

PENGARUH KOMITMEN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ATOZ MEGA INDONESIA

Lulu Octaviani^{1)*}, Achmad Jaelani^{2)*}, Hasanuddin^{3)*}
Faculty Of Economic , Study Program Accounting and Management ,
Swadaya Institute Of and Business Communication
Email : octavianilulu2@gmail.com

Article history :

Received 13 Juni
2024
Received in revised
From
17 Juni 2024

Accepted 1 Juli 2024
Vol. 31 No.2 (2024)

Keywords :
Promotion, Service
Quality, Purchase.

Focus And Scope :
Accounting and
Management

Abstract

How much does commitment affect PT employees' performance. Atoz Mega Indonesia? How much does loyalty affect PT employees' performance. Atoz Mega Indonesia? How much do commitment and loyalty affect PT employees' performance. Atoz Mega Indonesia? The research was conducted at PT. Atoz Mega Indonesia Jl. Raya Kodau No.19 Jatirahayu, Kec. Pondok Melati – Bekasi City using a survey method. The research population consisted of all employees at PT. Atoz Mega Indonesia. Data collection techniques in research use questionnaires, distributing questionnaires to research subjects aimed at obtaining data or information about research problems, questionnaires distributed to respondents in the form of questionnaires in the form of questions that ask respondents to choose answers. Testing data quality using validity and reliability tests. Data were analyzed using correlation analysis and linear regression, T-test, F test, coefficient of determination test, and accompanied by classical assumption test. The correlation analysis and multiple linear regression results indicate that work commitment and loyalty are positively and significantly related to employee performance at PT. Atoz Mega Indonesia is indicated by the number of positive correlation coefficients. The results of the T-test explain that work commitment and work loyalty individually affect employee performance at PT. Atoz Mega Indonesia shows that the significant number for each variable is below 0.05. The results of the F test explain that Work Commitment and Work Loyalty together have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Atoz Mega Indonesia, this is indicated by the significant number produced below 0.05. Based on the results of the coefficient of determination, it can be explained that there is an influence of Work Commitment and Work Loyalty on Employee Performance at PT. Atoz Mega Indonesia by 86.9%.

1. Introduction (Pendahuluan)

Perusahaan akan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik agar dapat bersaing dalam dunia bisnis saat ini. Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil, namun perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan menjadi hal penting untuk diperhatikan. Kinerja

merupakan pencapaian suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Banyak hal yang mendukung bagi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan yang berkembang dan maju, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2006,H.3) mereka menjelaskan bahwa SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan sesuai dengan keinginan. Perusahaan dikatakan maju dan berkembang tidak hanya didasarkan pada sumber daya, modal yang berupa teknologi dan aset yang berlimpah, akan tetapi sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam perusahaan, baik secara kelompok maupun secara individu. Sumber daya manusia merupakan inisiator dan penggerak upaya dalam kelancaran aktivitas peningkatan kemajuan perusahaan. Menurut H. Hadari N. (2010:40) Sumber Daya Manusia tersebut diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Perusahaan jasa pengendali hama PT. Atoz Mega Indonesia harus bersaing dengan perusahaan pengendalian hama lainnya untuk menarik kepercayaan klien Industri, Ritel, Perumahan & Restoran untuk mendapatkan keuntungan, untuk tujuan yang ditetapkan, maka perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi agar lebih meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap karyawan sehingga akan motivasi untuk lebih berkomitmen dan loyalitas terhadap perusahaan secara optimal.

Komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi atau karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat pergantian karyawan terhadap perusahaan pun rendah. Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen pada pekerjaan yaitu salah satunya dengan mempertahankan karyawan yang berpotensi disetiap bagian dan jabatan, selain adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab. Membangun komitmen organisasi menjadi lebih bermanfaat, karena dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Selain itu faktor loyalitas dipandang sebagai salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu (Onsardi, 2018). Karyawan yang memiliki loyalitas pada dasarnya akan memiliki ketaatan pada peraturan. Ketaatan ini didasari pada kesadaran yang dimiliki oleh karyawan bahwa peraturan yang dibuat perusahaan disusun untuk membantu mengorganisir kelancaran jalannya pelaksanaan kerja. Kondisi ini menjadikan karyawan mampu bersikap baik dan taat tanpa adanya rasa keterpaksaan atau takut terhadap sanksi yang akan diterima apabila melanggar peraturan tersebut. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang baik maka akan memiliki hubungan dan lingkungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan. Dalam meningkatkan kinerja guna mengelola Sumber Daya Manusia agar lebih baik maka PT. Atoz Mega Indonesia harus memperhatikan komitmen kerja dan Loyalitas kerja. Seorang karyawan yang telah mendedikasikan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membangun perusahaan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki komitmen baik/tinggi dengan memiliki komitmen yang tinggi tidak menutup kemungkinan jika karyawan tersebut memiliki loyalitas yang tinggi juga karena loyalitas

terbentuk dari rasa komitmen, selain itu profesionalisme sebagai karyawan yang ingin berkarir secara jangka panjang maka diperlukan nya loyalita yang tertuju kepada hasil dari pekerjaannya. Loyalitas kerja sangat diperlukan di PT. Atoz mega Indonesia agar dapat melaksanakan program program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan PT. Atoz Mega Indonesia tersebut memiliki komitmen kerja yang tinggi maka akan berujung kepada munculnya hasrat memiliki loyalitas yang tinggi, maka akan membantu peningkatan Kinerja kerja karyawan PT. Atoz Mega Indonesia dan untuk memotivasi memiliki komitmen dan loyalitas yg tinggi juga. Untuk memelihara rasa komitmen dan loyalitas kerja, karyawan juga memiliki alasan dasar untuk loyalitas seperti faktor rasional, faktor emosional, faktor spiritual sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar lagi untuk meningkatkan kinerja kerjanya dalam suatu perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja dan Loyalitas kerja Terhadap Kinerja. Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang pengaruh komitmen kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan temuan yang berbeda atau masih terdapat gap hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Rivai dan Pramusinto (2005), menghasilkan hasil bahwa variabel independen motivasi dan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil temuan peneliti yang dilakukan oleh Sriyono dan Farida (2013), secara parsial maupun simultan bahwa kepuasan kinerja dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Terdapat temuan peneliti lainnya oleh Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto (2017), motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Yuniman Zebua (2016), loyalitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumberdaya manusia. Bayu (2012), Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X1), pengaruh positif loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pada uraian latar belakang dan adanya research maka tujuan penelitian ini yaitu pertama untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, kedua untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Research Methods (Metode Penelitian)

Tipe Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Atoz Mega Indonesia Jl. Raya Koda No.19 Jatirahayu, Kec. Pondok Melati Bekasi.

Data Penelitian

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan sedangkan data sekunder diperoleh dokumen, literatur, buku dan internet.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Atoz Mega Indonesia yang berjumlah 30 orang. Menurut Sugiono (2013) jika populasi kurang dari 100 orang maka bisa dijadikan sampel.

Metode Analisis Data

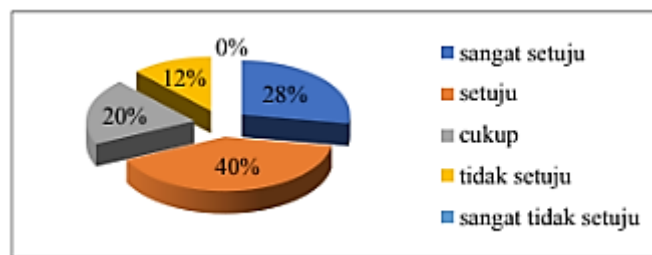
Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan tahap uji validitas dan reliabilitas, untuk pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan komputer menggunakan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS 20) dengan ketentuan jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika r hitung tidak positif, serta r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Kesulitan yang ditemui selama penelitian bahwa nya peneliti harus teliti dalam penentuan pembuatan kuesioner, dan peneliti harus menginformasikan kepada semua responden cara membaca penilaian terhadap pertanyaan yang akan di jawab di lembar kuesioner, peneliti harus memahami cara kerja dari aplikasi spss 20, keunggulan penelitian ini dapat melihat hasil yang

positif dan signifikan antara variabel X1 terhadap Y, X2 terhadap Y dan variabel X1 dan X2 terhadap Y..

3. Research Results (Hasil Penelitian)

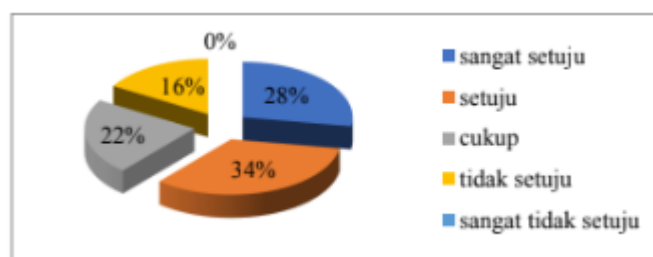
Data dari penelitian ini diambil dari sebaran kuesioner yang telah diberikan kepada para karyawan di PT. Atoz Mega Indonesia Jl. Raya Kodau No.19 Jatirahayu, Kec. Pondok Melati – Kota Bekasi yang berjumlah 30 orang yang sudah dihitung menggunakan rumus slovin. Kuesioner ini terdiri dari 47 butir pernyataan yang mewakili 3 variabel yang diteliti. Ketiga variabel penelitian yang berbentuk kuesioner adalah variabel Komitmen Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) serta variabel Kinerja Karyawan (Y). Kuesioner variabel Komitmen Kerja terdiri dari 9 butir pernyataan dan variabel Loyalitas Kerja terdiri dari 12 butir pernyataan dan variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 16 butir pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap pernyataan responden secara rata-rata pada variabel Komitmen Kerja terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 28%, untuk responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 40% dan yang memberikan penilaian cukup ada sebanyak 20% adapun responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 12% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada. Bila melihat hasil secara keseluruhan pada variabel Komitmen Kerja terlihat bobot nilai rata-rata sebesar 113 dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori setuju, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja PT. Atoz Mega Indonesia sudah baik.

Gambar 4.1
Diagram Variabel Komitmen Kerja



Pada variabel Loyalitas Kerja (X2) digunakan 12 item pernyataan yang disebarkan kepada 30 responden, terhadap output pengolahan data pada variabel Loyalitas Kerja PT. Atoz Mega Indonesia dapat dilihat sebagai berikut:

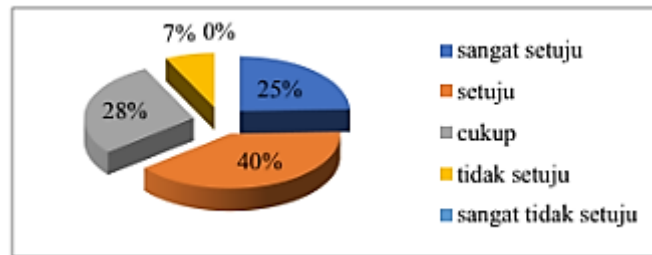
Table 4.2
Diagram Variabel Loyalitas Kerja



Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap pernyataan responden secara rata-rata pada variabel Loyalitas Kerja terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 28%, untuk responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 34% dan yang memberikan penilaian cukup ada sebanyak 22% adapun responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 16% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada. Bila melihat hasil secara keseluruhan pada variabel Loyalitas Kerja terlihat bobot nilai rata-rata sebesar 114 dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori setuju, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja PT. Atoz Mega Indonesia sudah baik. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) digunakan 16 item pernyataan yang

disebarkan kepada 30 responden, terhadap output pengolahan data pada variabel Kinerja Karyawan PT. Atoz Mega Indonesia dapat dilihat sebagai berikut:

Table 4.3
Diagram Variabel Kinerja Karyawan



Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap pernyataan responden secara rata-rata pada variabel Kinerja Karyawan terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 25%, untuk responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 40% dan yang memberikan penilaian cukup ada sebanyak 28% adapun responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 7% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada. Bila melihat hasil secara keseluruhan pada variabel Kinerja Karyawan terlihat bobot nilai rata-rata sebesar 115 dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori setuju, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan PT. Atoz Mega Indonesia sudah baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas Berdasarkan hasil uji validitas untuk konstruk komitmen kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan tersaji pada table 1

Tabel 1 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1527,859	2	763,929	75,916	.000 ^b
	Residual	1469,175	146	10,063		
	Total	2997,034	148			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Sumber : Hasil SPSS 24.00

Tabel diatas terlihat bahwa ternyata sig = 0.00 < 0,5. Sehingga tolak H0, terima H1 artinya Hi paling sedikit ada satu βi yang tidak sama dengan nol, i = 1,2. Untuk melihat koefisien regresi mana saja yang signifikan, maka dilanjutkan uji t.

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi.

Tabel 2 Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,885	2,820		3,151	0,002		
	x1	0,153	0,048	0,189	3,157	0,002	0,941	1,062
	x2	0,633	0,059	0,644	10,790	0,000	0,941	1,062
a. Dependent Variable: y								

Sumber : Hasil SPSS 24.00

Berdasarkan tabel diatas ternyata untuk koefisien β_1 nilai sig = $0,02 \leq 0,05$ artinya tolak H_0 , terima H_1 , artinya promosi (X1) berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y). Selanjutnya berdasarkan tabel diatas ternyata untuk koefisien β_1 nilai sig = $0,00 \leq 0,05$ artinya tolak H_0 , terima H_1 , artinya kualitas pelayanan (X2) berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3 Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	0,510	0,503	3,17220	2,006
a. Predictors: (Constant), x2, x1					
b. Dependent Variable: y					

Sumber : Hasil SPSS 24.00

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka didapat hasil Korelasi ($R^2 = 0,51$ artinya sebesar 51% variasi turun naiknya (Y) keputusan pembelian yang dijelaskan oleh X1 promosi dan X2 kualitas pelayanan dalam model sebesar 51%. Sisanya 49% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

4. Conclusion (Kesimpulan)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan dibahas pada bab sebelumnya berkaitan dengan pengaruh promosi dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Promosi dan kualitas pelayanan berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian.
2. Hasil Uji t ternyata untuk koefisien β_1 nilai sig = $0,02 \leq 0,05$ artinya tolak H_0 , terima H_1 , artinya promosi (X1) berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y).
3. Selanjutnya untuk koefisien β_1 nilai sig = $0,00 \leq 0,05$ artinya tolak H_0 , terima H_1 , artinya kualitas pelayanan (X2) berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y).
4. Besarnya variasi keputusan pembelian yang dapat dijelaskan oleh variabel promosi dan kualitas pelayanan sebesar 51% .

5. Reference List (Daftar Referensi)

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asri, Marwan. 2017. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Bashu Swasta Dharmmesta. 2016. *Manajemen Pemasaran*. BPFE : Yogyakarta.
- Boone, Louis E dan Kurtz, David L. 2016. *Pengantar Bisnis*. Terjemahan Anwar Fadriansyah. Penerbit : Erlangga. Jakarta.
- Budi Prasetyo Dan Yunita Rismawati.” Pengaruh Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pt Harjagunatama Lestari (Toserba Borma) Cabang Dakota.” Vol. 2 No. 2 Januari - Juni 2018 E-Issn: 2621-5306.
- Daniel Septian Dan Asron Saputra.” Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Kepri Mall”. Volume 6– Nomor 1, Juni 2020, (Hlm 43-53). Fandy Tjiptono, 2016. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24*. Edisi 8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujariti, Damodar. N. 2016. *Dasar – Dasar Ekonometrika*. Buku II. Edisi Kelima. Jakarta Selatan.

Salemba Empat.

- H. Komarudin, Asep Sulaeman, Dan Jasmani. “ Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Tangerang Selatan”. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No.3, April 2020.
- Kasmir (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Cetakan ke – 8. Jakarta. Rajawali Pers.
- Kotler Phillip dan Garry Armstrong. 2016. *Principle of Marketing*, Global Edition. USA. Pearson Prentice Hall.
- Kotler, Phillip dan Keller, K.L. 2016. *Marketing Management*. Edisi 15. Global Edition. Pearson Luptiyoadi, Rambat. 2016. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat.
- Prativi Putri Wulandari, Dan Widayanto. “Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Merek Toyota (Studi Pada Konsumen Pt Nasmoco Majapahit, Semarang)”.
- Sartika Moha dan Sjendry Loindong 2016. *Analisis Kualitas Pelayanan dan Fasilitas terhadap Kepuasan Konsumen pada Hotel Yuta di Kota Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratunangi. *Jurnal EMBA 577*. Vol.4 No.1 Maret.Hal 575 – 584.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2016. *Metode Penelitian untuk Bisnis : Pengembangan – Keahlian*. Salemba Empat. Jakarta
- Stanton, William J. 2017. *Prinsip Pemasaran*, alih Bahasa : Yohanes Lamarto. Penerbit : Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Yolanda Dan Darmanitya Harseno Wijanarko. “Pengaruh Promosi Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Air Minum Merek Aqua Serta Implikasinya Terhadap Citra Merek Di Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur”. Vol. 06. No. 1a April 2018.
Website
Fraksipkskotabekasi.Id