyawan dalam bekerja. Uraian diatas menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan seorang karyawan yang memiliki pikiran dan sikap yang positif serta rasa bahagia dalam bekerja.

2.2.2 Tipe karyawan berdasarkan tingkat Employee Engagement

Menurut Gallup (2004) terdapat 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat engagement adalah sebagai berikut :

- a. Engaged. Merupakan seorang pembangun didalam sebuah organisasi, dimana tipe karyawan engaged ini selalu berusaha untuk menunjukkan kinerja yang maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dimana karyawan ini selalu bersedia memberikan kekuatan yang ia miliki dalam bekerja serta mampu mengembangkan talenta secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Not Engaged. Merupakan tipe yang lebih cenderung terhadap tugas dari pada pencapaian tujuan. Dimana karyawan bertipe ini akan selalu menunggu perintah dalam bekerja.

- c. *Actively Disengaged*. Karyawan bertipe ini merupakan karyawan yang tidak terikat, dimana karyawan bertipe ini dapat menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan dalam bekerja.

2.2.3 Dimensi Employee Engagement

Menurut Amstrong (2012) terdapat dua pendekatan mengenai engagement seorang karyawan sebagai berikut :

- a. *Job Engagement* (Keterikatan Pekerjaan)

Istilah engagement dapat digunakan dalam bekerja dapat menjelaskan yang sedang terjadi dimana seorang yang terikat pada pekerjaan maka akan timbul suasana yang positif bahkan meningkatkan gairah dalam bekerja. serta termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Secara sederhana, engagement memiliki arti yang positif terhadap pekerjaannya (Amstrong, 2012). Dengan kata lain, engagement yang terjadi saat karyawan melakukan usaha – usaha secara sukarela karena menemukan pekerjaan yang menarik.

- b. *Organizational Engagement* (Keterikatan Organisasi)

Engagement organisasi berfokus pada keterkaitan dengan atau identifikasi dengan organisasi secara keseluruhan. Aspek engagement organisasi didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Dengan kata lain, engagement organisasi terjadi ketika pegawai

melakukan identifikasi diri dengan nilai dan tujuan organisasi dan percaya bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang hebat untuk bekerja dan terus bekerja. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) employee engagement adalah keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption.

Ketiga elemen tersebut adalah:

a. *Vigor* (Semangat)

Vigor merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga, keinginan, kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan (Schaufeli & Bakker, 2004).

b. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap

terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Schaufeli & Bakker, 2004).

c. *Absorption* (Absorpsi/Penyerapan)

Absorption merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya. Di saat melakukan pekerjaannya, mereka cenderung membuat waktu berlalu dengan begitu cepat sehingga mereka merasa sulit untuk melepaskan atau memisahkan diri dengan pekerjaan. (Schaufeli & Bakker, 2004).

2.3 Komitmen Kerja

2.3.1 Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah suatu istilah lain dari komitmen organisasional yang merupakan dimensi dari perilaku yang digunakan dalam menilai kecenderungan seseorang dalam bekerja. Komitmen kerja merupakan suatu keadaan seseorang yang memihak kepada organisasi serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. (Robbins dan Judge, 2008). Sementara menurut Cohen, komitmen kerja merupakan kekuatan yang mengikat seorang individu dalam melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. (Kusumaputri, 2015).

Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha (Yusof, 2007). Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya (Byron, 2010).

Berdasarkan pengertian mengenai komitmen kerja diatas, disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

2.3.2 Aspek-aspek komitmen kerja

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

a. Komitmen afektif (affective commitment)

Dalam aspek ini, adalah aspek perasaan yang emosional dan keyakinan – keyakinan dari karyawan terhadap nilai dan tujuan dari sebuah perusahaan, memiliki rasa ikut sebagai bagian penting dalam sebuah organisasi serta memiliki rasa keterlibatan yang besar untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang diharapkan. Komitmen afektif ini mencerminkan perilaku anggota terhadap organisasinya seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi

Menurut Allen dan Mayer (1990) pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten.

b. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment),

Dalam aspek ini berkaitan dengan nilai ekonomi yang didapatkan oleh karyawan, yang berarti bahwa seorang memilih bertahan dalam perusahaan karena ingin mendapatkan keuntungan yang diharapkan, sehingga karyawan tidak memiliki niat untuk pindah ke perusahaan

lain, Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan

c. **Komitmen normatif (normative commitment),**

Seorang karyawan yang berada pada aspek ini akan mempertahankan hubungan dengan organisasi serta berusaha memberikan semua kemampuan yang dimiliki untuk memaksimalkan kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan memiliki komitmen yang normative dan merasa lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan hal yang lebih baik dari orang lain.

Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Srimulyani (2009) yang mengungkapkan bahwa karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, rekan kerjanya, ataupun pada manajemennya, hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki rasa kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan kepada dirinya, sehingga memberikan loyalitas yang tinggi pada perusahaan atau organisasi.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja

Kusumaputri (2015) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yaitu:

a. Faktor-faktor terkait pekerjaan (job related factors)

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

b. Kesempatan para anggota (employee opportunities)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

c. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis

pekerjaan yang diberikan dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya, Bandura (1997) mengatakan bahwa karakteristik individu dapat dipengaruhi oleh kekuatan *self-efficacy* masing-masing individu. Karakteristik individu sendiri sangat bergantung pada *self-efficacy*. Hal tersebut senada dengan pendapat Yusril, dkk (2014) yang mengatakan bahwa *self-efficacy* merupakan indikasi dalam mengoptimalkan kemampuan dan faktor personal yang ada pada individu dalam meningkatkan komitmen kerja individu tersebut. *Self-efficacy* yang kuat dari seorang karyawan akan membentuk kepercayaan diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

d. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi Lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.

e. Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

f. Struktur organisasi.

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

g. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

Dari faktor yang telah diungkapkan Kusumaputri tersebut, karakteristik individu menjadi faktor yang tidak kalah penting dengan faktor-faktor yang lainnya, karakter individu sendiri merupakan hal yang

melekat dalam individu. Karakteristik individu dapat berkembang dengan baik bila individu tersebut memiliki self-efficacy. Self-efficacy akan menumbuhkan rasa keyakinan diri atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Bandura, 1997).

2.4 Pengaruh Antara *Employee Engagement* Dengan Kinerja

Hasil penelitian Anitha (2014) menjelaskan bahwa employee engagement memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Bakker dan Matthijs (2010) yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bakker, Tims, dan Derks (2012) menjelaskan bahwa engagement memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Maka dari hasil ini dijelaskan bahwa engagement memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.5 Pengaruh Antara Komitmen Kerja Dengan Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan Harfiansyah (2018), menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Komitmen kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan pada perusahaan tersebut berkomitmen, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1	Ramhi dan Widiartanto (2018) Pengaruh Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening pada Hotel Amanda Hilis Bandungan	Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen kerja organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Natalia dan Rosiana (2019) Analisa Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Turnover Intention</i> di Hotel D'Season Surabaya.	<i>Employee Engagement</i> dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang menjelaskan bahwa <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Anitha (2014) Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 63, No. 3 Alat analisis dengan SEM	<i>Employee engagement</i> dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan.
4	Bakker & Matthijs (2010) Weekly Work Engagement and Performance: A Study among Starting Teachers Journal of Occupational and Organizational Psychology Vol. 83 Alat analisis dengan MLWin Package	<i>Employee engagement</i> dan <i>job resource</i>	Hasil penelitian menjelaskan bahwa work engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Bakker, Tims & Derks (2012) Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement Departement of Work & Organizational psychology Vol. 65, No. 10 Alat analisis dengan SEM	Work engagement, performance, job crafting dan proactive personality	Hasil penelitian menjelaskan dimana karyawan yang proaktif dalam bekerja mampu menyesuaikan dengan lingkungannya sehingga hal ini diharapkan memiliki dampak baik dalam peningkatan kinerja.
6	Lewiuci & Mustamu (2016) Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja	Employee Engagement (Schaufeli, Bakker & 2003) Kinerja	Hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dimensi vigor,

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
	Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin AGORA Vol. 4, No. 2 Alat analisis dengan SPSS versi 22.0	Karyawan (Mangkunegara 2009)	dedication dan absorption memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
7	Albdour & Altarawneh (2014) Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan International Journal of Business Vol. 12, No. 2 Alat analisis dengan ANOVA	<i>Employee engagement</i> dan <i>organizational commitment</i>	Hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen karyawan secara organisasional secara afektif dan normative akan mempengaruhi kinerja yang diharapkan.
8	Geldenhuis et al. (2014) Meaningful Work, Work Engagement and Organizational Commitment SA Journal of Industrial PsychologTy/SA TydskrifPOvir Bedryfsielkunde Vol. 40,	Work Engagement (Schaufeli & Bakker 2004) Organizational Commitment (Porter, Crampton & Smith, 1976; Porter et al. (1974)	Hasil menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara keterikatan kerja dan komitmen organisasi.
9	Engla Dika Putri (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru). JOM FISIP Volume 4 Nomor 2 Oktober 2017.	Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Yusri Hafizh. 2020. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru. JOM FISIP Volume 7 Edisi II Juli – Desember 2020.	Prestasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menjelaskan bahwa prestasi kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

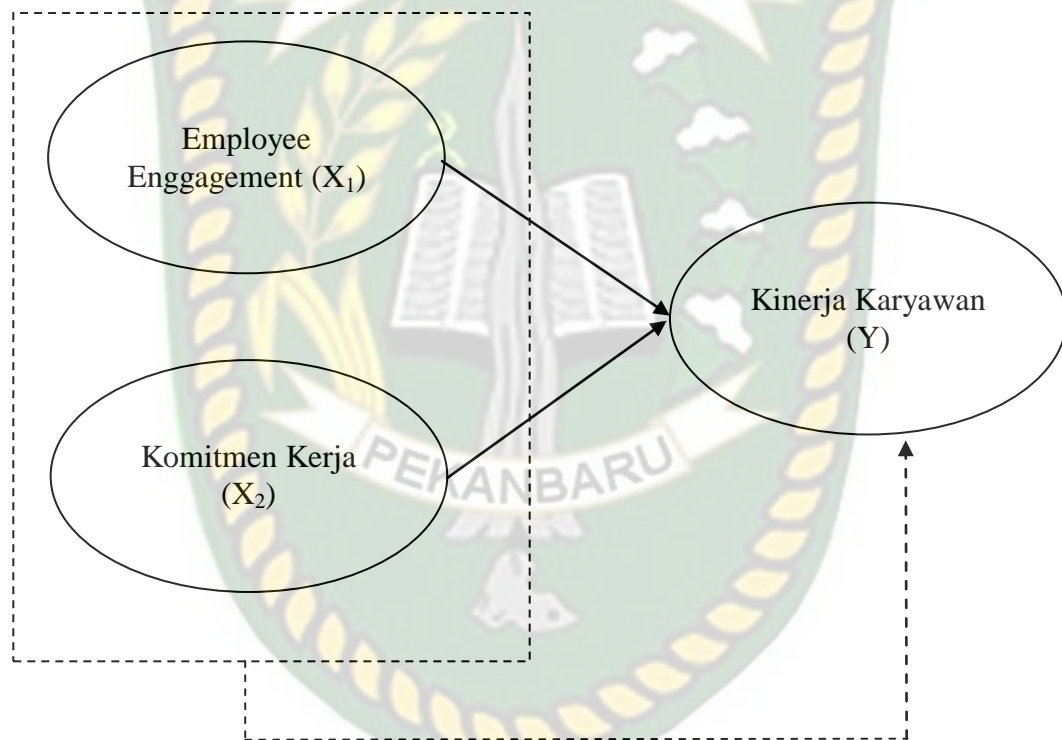
2.7 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu “*employee engagement* dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau”.

2.8 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat variabel independent yaitu employee engagaemen dan komitmen kerja. Sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan. Berikut adalah gambar bagan mengenai kerangka pemikiran didalam penelitian ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Anitha(2014), Bakker & Matthijis (2010), Harfiansyah (2018)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau yang beralamatkan di jalan jenderal sudirman.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	<u>Employee Engagement (X₁)</u> <i>Employee engagement</i> atau keterikatan karyawan merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan.	Lingkungan	1. Kenyamanan lingkungan kerja 2. Keamanan lingkungan kerja	Ordinal
		Kepemimpinan	1. Memberikan arahan 2. Kepedulian kepemimpinan	
		Tim dan hubungan kerja	1. Kerja sama tim 2. Hubungan kerja yang baik	
		Pelatihan dan pengembangan karir	1. Kesempatan pelatihan 2. Program pengembangan karir	
		Kompensasi	1. Bonus tambahan 2. Pemberian penghargaan	
		Kebijakan organisasi	1. Kebijakan perusahaan 2. Kepatuhan atas kebijakan	
		Kesejahteraan	1. Jaminan kesehatan 2. Program pengembangan karir	
2	<u>Komitmen Kerja (X₂)</u> Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi	Komitmen afektif	1. Merasa bahagia 2. Menjadi bagian terpenting	Ordinal
		Komitmen berkelanjutan	1. Sulit meninggalkan perusahaan 2. Sulit mendapatkan penghasilan yang baik	
		Komitmen normatif	1. Perusahaan memiliki jasa dalam karir saya 2. Memberikan kontribusi	

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
3	Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kuantitas kerja	1. Kemampuan melebihi target kerja 2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Kualitas kerja	1. Ketelitian bekerja 2. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan 2. Memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien	
		Kehadiran	1. Ketaatan terhadap jam kerja 2. Datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan	
		Kemampuan bekerja sama	1. Bekerja sama 2. Saling membantu	

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek yang diteliti. Hotel pangeran pekanbaru memiliki populasi berjumlah 116 karyawan.

Sementara sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. metode sampel diambil secara purposive sampling yaitu pemilihan sampel yang berdasarkan pada suatu karakteristik tertentu dalam suatu populasi yang memiliki hubungan dominan sehingga dapat digunakan untuk mencapai tujuan penelitian (Sugiyono,2012:218). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Bagian	Jumlah / Orang
1	HOUSE KEEPING	10
2	F&B SERVICE	12
2	F&B PRODUCT	14
Total		36

Penentuan sampel menggunakan teknik sensus per Departemen yaitu departemen House Keeping, F&B Service dan F&B Product yang berjumlah 36 orang karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder, adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama yang berkaitan dengan variabel penelitian. (Sekaran, 2006). Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuisioner penelitian kepada responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari sumber yang relevan, pada penelitian ini data sekunder yang dikumpulkan adalah dokumen sejarah singkat profil perusahaan dan struktur organisasi.

3.5 Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Kuisioner adalah daftar pertanyaan yang dirumuskan dan diberikan kepada responden penelitian.

Data yang dikumpulkan bersumber dari hasil tanggapan responden sesuai dengan kuisisioner yang disebarakan.

Skala yang digunakan dalam kuisisioner penelitian menggunakan skala linkert. Adapun rumusan penilaian dari skala linkert adalah sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Cukup Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas menurut **Simamora** (2004:172), adalah sebagai berikut: Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validan kesahihan suatu instrumen, suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur, dengan kata lain mampu memperoleh apa yang tepat dari variabel yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk menghitung nilai korelasi (r) antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Uji signifikansi digunakan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali:2016).

3.6.2 Uji Reabilitas

Pengertian reliabilitas menurut **Simamora** (2004), “Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Kuesioner yang reliable adalah kuesioner yang

apabila diujicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.”

Untuk kuesioner yang mempunyai item banyak (*multi item questionnaire*) umumnya diukur melalui *Cronbach Alpha*. Pengukuran reliabilitas yang digunakan oleh penulis adalah *One shot* atau pengukuran sekali saja yaitu pengukuran yang dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan skor total. SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Kriteria Uji reliabilitas: Jika α (alpha) > 0,60 (artinya variabel dinyatakan reliabel).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan data dan menggambarkan objek yang diteliti dengan menggunakan angka, tabel, grafik dan distribusi frekuensi data yang dikumpulkan. (Santoso, 2000).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2005) uji normalitas bertujuan untuk melihat distribusi penyebaran data dalam sebuah penelitian, apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal. Data berdistribusi normal jika plot menyebar dan mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat adanya hubungan yang kuat antara sesama variabel bebas yang digunakan dalam sebuah penelitian. Jika nilai VIF yang dihasilkan kecil dari 10 maka dapat disimpulkan dalam penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas. (Ghozali, 2005).

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat variasi yang dihasil dari data penelitian, dimana jika data dihasilkan sama maka terdapat gejala heteros didalamnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan plot yang menyebar secara acak maka data dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005)

3.7.3 Analisis Regresi

Analisis regresi bertujuan untuk melihat ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih terhadap variabel independent. Adapun persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut : (Ghozali, 2005)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = *Employee engagement*

X2 = Komitmen kerja

e = Error

3.7.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dimana nilai determinasi yang semakin besar maka hal ini menjelaskan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya. (Ghozali, 2005)

3.7.5 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Simultan

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dengan membandingkan antara nilai f hitung yang dihasilkan dengan nilai f tabel serta nilai probabilitas yang kurang dari 5%.

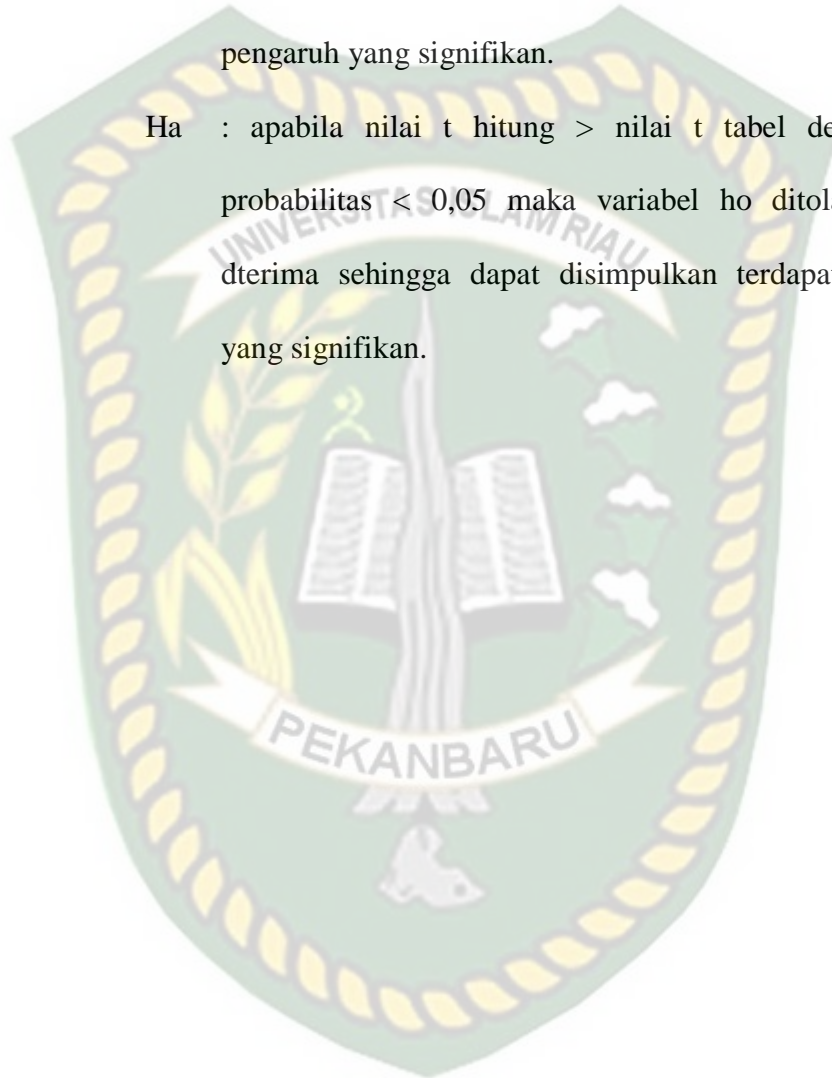
- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka : H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka : H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Hipotesis Parsial

Uji hipotesis parsial untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat secara individual atau sendiri. Dimana penentuan kriteria hipotesis adanya adalah sebagai berikut :

Ho : apabila nilai t hitung $<$ nilai t tabel dengan nilai probabilitas $> 0,05$ maka variabel h_0 diterima dan h_a ditolak sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Ha : apabila nilai t hitung $>$ nilai t tabel dengan nilai probabilitas $< 0,05$ maka variabel h_0 ditolak dan h_a diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan.



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Hotel Pangeran merupakan sebuah hotel berbintang empat yang salah satunya ada di Pekanbaru yang terletak di jalan sudirman pusat kota, Pangeran sendiri memiliki seartu arti yaitu kemegahan. Hotel Pangeran Pekanbaru bisa dikatakan Hotel paling mewah yang paling strategis di Pekanbaru, karena letaknya lebih dekat dengan bandara Sultan Syarif Kasim II di banding Hotel berbintang 4 lainnya yang ada di Pekanbaru. lokasinya yang sangat strategis ini menjadikan Hotel Pangeran sebagai Hotel keluarga dan bisnis yang menyediakan fasilitas dan pelayanan yang sangat baik untuk para tamunya. Hotel Pangeran juga merupakan sebuah hotel dengan fasilitas modern dan lingungannya yang indah, sehingga membuat kesann tersendiri bagi tamunya. hotel berlantai 8 dengan kualitas pelayanan berstandar internasional, ini terletak di pusat kota hanya 10 menit dari bandara, 8 menit dari mal ciputra, dan masih dekat lagi dengan pusat-pusat perbelanjaan di Pekanbaru.

Hotel Pangeran Pekanbaru bisa dikatakan Hotel paling mewah yang paling strategis di Pekanbaru, karena letaknya lebih dekat dengan bandara Sultan Syarif Kasim II di banding Hotel berbintang 4 lainnya yang ada di Pekanbaru. lokasinya yang sangat strategis ini menjadikan Hotel Pangeran sebagai Hotel keluarga dan bisnis yang menyediakan fasilitas dan pelayanan yang sangat baik untuk para tamunya. Hotel Pangeran juga merupakan sebuah hotel dengan fasilitas modern dan lingungannya yang indah, sehingga membuat kesann tersendiri bagi

tamunya. hotel berlantai 8 dengan kualitas pelayanan berstandar internasional, ini terletak di pusat kota hanya 10 menit dari bandara, 8 menit dari mal ciputra, dan masih dekat lagi dengan pusat-pusat perbelanjaan di Pekanbaru.

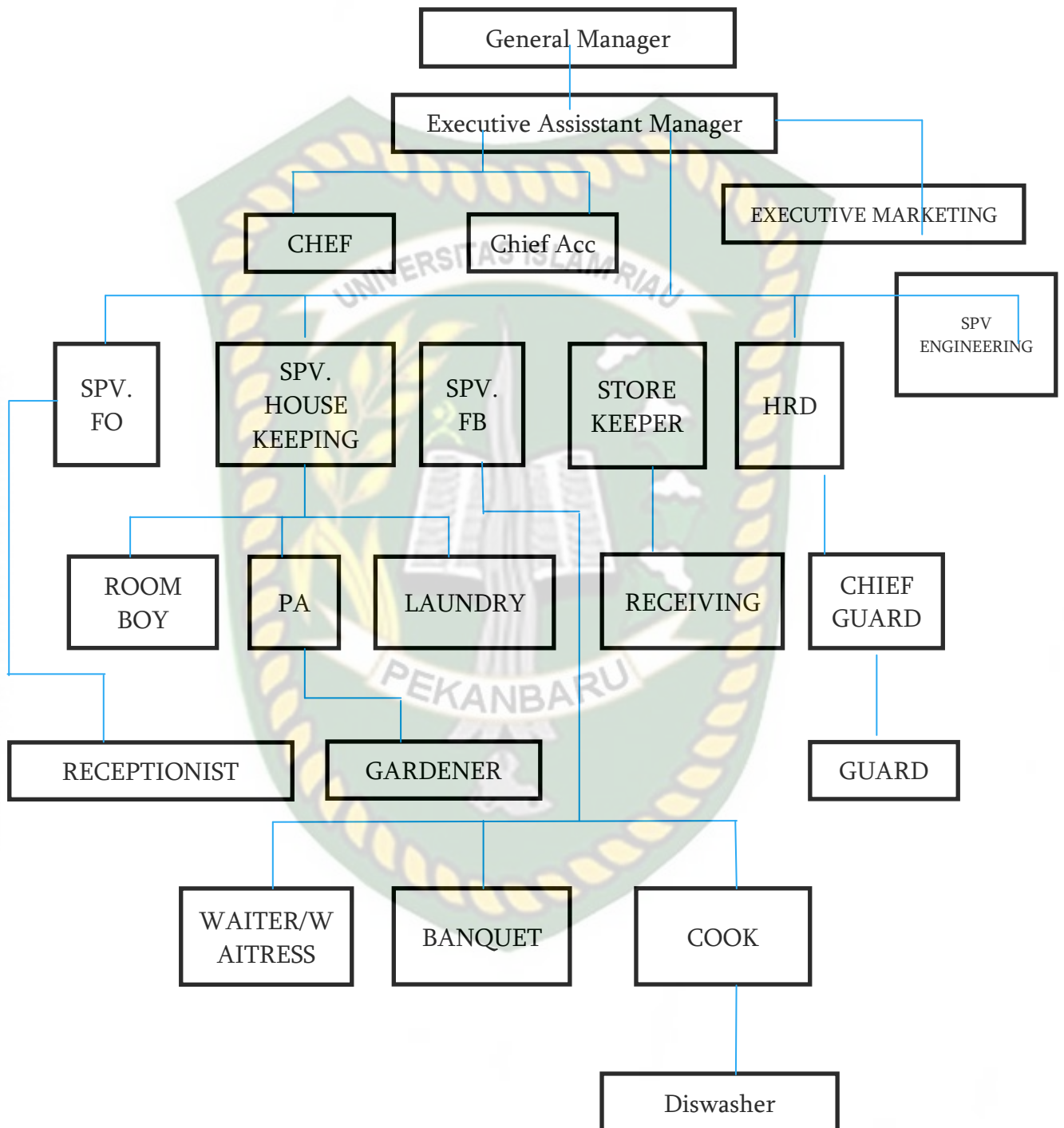
4.2 Komitmen dan Misi

Dengan landasan (a) senyum, (b) salam, (c) sapa, dan (d) santun, Hotel Pangeran mengajarkan a. kemengangan persaingan, b. profesionalisme, c. pemenuh harapan, d. memahami dan membeikan smbangan terhadap negara, budaya dan lingkungan tempat kami kerja, e. untuk bertanggung jawab di lingkungan. Hotel Pangeran Pekanbaru merupakan perusahaan dengan manajemen yang penuh komitmen untuk tumbuh dan berkembang

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran dari keseluruhan bagian dalam perusahaan yang dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan dalam meningkatkan pencapaian kinerja yang diharapkan. Gambar berikut adalah struktur organisasi pada Hotel Pangeran Pekanbaru Riau :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4.4 Tugas dan Wewenang Jabatan

1. General Manager

- a. Menentukan tugas dan kebijaksanaan serta menilai hasil kerja perusahaan secara keseluruhan.
- b. Memberikan pengarahan kepada Top Manajemen lainnya serta sebagai pengambil keputusan dan penentu dalam tindak lanjut yang harus dilaksanakan atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.
- c. Mempunyai kebijaksanaan dan mengawasi karyawan secara keseluruhan
- d. Menetapkan gaji karyawan dan upaya penerimaan karyawan baru.

2. Accounting

Accounting memiliki tugas dan wewenang :

- a. Manajer. Membuat laporan keuangan operasional perusahaan yang menggambarkan kondisi keuangan perusahaan, sehingga dapat digunakan sebagai informasi dalam menentukan keputusan.
- b. Kasir memiliki tugas untuk menerima pembayaran dari konsumen dan membuat laporan harian.

3. HRD

HRD memiliki tugas dan wewenang :

- a. Mengatur permasalahan yang berhubungan dengan karyawan
- b. Membuat dan merancang tata tertib
- c. Melakukan perekrutan karyawan

4. Front Office Departement

Memiliki tugas dan wewenang :

- a. Bertanggung jawab dalam melayani konsumen.
- b. Memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen yang datang
- c. Melakukan administrasi penyewaan kamar

5. House Keeping Departement

Memiliki tugas dan wewenang :

- a. Menjaga kebersihan seperti kamar, halaman, peralatan dan lainnya.
- b. Memberikan pelayanan seperti laundr dan kegiatan departemen house keeping

6. Food and Beverage

Memiliki tugas dan wewenang :

- a. Pengadaan makanan dan minuman.
- b. Menyediakan menu makanan dan minuman sesuai keinginan dari konsumen

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dimulai dari karakteristik responden penelitian, uji kualitas data penelitian, analisis deskriptif tanggapan, dan analisis data penelitian. Adapun hasil penelitian yang sudah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

5.1 Analisis Karakteristik Responden

Tabel berikut adalah hasil rekapitulasi identitas responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, umur responden, lama bekerja dan Pendidikan terakhir. Adapun hasil karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – Laki	36	100%
2	Perempuan	0	0%
Jumlah		36	100%

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan mengenai identitas responden, dimana mayoritas karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau yang menjadi sample di atas didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki – laki yang berjumlah 36 orang atau 100%. Hasil ini menjelaskan, pemilihan tenaga kerja laki – laki lebih dominan disebabkan karena penyesuaian beban kerja yang membutuhkan fisik yang kuat dan kemampuan dalam bekerja dengan waktu shift secara bergantian terutama pada posisi house keeping.

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden

No	Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	<20 Tahun	6	16,7%
2	21 – 25 Tahun	22	61,1%
3	26 – 30 Tahun	8	22,2%
4	31 – 35 Tahun	0	0%
5	>36 Tahun	0	0%
Jumlah		36	100%

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan mengenai identitas responden, dimana mayoritas karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau didominasi oleh karyawan dengan rentang umur antara 21 – 25 tahun yang berjumlah 22 orang atau 61,1%. Hasil ini menjelaskan, tenaga kerja pada usia 21 – 25 tahun diharapkan memiliki daya tahan tubuh yang kuat dalam menjalankan beban kerja secara shift setiap harinya. Karena usia 21 – 25 tahun, merupakan usia seseorang yang diharapkan memiliki semangat kerja yang besar.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<2 Tahun	9	25%
2	3 – 4 Tahun	17	47,2%
3	4 – 5 Tahun	6	16,7%
4	>5 Tahun	4	11,1%
Jumlah		36	100%

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan mengenai identitas responden, dimana mayoritas karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 3 – 4 tahun yang berjumlah 17 orang atau 47,2%. Hasil ini menjelaskan masa kerja karyawan pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan, semakin lama karyawan bekerja diharapkan

memiliki pengalaman dan kemampuan yang akan membantu karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	28	86,1%
4	Diploma	3	8,3%
5	Sarjana	2	5,6%
Jumlah		36	100%

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan mengenai identitas responden, dimana mayoritas karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau didominasi oleh karyawan dengan latar Pendidikan SMA yang berjumlah 28 orang atau 86,1%. Hasil ini menjelaskan latar belakang Pendidikan yang dimiliki karyawan dapat menjadi faktor yang dapat menambah pengetahuan karyawan dalam bekerja.

5.2 Analisis Kualitas Data

Untuk melihat kualitas data yang digunakan didalam penelitian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas dalam menilai kualitas instrument sebagai alat pengumpulan data. Adapun hasil uji kualitas data yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut :

5.2.1 Uji Validitas Data Penelitian

Berikut adalah hasil uji validitas yang digunakan untuk menilai instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dimana jika nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel maka instrument penelitian dinyatakan valid. Adapun nilai r tabel adalah dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R_{tabel} &= n - 2 ; 0,05/2 \\ R_{tabel} &= 36 - 2 ; 0,05/2 \\ R_{tabel} &= 3 ; 0,025 \\ R_{tabel} &= 0,3291 \end{aligned}$$

Berikut adalah hasil uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5
Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item	Nilai Rhitung	Tanda	Nilai Rtabel	Ket
1	Employee Engagement	X1 ₁	0.674	>	0,3291	Valid
2		X1 ₂	0.378	>	0,3291	Valid
3		X1 ₃	0.493	>	0,3291	Valid
4		X1 ₄	0.347	>	0,3291	Valid
5		X1 ₅	0.500	>	0,3291	Valid
6		X1 ₆	0.583	>	0,3291	Valid
7		X1 ₇	0.359	>	0,3291	Valid
8		X1 ₈	0.357	>	0,3291	Valid
9		X1 ₉	0.372	>	0,3291	Valid
10		X1 ₁₀	0.529	>	0,3291	Valid
11		X1 ₁₁	0.594	>	0,3291	Valid
12		X1 ₁₂	0.600	>	0,3291	Valid
13		X1 ₁₃	0.390	>	0,3291	Valid
14		X1 ₁₄	0.524	>	0,3291	Valid
15	Komitmen Kerja	X2 ₁	0.774	>	0,3291	Valid
16		X2 ₂	0.827	>	0,3291	Valid
17		X2 ₃	0.764	>	0,3291	Valid
18		X2 ₄	0.675	>	0,3291	Valid
19		X2 ₅	0.449	>	0,3291	Valid
20		X2 ₆	0.426	>	0,3291	Valid
21	Kinerja Karyawan	Y ₁	0.603	>	0,3291	Valid
22		Y ₂	0.511	>	0,3291	Valid
23		Y ₃	0.619	>	0,3291	Valid
24		Y ₄	0.556	>	0,3291	Valid
25		Y ₅	0.583	>	0,3291	Valid
26		Y ₆	0.712	>	0,3291	Valid
27		Y ₇	0.689	>	0,3291	Valid
28		Y ₈	0.547	>	0,3291	Valid
29		Y ₉	0.360	>	0,3291	Valid
30		Y ₁₀	0.764	>	0,3291	Valid

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari 0,3291 maka dapat disimpulkan instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan sebagai pengukur tingkat konsistensi instrument penelitian. Berikut adalah hasil uji reliabilitas instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Penelitian

No	Variabel	Alpha	Cut Off	Ket
1	Employee Engagement	0,837	0,60	Reliabel
2	Komitmen Kerja	0,856	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,869	0,60	Reliabel

Sumber Data Olahan 2021

Hasil uji reliabilitas menjelaskan, dimana nilai alpha yang dihasilkan pada masing – masing variabel lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa angket penelitian reliabel. (*sumber: Jurnal Profesional FIS UNIVED Vol.6 No.1 Juni 2019*).

5.3 Analisis Deskriptif Tanggapan

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel employee engagement, komitmen kerja dan kinerja karyawan sesuai dengan hasil tanggapan responden penelitian melalui hasil penyebaran kuisisioner, Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

5.3.1 Analisis Deskriptif Tanggapan Employee Engagement

Berikut adalah hasil tanggapan responden penelitian berdasarkan hasil penyebaran kusioner mengenai employee engagement adalah sebagai berikut :

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Selalu Memperhatikan
Kenyamanan Lingkungan Kerja Karyawan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12	60	33,3
	Setuju	4	17	68	47,2
	Cukup Setuju	3	6	18	16,7
	Tidak Setuju	2	1	2	2,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	148	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 12 orang responden dengan persentase sebesar 33,3%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 17 orang responden dengan persentase sebesar 47,2%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 6 orang responden dengan persentase sebesar 16,7%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 1 orang responden dengan persentase sebesar 2,8% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, perusahaan mengharapkan semua karyawan dapat bekerja dengan baik. Maka dari itu, perusahaan selalu memberikan perhatian khusus untuk membangun lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat focus dalam

menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Namun masih terdapat 6 tanggapan (16,7%) menjawab cukup setuju dan 1 tanggapan (2,8%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini disebabkan karena pimpinan masih belum memperhatikan lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja.

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Senang Bekerja Dengan
Lingkungan Yang Aman

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju	5	6	30	16,7
	Setuju	4	13	52	36,1
	Cukup Setuju	3	12	36	33,3
	Tidak Setuju	2	5	10	13,9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	128	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 6 orang responden dengan persentase sebesar 16,7%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 13 orang responden dengan persentase sebesar 36,1%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 12 orang responden dengan persentase sebesar 33,3%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 5 orang responden dengan persentase sebesar 13,9% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan dalam bekerja seorang karyawan selalu mengharapkan adanya keamanan didalam bekerja, untuk itu perusahaan selalu menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan didalam meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Namun masih terdapat 12 tanggapan (33,3%) menjawab cukup setuju dan 5 tanggapan (13,9%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa belum bekerja dengan lingkungan yang aman dan nyaman.

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Mengenai Pimpinan Selalu Memberikan Arahan
Kepada Saya Didalam Bekerja

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju	5	6	30	16,7
	Setuju	4	13	52	36,1
	Cukup Setuju	3	11	33	30,6
	Tidak Setuju	2	6	12	16,7
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	127	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 6 orang responden dengan persentase sebesar 16,7%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 13 orang responden dengan persentase sebesar 36,1%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 11 orang responden dengan persentase sebesar 30,6%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 6 orang responden dengan persentase sebesar 16,7% sementara responden yang

memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, dalam bekerja semua karyawan selalu mendapatkan arahan dari pimpinan. Pemberian arahan ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Namun masih terdapat 11 tanggapan (16,7%) menjawab cukup setuju dan 6 tanggapan (16,7%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini karena menurut karyawan, pimpinan belum memberikan arahan yang jelas terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Mengenai Pimpinan Selalu Peduli Dengan Peningkatan Kinerja Bawahannya

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju	5	8	40	22,2
	Setuju	4	10	40	27,8
	Cukup Setuju	3	9	27	25,0
	Tidak Setuju	2	9	18	25,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	125	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 8 orang responden dengan persentase sebesar 22,2%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 10 orang responden dengan persentase sebesar 27,8%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 9 orang responden dengan persentase sebesar

25%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 9 orang responden dengan persentase sebesar 25% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, dalam melaksanakan pekerjaannya pimpinan selalu berupaya untuk meningkatkan semua kinerja dari bawahannya. Karena pemimpin sangat peduli terhadap pencapaian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Maka dari itu, pemimpin selalu berperan aktif dalam memberikan arahan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Namun masih terdapat 9 tanggapan (25%) menjawab cukup setuju dan 9 tanggapan (25%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa kurangnya kepedulian dari pimpinan terhadap peningkatan kinerja dari bawahannya.

Tabel 5.11
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Berada Didalam Tim Yang Mengutamakan Kerja Sama Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju	5	12	60	33,3
	Setuju	4	17	68	47,2
	Cukup Setuju	3	6	18	16,7
	Tidak Setuju	2	1	2	2,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	148	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 12 orang responden dengan persentase sebesar

33,3%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 17 orang responden dengan persentase sebesar 47,2%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 6 orang responden dengan persentase sebesar 16,7%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 1 orang responden dengan persentase sebesar 2,8% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan dengan adanya tim yang solid dan dapat saling bekerja sama maka hal ini diharapkan dapat memberikan pengaruh yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga semua pencapaian yang diharapkan dapat terlaksanakan dengan baik sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan. Namun masih terdapat 6 tanggapan (16,7%) menjawab cukup setuju dan 1 tanggapan (2,8%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa beberapa karyawan belum merasa berada dalam tim dengan kerja sama yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5.12
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Memiliki Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Rekan Kerja

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
6	Sangat Setuju	5	13	65	36,1
	Setuju	4	16	64	44,4
	Cukup Setuju	3	4	12	11,1
	Tidak Setuju	2	3	6	8,3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	147	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 13 orang responden dengan persentase sebesar 36,1%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 16 orang responden dengan persentase sebesar 44,4%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 4 orang responden dengan persentase sebesar 11,1%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 3 orang responden dengan persentase sebesar 8,3% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, hubungan kerja yang baik antar karyawan diharapkan menjadi faktor yang akan mempengaruhi kinerja yang akan diselesaikan. Maka dari itu, baik dari perusahaan maupun pimpinan selalu berusaha untuk membangun hubungan kerja yang baik diantara atasan dan bawahan maupun sesama bawahan dengan harapan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Namun masih terdapat 4 tanggapan (11,1%) menjawab cukup setuju dan 3 tanggapan (8,3%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa beberapa dari karyawan kurang memiliki hubungan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga sangat berdampak terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Tabel 5.13
Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Mengikuti Program Pelatihan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
7	Sangat Setuju	5	16	80	44,4
	Setuju	4	15	60	41,7
	Cukup Setuju	3	5	15	13,9
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	155	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 16 orang responden dengan persentase sebesar 44,4%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 15 orang responden dengan persentase sebesar 41,7%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 5 orang responden dengan persentase sebesar 13,9%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan program pelatihan yang diberikan perusahaan merupakan salah satu rencana yang diharapkan dapat mempengaruhi kualitas kerja yang akan dihasilkan oleh karyawan didalam bekerja. Karena tujuan utama dari pelatihan adalah meningkatkan kemampuan karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Namun masih terdapat 5 tanggapan (13,9%) menjawab cukup setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk.

Karena menurut mereka perusahaan belum memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk mendapatkan program pelatihan dalam meningkatkan kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki.

Tabel 5.14
Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memiliki Program Pengembangan Karir Untuk Karyawan Dengan Prestasi Kerja Yang Baik

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
8	Sangat Setuju	5	16	80	44,4
	Setuju	4	18	72	50,0
	Cukup Setuju	3	2	6	5,6
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	158	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 16 orang responden dengan persentase sebesar 44,4%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 18 orang responden dengan persentase sebesar 50%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 2 orang responden dengan persentase sebesar 5,6%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, perusahaan membentuk suatu program pengembangan karir bagi karyawan – karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Sehingga dengan adanya program pengembangan karir ini perusahaan mengharapkan semua karyawan

dapat bekerja dengan maksimal. Namun masih terdapat 2 tanggapan (5,6%) menjawab cukup setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju adalah karyawan pada bagian F&B produk. Hal ini disebabkan karena menurut karyawan, perusahaan seharusnya lebih baik dalam merancang program untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.

Tabel 5.15
Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memberikan Bonus Tambahan Kepada Karyawan Secara Adil

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
9	Sangat Setuju	5	26	130	72,2
	Setuju	4	10	40	27,8
	Cukup Setuju	3	0	0	0,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	170	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 26 orang responden dengan persentase sebesar 72,2%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 10 orang responden dengan persentase sebesar 27,8%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, perusahaan memberikan bonus tambahan bagi karyawan yang mampu mencapai target kerja yang diharapkan. Pemberian bonus ini diberikan secara merata dan sesuai dengan pencapaian kerja yang dihasilkan oleh masing – masing karyawan didalam bekerja. Pemberian bonus ini pada dasarnya bertujuan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi kedepannya. Pada pernyataan ini mayoritas karyawan sudah sangat setuju dengan adanya bonus tambahan kepada setiap karyawan secara adil untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.16
Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Dengan Disiplin Kerja Yang Baik

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
10	Sangat Setuju	5	8	40	22,2
	Setuju	4	15	60	41,7
	Cukup Setuju	3	10	30	27,8
	Tidak Setuju	2	3	6	8,3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	136	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 8 orang responden dengan persentase sebesar 22,2%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 15 orang responden dengan persentase sebesar 41,7%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 10 orang responden dengan persentase sebesar 27,8%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang

memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan selain adanya pemberian bonus, perusahaan juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja. Terutama didalam kedisiplinan mematuhi setiap aturan yang ada diperusahaan, penghargaan yang diberikan perusahaan dilakukan setiap tahunnya. Pemberian penghargaan ini bertujuan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Namun masih terdapat 10 tanggapan (27,8%) menjawab cukup setuju dan 3 tanggapan (8,3%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa belum semua karyawan mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas kedisiplinan dalam bekerja.

Tabel 5.17

Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memiliki Kebijakan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
11	Sangat Setuju	5	9	45	25,0
	Setuju	4	17	68	47,2
	Cukup Setuju	3	8	24	22,2
	Tidak Setuju	2	2	4	5,6
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	141	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 9 orang responden dengan persentase sebesar 25%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 17 orang

responden dengan persentase sebesar 47,2%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 8 orang responden dengan persentase sebesar 22,2%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan kebijakan yang dibangun oleh sebuah perusahaan pada dasarnya memiliki tujuan, terutama didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun masih terdapat 8 tanggapan (22,2%) menjawab cukup setuju dan 2 tanggapan (5,6%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan belum memiliki kebijakan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Membangun Kebijakan Yang Harus Selalu Dipatuhi Oleh Karyawan Di Dalam Bekerja

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
12	Sangat Setuju	5	9	45	25,0
	Setuju	4	17	68	47,2
	Cukup Setuju	3	8	24	22,2
	Tidak Setuju	2	2	4	5,6
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	141	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 9 orang responden dengan persentase sebesar 25%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 17 orang responden dengan persentase sebesar 47,2%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 24 orang responden dengan persentase sebesar 22,2%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 2 orang responden dengan persentase sebesar 5,6 sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, kebijakan – kebijakan yang dibangun oleh sebuah perusahaan harus menjadi dasar bagi karyawan dalam bekerja. Maka dari itu, setiap kebijakan yang dibangun oleh perusahaan harus selalu dipatuhi dengan baik oleh karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pencapaian hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Namun masih terdapat 8 tanggapan (22,2%) menjawab cukup setuju dan 2 tanggapan (5,6%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa seharusnya perusahaan memiliki kebijakan yang dapat menjadi standar, agar karyawan dapat patuh dan selalu berusaha untuk memberikan segala kemampuan dalam hal membantu pencapaian kinerja perusahaan.

Tabel 5.19
Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memberikan Jaminan Kesehatan
Kepada Karyawan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
13	Sangat Setuju	5	11	55	30,6
	Setuju	4	15	60	41,7
	Cukup Setuju	3	10	30	27,8
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	145	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 11 orang responden dengan persentase sebesar 30,6%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 15 orang responden dengan persentase sebesar 41,7%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 10 orang responden dengan persentase sebesar 27,8%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, dalam melaksanakan aktivitasnya perusahaan memberikan jaminan kesehatan kerja kepada karyawannya, hal ini bertujuan agar karyawan selalu mendapatkan perlindungan dari perusahaan selama menjalankan tugasnya didalam bekerja. Jaminan kesehatan ini juga bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan didalam bekerja. Namun masih terdapat 10 tanggapan (27,8%) menjawab cukup setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk.

Hal ini menjelaskan bahwa seharusnya perusahaan memberikan jaminan kesehatan yang sama pada setiap karyawan, tanpa harus membedakan dari masa kerja untuk mendapatkan jaminan kesehatan yang sama.

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memiliki Program Pengembangan Karir Untuk Karyawan Dimasa Depan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
14	Sangat Setuju	5	10	50	27,8
	Setuju	4	18	72	50,0
	Cukup Setuju	3	6	18	16,7
	Tidak Setuju	2	2	4	5,6
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	144	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 10 orang responden dengan persentase sebesar 27,8%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 18 orang responden dengan persentase sebesar 50%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 6 orang responden dengan persentase sebesar 16,7%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan program pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan pada dasarnya memiliki tujuan untuk meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja. Sehingga kinerja yang dihasilkan dapat mengalami peningkatan yang diharapkan dapat membantu pencapaian kinerja yang diharapkan oleh

perusahaan. Namun masih terdapat 6 tanggapan (16,7%) menjawab cukup setuju dan 2 tanggapan (5,6%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan belum memiliki program pengembangan karir yang baik untuk karyawan dimasa depan.

Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan responden penelitian mengenai employee engagement dari hasil penyebaran kuisisioner penelitian :

Tabel 5.21
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Employee Engagement

No	Item Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	PX _{1.1}	12	17	6	1	0	36
2	PX _{1.2}	6	13	12	5	0	36
3	PX _{1.3}	6	13	11	6	0	36
4	PX _{1.4}	8	10	9	9	0	36
5	PX _{1.5}	12	17	6	1	0	36
6	PX _{1.6}	13	16	4	3	0	36
7	PX _{1.7}	16	15	5	0	0	36
8	PX _{1.8}	16	18	2	0	0	36
9	PX _{1.9}	26	10	0	0	0	36
10	PX _{1.10}	8	15	10	3	0	36
11	PX _{1.11}	9	17	8	2	0	36
12	PX _{1.12}	9	17	8	2	0	36
13	PX _{1.13}	11	15	10	0	0	36
14	PX _{1.14}	10	18	6	2	0	36
Jumlah		162	211	97	34	0	504
Total Skor		810	844	291	68	0	2013

Sumber Olahan Data 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 14 \times 36 = 2.520$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 14 \times 36 = 504$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2.520 - 504}{5} = 403,2$$

Untuk mengetahui tingkat employee engagement dapat ditentukan sesuai dengan interval di bawah ini:

Sangat Baik = 2,116,8 – 2.520

Baik = 1.713,6 – 2.116,8

Kurang Baik = 1.310,4 – 1.713,6

Tidak Baik = 907,2 – 1.310,4

Sangat Tidak Baik = 504 – 907,2

Hasil tanggapan responden mengenai employee engagement karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau diperoleh total skor sebesar 2.013 berada pada rentang interval 1.713,6 – 2.116,8 atau sudah dalam kondisi baik. Hal ini menjelaskan dengan adanya sikap positif dari karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adanya kenyamanan dan keamanan pada lingkungan kerja. Pemberian arahan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Perusahaan juga memberikan kesempatan bagi karyawan yang berprestasi untuk mendapatkan kedudukan yang lebih baik. Dengan tingginya keterikatan karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat berdampak baik terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan. Semakin tingginya kinerja yang dihasilkan akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan perusahaan.

5.3.2 Analisis Deskriptif Komitmen Kerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden penelitian berdasarkan hasil penyebaran kusioner mengenai komitmen kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.22
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Merasa Bahagia Menghabiskan Sisa
Karir di Perusahaan Ini

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	110	61,1
	Setuju	4	9	36	25,0
	Cukup Setuju	3	5	15	13,9
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	161	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 22 orang responden dengan persentase sebesar 61,1%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 9 orang responden dengan persentase sebesar 25%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 5 orang responden dengan persentase sebesar 13,9%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan dalam bekerja rasa bahagia menjadi kunci yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Maka dari itu, adanya kesempatan untuk bekerja sama lebih panjang dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang dapat menjadi faktor yang akan meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja. Namun masih terdapat 5 tanggapan (13,9%) menjawab cukup setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan beberapa karyawan merasa kurang bahagia untuk menghabiskan karir

diperusahaan, dan selalu memiliki harapan untuk mencari tempat yang lebih dimasa depan.

Tabel 5.23
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Merasa Menjadi Bagian Penting
Dalam Perusahaan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju	5	22	110	61,1
	Setuju	4	7	28	19,4
	Cukup Setuju	3	6	18	16,7
	Tidak Setuju	2	1	2	2,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	158	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 22 orang responden dengan persentase sebesar 61,1%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 7 orang responden dengan persentase sebesar 19,4%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 6 orang responden dengan persentase sebesar 16,7%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 1 orang responden dengan persentase sebesar 2,8% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan dalam bekerja karyawan selalu merasa jika dirinya menjadi bagian yang sangat penting didalam perusahaan, sehingga hal ini menumbuhkan komitmen yang tinggi bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Namun masih terdapat 6 tanggapan (16,7%) menjawab cukup setuju

dan 1 tanggapan (2,8%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa tidak semua karyawan merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan, sehingga hal ini mengurangi komitmen karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.24
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Sulit Meninggalkan Perusahaan Ini Untuk Mendapatkan Kesempatan Bekerja Yang Lebih Baik

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju	5	20	100	55,6
	Setuju	4	11	44	30,6
	Cukup Setuju	3	4	12	11,1
	Tidak Setuju	2	1	2	2,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	158	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 20 orang responden dengan persentase sebesar 55,6%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 11 orang responden dengan persentase sebesar 30,6%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 4 orang responden dengan persentase sebesar 11,1%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 1 orang responden dengan persentase sebesar 2,87% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, karyawan sudah merasa nyaman bekerja di perusahaan. Sehingga dengan adanya kenyamanan dalam bekerja dapat

mendorong karyawan untuk tetap setia berada diperusahaan. Namun masih terdapat 4 tanggapan (11,1%) menjawab cukup setuju dan 1 tanggapan (2,8%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa beberapa karyawan masih memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari tempat kerja yang lebih baik.

Tabel 5.25
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Sulit Mendapatkan Pekerjaan Dengan Penghasilan Yang Baik Seperti Pada Pekerjaan Saat Ini

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju	5	20	100	55,6
	Setuju	4	13	52	36,1
	Cukup Setuju	3	3	9	8,3
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	161	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 20 orang responden dengan persentase sebesar 55,6%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 13 orang responden dengan persentase sebesar 36,1%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 3 orang responden dengan persentase sebesar 8,3%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, perusahaan sudah berkomitmen dengan karyawan dalam hal memberikan hak karyawan sesuai dengan kesepakatan. Karena dengan adanya komitmen yang jelas dari perusahaan terutama didalam masalah penghasilan maka hal ini diharapkan dapat menjadi faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Namun masih terdapat 3 tanggapan (8,3%) menjawab cukup setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan masih bisa menemukan pekerjaan yang sama atau lebih baik dari perusahaan saat ini.

Tabel 5.26
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Perusahaan Merasa Perusahaan Ini Telah Banyak Berjasa Dalam Karir Saya

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju	5	15	75	41,7
	Setuju	4	18	72	50,0
	Cukup Setuju	3	3	9	8,3
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	156	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 15 orang responden dengan persentase sebesar 41,7%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 18 orang responden dengan persentase sebesar 50%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 3 orang responden dengan persentase sebesar 8,3%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang

memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, karyawan merasa perusahaan sudah memberikan kesempatan untuk dapat berkarir diperusahaan sehingga hal ini menjadi hal yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja lebih lama di perusahaan. Namun masih terdapat 3 tanggapan (8,3%) menjawab cukup setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan masih berasa perusahaan belum memberikan kontribusi terhadap karir dalam bekerja saat ini.

Tabel 5.27
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Merasa Belum Memberikan Banyak Kontribusi Bagi Perkembangan Perusahaan Ini

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
6	Sangat Setuju	5	9	45	25,0
	Setuju	4	17	68	47,2
	Cukup Setuju	3	8	24	22,2
	Tidak Setuju	2	2	4	5,6
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	141	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 9 orang responden dengan persentase sebesar 25%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 17 orang responden dengan persentase sebesar 47,2%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 8 orang responden dengan persentase sebesar 22,2%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah

2 orang responden dengan persentase sebesar 5,6% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, karyawan masih merasa belum memberikan banyak kontribusi dalam perkembangan perusahaan ini. Sehingga hal ini menjadi daya dorong bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Namun masih terdapat 8 tanggapan (22,2%) menjawab cukup setuju dan 2 tanggapan (5,6%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan belum merasa memberikan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan, terutama dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai komitmen kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.28
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Kerja

No	Item Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	PX _{2.1}	22	9	5	0	0	36
2	PX _{2.2}	22	7	6	1	0	36
3	PX _{2.3}	20	11	4	1	0	36
4	PX _{2.4}	20	13	3	0	0	36
5	PX _{2.5}	15	18	3	0	0	36
6	PX _{2.6}	9	17	8	2	0	36
Jumlah		108	75	29	4	0	216
Total Skor		540	300	87	8	0	935

Sumber Olahan Data 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 6 \times 36 = 1.080$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 6 \times 36 = 216$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.080 - 216}{5} = 172,8$$

Untuk mengetahui tingkat komitmen kerja dapat ditentukan sesuai dengan interval di bawah ini:

Sangat Baik = 907,2 – 1.080

Baik = 734,4 – 907,2

Kurang Baik = 561,6 – 734,4

Tidak Baik = 388,8 – 561,6

Sangat Tidak Baik = 216 – 388,8

Hasil tanggapan responden mengenai komitmen kerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau diperoleh total skor sebesar 935 berada pada rentang interval 907,2 – 1.080 atau sudah dalam kondisi sangat baik. Hal ini menjelaskan komitmen kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan didalam bekerja, karena dengan adanya komitmen kerja yang baik diharapkan dapat memberikan pengaruh dalam pencapaian kinerja yang diharapkan. Semakin tinggnya komitmen karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi kinerja yang diharapkan perusahaan.

5.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil tanggapan responden penelitian berdasarkan hasil penyebaran kusioner mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.29
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Melebihi Target Kerja Yang Ditetapkan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	13	65	36,1
	Setuju	4	17	68	47,2
	Cukup Setuju	3	6	18	16,7
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	151	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 13 orang responden dengan persentase sebesar 36,1%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 17 orang responden dengan persentase sebesar 47,2%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 6 orang responden dengan persentase sebesar 16,7%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, dalam bekerja karyawan selalu berusaha mencapai dan melebihi target kerja yang diberikan perusahaan. Pencapaian target kerja ini diharapkan dapat meningkat kinerja yang akan dihasilkan. Maka dari itu karyawan selalu berusaha untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Namun masih terdapat 6 tanggapan (16,7%) menjawab cukup setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa beberapa

karyawan merasa belum mampu untuk melebihi target kerja yang ditetapkan perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan, untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 5.30
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Dapat Menyelesaikan Setiap Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Atasan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju	5	12	60	33,3
	Setuju	4	16	64	44,4
	Cukup Setuju	3	8	24	22,2
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	148	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 12 orang responden dengan persentase sebesar 33,3%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 16 orang responden dengan persentase sebesar 44,4%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 8 orang responden dengan persentase sebesar 22,2%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan bahwa dalam bekerja karyawan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, terutama pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya dengan baik sesuai dengan standar perusahaan. Namun masih terdapat 8 tanggapan (22,2%) menjawab cukup setuju, adapun responden

yang memberikan tanggapan cukup setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sudah berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel 5.31
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Selalu Teliti Dalam Bekerja Untuk Menghindari Terjadinya Kesalahan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju	5	11	55	30,6
	Setuju	4	22	88	61,1
	Cukup Setuju	3	3	9	8,3
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	152	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 11 orang responden dengan persentase sebesar 30,6%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 22 orang responden dengan persentase sebesar 61,1%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 3 orang responden dengan persentase sebesar 8,3%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan ketelitian menjadi kunci utama yang harus diperhatikan oleh karyawan didalam bekerja, karena dengan adanya ketelitian yang baik diharapkan dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja sehingga kinerja yang diharapkan dapat mengalami peningkatan. Namun masih terdapat 3

tanggapan (8,3%) menjawab cukup setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju adalah karyawan pada bagian F&B produk. Hal ini menjelaskan bahwa masih ada karyawan yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar perusahaan.

Tabel 5.32
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat Dari Target Yang Ditetapkan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju	5	15	75	41,7
	Setuju	4	15	60	41,7
	Cukup Setuju	3	6	18	16,7
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	153	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 15 orang responden dengan persentase sebesar 41,7%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 15 orang responden dengan persentase sebesar 41,7%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 6 orang responden dengan persentase sebesar 16,7%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan dengan adanya ketelitian dalam bekerja diharapkan dapat membantu karyawan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan cepat sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini diharapkan dapat

mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam membantu tujuan perusahaan. Namun masih terdapat 6 tanggapan (16,7%) menjawab cukup setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa tidak semua karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dalam mencapai atau melebihi target kerja yang ditetapkan.

Tabel 5.33
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan.

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju	5	15	75	41,7
	Setuju	4	14	56	38,9
	Cukup Setuju	3	7	21	19,4
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	152	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 15 orang responden dengan persentase sebesar 41,7%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 14 orang responden dengan persentase sebesar 38,9%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 7 orang responden dengan persentase sebesar 19,4%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, dalam bekerja karyawan mampu menyelesaikan setiap target kerja sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan. Karena salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Namun masih terdapat 7 tanggapan (19,4%) menjawab cukup setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa tidak semua karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Tabel 5.34
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Menggunakan Waktu Kerja Dengan Efektif Dan Efisien Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
6	Sangat Setuju	5	15	75	41,7
	Setuju	4	11	44	30,6
	Cukup Setuju	3	6	18	16,7
	Tidak Setuju	2	4	8	11,1
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	145	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 15 orang responden dengan persentase sebesar 41,7%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 11 orang responden dengan persentase sebesar 30,6%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 6 orang responden dengan persentase sebesar 16,7%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 4 orang responden dengan persentase sebesar 11,1% sementara responden yang

memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pengelolaan waktu menjadi hal yang sangat penting dalam bekerja, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan. Namun masih terdapat 6 tanggapan (16,7%) menjawab cukup setuju dan 4 tanggapan (11,1%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa beberapa karyawan belum menggunakan dan memanfaatkan setiap waktu kerja dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5.35
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Selalu Taat Terhadap Jam Kerja
Yang Sudah Ditetapkan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
7	Sangat Setuju	5	19	95	52,8
	Setuju	4	13	52	36,1
	Cukup Setuju	3	4	12	11,1
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	159	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 19 orang responden dengan persentase sebesar 52,8%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 13 orang responden dengan persentase sebesar 36,1%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 4 orang responden dengan persentase sebesar

11,1%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan selalu menaati jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Menaati jam kerja merupakan salah satu hal yang sangat mungkin dapat mempengaruhi kinerja, karena karyawan akan selalu disiplin dalam bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Namun masih terdapat 4 tanggapan (11,1%) menjawab cukup setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa masih adanya karyawan yang tidak taat dengan jam kerja yang ditetapkan, seperti datang terlambat, sering berada diluar ruang kerja dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Tabel 5.36

Hasil Tanggapan Mengenai Saya Datang Dan Pulang Sesuai Dengan Waktu Kerja Yang Sudah Ditetapkan Oleh Perusahaan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
8	Sangat Setuju	5	13	65	36,1
	Setuju	4	14	56	38,9
	Cukup Setuju	3	6	18	16,7
	Tidak Setuju	2	3	6	8,3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	145	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 13 orang responden dengan persentase sebesar 36,1%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 14 orang

responden dengan persentase sebesar 38,9%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 6 orang responden dengan persentase sebesar 16,7%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 3 orang responden dengan persentase sebesar 8,3% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, dalam bekerja karyawan selalu berusaha datang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Maka dari itu, seorang karyawan harus selalu mengutamakan kedisiplinan dalam mematuhi aturan yang berlaku diperusahaan. Namun masih terdapat 6 tanggapan (16,7%) menjawab cukup setuju dan 3 tanggapan (8,3%) menjawab tidak setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju dan tidak setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk serta house keeping. Hasil ini menjelaskan bahwa masih adanya karyawan yang pulang tidak sesuai jam yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 5.37
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Memiliki Kemampun Untuk Bekerja Sama Dengan Baik

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
9	Sangat Setuju	5	19	95	52,8
	Setuju	4	10	40	27,8
	Cukup Setuju	3	7	21	19,4
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	156	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 19 orang responden dengan persentase sebesar 52,8%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 10 orang responden dengan persentase sebesar 27,8%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 7 orang responden dengan persentase sebesar 19,4%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan, kemampuan bekerja sama merupakan kunci yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, pimpinan selalu menginginkan karyawannya untuk dapat bekerja sama dengan baik dalam hal mencapai target kerja yang diharapkan. Namun masih terdapat 7 tanggapan (19,4%) menjawab cukup setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa masih adanya karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, sehingga hal ini akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.

Tabel 5.38
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Selalu Membantu Rekan Kerja Yang Lain
Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
10	Sangat Setuju	5	20	100	55,6
	Setuju	4	9	36	25,0
	Cukup Setuju	3	7	21	19,4
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			36	157	100

Sumber Olahan Data 2021

Hasil tanggapan diatas, menjelaskan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju berjumlah 20 orang responden dengan persentase sebesar 55,6%. Responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 9 orang responden dengan persentase sebesar 25%. Responden yang memberikan tanggapan cukup setuju berjumlah 7 orang responden dengan persentase sebesar 19,4%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0% sementara responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden dengan persentase sebesar 0%.

Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan selalu saling membantu jika ada rekan kerja yang sedang mengalami masalah dalam penyelesaian pekerjaannya. Karena dengan adanya rasa saling membantu diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian penyelesaian pekerjaan yang diharapkan. Namun masih terdapat 7 tanggapan (19,4%) menjawab cukup setuju, adapun responden yang memberikan tanggapan cukup setuju adalah karyawan pada bagian F&B service dan produk. Hal ini menjelaskan bahwa masih adanya karyawan yang kurang membantu rekan

kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka hal ini akan berdampak terhadap penurunan kerjasama dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Tabel 5.39
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

No	Item Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	PY1	13	17	6	0	0	36
2	PY2	12	16	8	0	0	36
3	PY3	11	22	3	0	0	36
4	PY4	15	15	6	0	0	36
5	PY5	15	14	7	0	0	36
6	PY6	15	11	6	4	0	36
7	PY7	19	13	4	0	0	36
8	PY8	13	14	6	3	0	36
9	PY9	19	10	7	0	0	36
10	PY10	20	9	7	0	0	36
Jumlah		152	141	60	7	0	360
Total Skor		760	564	180	14	0	1518

Sumber Olahan Data 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 10 \times 36 = 1.800$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 10 \times 36 = 360$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.800 - 360}{5} = 288$$

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan sesuai dengan interval di bawah ini:

Sangat Baik $= 1.512 - 1.800$

Baik $= 1.224 - 1.512$

Kurang Baik $= 936 - 1.224$

Tidak Baik $= 648 - 936$

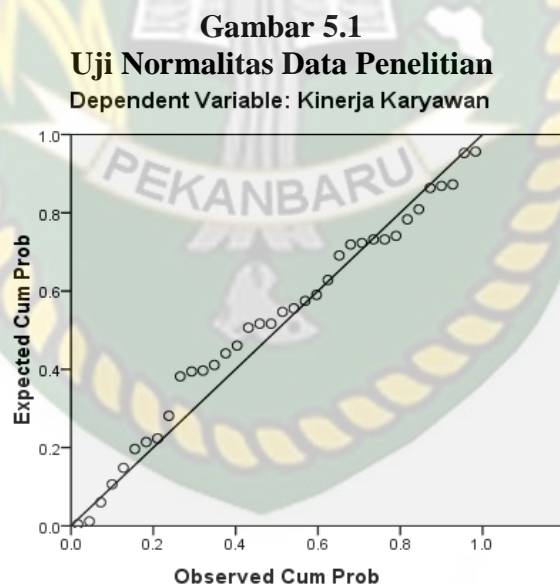
Sangat Tidak Baik $= 360 - 648$

Hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau diperoleh total skor sebesar 1.518 berada pada rentang interval 1.512 – 1.800 atau sudah dalam kondisi sangat baik. Hal ini menjelaskan dalam bekerja, karyawan selalu berupaya dalam mencapai target kerja yang diberikan. Maka dari itu diperlukan ketelitian dalam bekerja untuk menghindari kesalahan dalam bekerja yang berakibat buruk terhadap kinerja yang diharapkan.

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas data yang digunakan didalam penelitian ini sebagai berikut :



Sumber Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan gambar 5.1 dimana plot menyebar disepanjang garis diagonal. Maka dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

5.4.2 Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas data yang digunakan didalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 5.40
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.957	4.193		.705	.486		
Employee Engagement	.259	.093	.320	2.775	.009	.582	1.717
Komitmen Kerja	.952	.177	.621	5.381	.000	.582	1.717

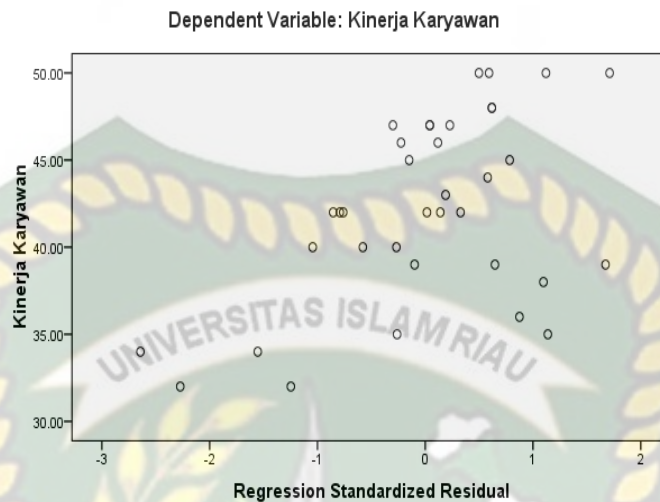
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Data Olahan SPSS 22

Hasil uji multikolinieritas dimana nilai VIF yang dihasilkan pada masing – masing variabel bebas kurang dari 10, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas data yang digunakan didalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 5.2
Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian



Sumber Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, dimana plot menyebar secara acak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian.

5.5 Analisis Data Penelitian

Berikut adalah hasil penelitian berdasarkan analisis regresi, uji koefisien determinasi dan uji secara parsial dan simultan :

5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil penelitian mengenai analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 5.41
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.957	4.193		.705	.486		
Employee Engagement	.259	.093	.320	2.775	.009	.582	1.717
Komitmen Kerja	.952	.177	.621	5.381	.000	.582	1.717

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 2,957 + 0,259X_1 + 0,952X_2 + e$$

Adapun penjelasan mengenai permasamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2.957. Menjelaskan bahwa jika seluruh variabel bebas (*employee engagement* dan komitmen kerja karyawan) diasumsikan bernilai 0 (nol) maka nilai variabel terikat (kinerja) sebesar 2.957 poin.
2. Nilai koefisien regresi 0,259. Menjelaskan bahwa jika variabel bebas (*employee engagement*) mengalami peningkatan satu satuan, maka hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,259 poin.
3. Nilai koefisien regresi 0,952. Menjelaskan bahwa jika variabel bebas (komitmen kerja) mengalami peningkatan satu satuan, maka hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,952 poin.

5.5.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantunya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.42 dibawah ini :

Tabel 5.42 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 ^a	.744	.729	2.78174	1.703

Sumber Data Olahan SPSS 22

Nilai Adjust R Square menjelaskan *employee engagement* dan komitmen kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 72,9% dan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menjelaskan bahwa *employee engagement* dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

5.5.3 Uji T Parsial

Berikut adalah hasil uji hipotesis penelitian secara parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.43 Uji Hipotesis Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	2.957	4.193		.705	.486		
Employee Engagement	.259	.093	.320	2.775	.009	.582	1.717
Komitmen Kerja	.952	.177	.621	5.381	.000	.582	1.717

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data Olahan SPSS 22

Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikasi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 36 - 2 - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 2,032$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bila $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikasi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- b. Bila $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikasi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut :

1. Nilai t hitung sebesar $2,775 >$ nilai t tabel sebesar $2,032$ dengan nilai signifikasi sebesar $0,009 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak menjelaskan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau.
2. Nilai t hitung sebesar $5,381 >$ nilai t tabel sebesar $2,032$ dengan nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak menjelaskan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau.

5.5.4 Uji F Simultan

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai f hitung sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k - 1$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 3 - 1 : Df2 = 36 - 2 - 1$$

$$F \text{ tabel} = 2,88$$

Tabel 5.44 : Uji F Hitung ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	743.643	2	371.822	48.051	.000 ^a
	Residual	255.357	33	7.738		
	Total	999.000	35			

Sumber Data Olahan SPSS 22

Dari tabel 5.14 diatas diketahui F hitung sebesar 48,051 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 2,88. Dengan demikian diketahui F hitung (48,051) > F tabel (2,88) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan *employee engagement* dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.6 Pembahasan

5.6.1 Employee Engagement Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau.

Hasil analisis deskriptif dari tanggapan responden mengenai *employee engagement* karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau sudah dalam kondisi baik. Hal ini menjelaskan dengan adanya sikap positif dari karyawan dipengaruhi

oleh banyak faktor diantaranya adanya kenyamanan dan keamanan pada lingkungan kerja. Pemberian arahan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Perusahaan juga memberikan kesempatan bagi karyawan yang berprestasi untuk mendapatkan kedudukan yang lebih baik.

Pengujian hipotesis penelitian secara parsial menjelaskan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau. *Employee engagement* merupakan keterikatan seorang karyawan dalam bekerja, dimana *engagement* yang kuat dalam bekerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan loyalitas, komitmen dan kinerja yang dihasilkan. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) dimana seorang karyawan yang memiliki keadaan pikiran yang positif dan bagagia dalam bekerja dapat menumbuhkan semangat, dedikasi dan absorpsi dalam bekerja sehingga hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian Anitha (2014) menjelaskan bahwa *employee engagement* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Bakker dan Matthijs (2010) yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bakker, Tims, dan Derks (2012) menjelaskan bahwa *engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Maka dari hasil ini dijelaskan bahwa *engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

5.6.2 Komitmen Kerja Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau.

Hasil analisis deskripti tanggapan responden mengenai komitmen kerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau sudah dalam kondisi sangat baik. Hal ini menjelaskan komitmen kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan didalam bekerja, karena dengan adanya komitmen kerja yang baik diharapkan dapat memberikan pengaruh dalam pencapaian kinerja yang diharapkan.

Pengujian hipotesis penelitian secara parsial menjelaskan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau. Komitmen kerja adalah keadaan seseorang karyawan yang memihak ke organisasi dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. (Robbins dan Judge, 2008) maka dengan adanya komitmen kerja yang tinggi diharapkan dapat memberikan pengaruh yang baik dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian yang dilakukan harfiansyah (2018), menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Komitmen kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan pada perusahaan tersebut berkomitmen, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan

5.6.3 Employee Engagement Dan Komitmen Kerja Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau.

Hasil analisis deskripti tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau sudah dalam kondisi sangat baik. Hal ini menjelaskan dalam bekerja, karyawan selalu berupaya dalam mencapai target kerja yang diberikan. Maka dari itu diperlukan ketelitian dalam bekerja untuk menghindari kesalahan dalam bekerja yang berakibat buruk terhadap kinerja yang diharapkan.

Secara bersamaan *employee engagement* dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen kerja sebagai pengaruh yang paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang mampu mencapai target serta tujuan yang ditetapkan perusahaan. Dimana kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. (Mangkunegara, 2011).

Maka dari itu penting bagi sebuah perusahaan untuk mendorong karyawannya dalam bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang diharapkan. Adapun langkah yang dapat diperhatikan oleh sebuah perusahaan adalah dengan meningkatkan *employee engagement* karyawan dalam bekerja serta membangun komitmen kerja yang lebih baik sehingga hal ini diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang diharapkan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil analisis deskriptif dari tanggapan responden mengenai *employee engagement* karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau sudah dalam kondisi baik. Hal ini menjelaskan *employee engagement* sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Hasil analisis deskriptif tanggapan responden mengenai komitmen kerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau sudah dalam kondisi sangat baik. Hal ini menjelaskan komitmen kerja merupakan hal utama yang harus dimiliki karyawan dalam bekerja.
3. Hasil analisis deskriptif tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau sudah dalam kondisi sangat baik. Hal ini menjelaskan dalam bekerja, karyawan selalu berupaya dalam mencapai target kerja yang diberikan.
4. Pengujian hipotesis penelitian secara parsial menjelaskan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau. *Employee engagement* dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Pengujian hipotesis penelitian secara parsial menjelaskan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau. Dengan adanya komitmen kerja, maka karyawan akan selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai harapan perusahaan.
6. Secara bersamaan *employee engagement* dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen kerja sebagai pengaruh yang paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pihak Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau dapat memberikan balas jasa yang sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga hal ini dapat menjadi pemicu dalam meningkatkan keterikatan karyawan untuk bekerja dengan baik.
2. Kepada karyawan, diharapkan juga selalu berkomitmen dalam bekerja terutama didalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Dalam meningkatkan *employee engagement* karyawan, sebaiknya Hotel Pangeran Pekanbaru dapat membangun hubungan kerja yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan.

4. Disarankan juga kepada pemimpin Hotel Pangeran Pekanbaru agar dapat memberikan arahan dan kepedulian kepada setiap karyawan untuk dapat mendorong semangat kerja karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mengenai komitmen kerja disarankan untuk Hotel Pangeran Pekanbaru dapat memberikan beberapa kompensasi kepada karyawan untuk mendorong agar karyawan dapat bekerja lebih baik.
6. Karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru sebaiknya selalu meningkatkan kontribusi didalam membantu perusahaan mencapai target yang ditetapkan sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. Karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru disarankan juga untuk dapat mengelola waktu kerja, terutama didalam menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
8. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian sejenis dengan menambahkan variabel – variabel lain yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiftiya, J. 2014. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT bukit makmur mandiri utama site kideco jaya agung batu kajang kabupaten paser. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman. Volume 2, Nomor 4*
- Annisa, A. (2013). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Chandra Sakti Utara Leasing Jakarta. *Universitas Indonesia*
- Arina Nurandini dan Eisha Lataruva. 2014. Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perumnas Jakarta). *Jurnal studi manajemen & organisasi 11 2014 juni 78-91.*
- Bagus Putu Fabio, Musa hubeis, dan Herien puspitawati. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang berimplikasi pada kinerja karyawan. *Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen, Vol 2 No. 1, januari 2016.*
- Bakker AB, Demerouti E 2008. Towards a model of work engagement. *Journal Career Development International Emerald 12 (3):209-223.*
- Bakker AB., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demand-Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Journal of Human Resources Management. 43(1). 83-104.*
- Bakker AB., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demand-Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Journal of Human Resources Management. 43(1). 83-104.*
- Demerouti, E., & Cropanzano, R (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. in A. B. Bakker & M. P. Leiters (Eds.), *Work engagement; A handbook theory and research.* Pp. 147-163. New York, NY
- Engla Dika Putri. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru). *JOM FISIP Volume 4 Nomor 2 Oktober 2017.*
- Ferinda. (2007). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi dan bisnis, 176.*
- Handoko, Melayu S.P. 2006 *manajemen personalia & sumberdaya manusia cetakan ke-15.* Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta

- Hasibuan, Malayu S.P. 2006 *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Haji Masagung.
- Hasibuan. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. bUMI Angsara.
- Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2),101-107
- Mujiasih, E & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformational & dan budaya organisasi, 1-20.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja pegawai. Yogyakarta : graha ilmu Kinerja Karwayan dengan budaya Kolektivitas sebagai Variabel Moderasi jurnal MSDM Vol. 6.
- Sumakto, Windy Auliah, S. (2013). Hubungan Keterikatan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan Hotek Surabaya Plaza. *Jurnal psikologi industri dan organisasi*, 2.
- Suwatno, Y. T. dan. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung:alfabeta
- Wibowo. 2007. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yusri Hafizh. 2020. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru. *JOM FISIP* Volume 7 Edisi II Juli – Desember 2020.