

---

## Komitmen Organisasi yang dipengaruhi Pelatihan, Motivasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja

Suandi Tegar Pratama<sup>1</sup>, Aris Budiono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Asa Indonesia

E-mail: [suanditegarpratama@gmail.com](mailto:suanditegarpratama@gmail.com)<sup>1</sup>

---

### Article History:

Received: 01 Mei 2024

Revised: 16 Mei 2024

Accepted: 19 Mei 2024

**Keywords:** *Training, Motivation, Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

**Abstract:** *This research focuses on the efficiency and effectiveness of employee treatment during a new era by managing training, motivation, leadership, and job satisfaction, which is expected to increase organizational commitment so that the organization can adapt to fundamental and permanent changes in the company. Research data was developed using a Likert scale. By using the Rosco table, research data was obtained for 100 respondents, not including the 30 people who were intended to test validity and reliability. We use quantitative methods with multiple linear regression. The IBM SPSS 24 statistical application was used for statistical calculations. This research shows that the four independent variables that have a partial impact on organizational commitment, training, and motivation do not significantly influence organizational commitment, leadership, or employee job satisfaction were found to have a significant influence on organizational commitment.*

---

## PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah mengubah cara organisasi bekerja dan berinteraksi secara dramatis. Pasca pandemi, organisasi menghadapi tantangan besar dalam menyesuaikan diri dengan perubahan pola kerja, kebijakan baru, dan ketidakpastian ekonomi yang terus berlangsung. Hal ini juga menimbulkan kekhawatiran akan kesejahteraan mental dan emosional karyawan akibat tekanan dan ketidakpastian yang terus-menerus.

Dalam situasi ini, faktor-faktor seperti pelatihan, motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja menjadi semakin penting dalam memelihara komitmen karyawan terhadap organisasi. Pelatihan yang tepat membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berubah. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk tetap berkinerja optimal. Kepemimpinan yang efektif memberikan arahan dan dukungan di tengah ketidakpastian. Sementara kepuasan kerja mencerminkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Meskipun penting, belum banyak penelitian yang secara khusus mengeksplorasi dampak faktor-faktor ini pada komitmen karyawan pasca pandemi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara pelatihan, motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan pasca pandemi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan di tengah tantangan ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mempertahankan keterikatan karyawan dan

---

meningkatkan kesuksesan jangka panjang mereka.

Saat ini, Perusahaan membutuhkan banyak Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi tepat untuk mengerjakan tugasnya. Terlepas dari perusahaan kecil maupun besar, diperlukan departemen sumber daya manusia yang efektif. Oleh sebab itu, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal penting yang perlu dilaksanakan dengan baik supaya target perusahaan bisa tercapai. Mulai dari pelatihan, motivasi karyawan, kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pelatihan memainkan peran penting dalam memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan memberikan pelatihan yang efektif dan relevan, organisasi tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga menciptakan rasa dihargai dan diakui. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan mereka cenderung lebih terikat dan berkomitmen terhadap organisasi. Pelatihan juga membuka peluang karir yang lebih baik bagi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan bukan hanya investasi dalam pengembangan individu, tetapi juga dalam keberhasilan jangka panjang organisasi (Hanaysha, 2016).

Motivasi memainkan peran penting dalam memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan merasa didorong untuk memberikan yang terbaik, mereka lebih cenderung terikat dan berkomitmen terhadap organisasi. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk tetap fokus, bertahan dalam menghadapi tantangan, dan berkontribusi secara aktif terhadap kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, menjaga tingkat motivasi yang tinggi di antara karyawan adalah langkah penting bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang produktif dan komitmen yang kuat terhadap tujuan bersama (Sapta et al., 2021).

Peran kepemimpinan dalam memengaruhi keterikatan karyawan terhadap organisasi sangatlah penting. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan pedoman yang jelas dan memotivasi, tetapi juga menjadi teladan yang baik dalam hal integritas, komitmen, dan visi perusahaan. Kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan, serta memberikan dukungan yang solid dalam mencapai tujuan bersama, dapat menciptakan lingkungan kerja yang memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, peran pemimpin yang kuat dan berkomitmen adalah kunci untuk membangun budaya organisasi yang didasarkan pada komitmen tinggi dan pencapaian bersama (BYTYQI.Q, 2020).

Peran kepuasan kerja dalam memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting. Saat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih terikat dan berkomitmen terhadap perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi dalam lingkungan kerja, termasuk aspek pengakuan, dukungan, dan peluang pengembangan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka lebih mungkin untuk memperkuat keterikatan mereka dengan organisasi dan memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan adalah langkah penting bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang didasarkan pada komitmen yang kuat dan produktivitas yang berkelanjutan (Setiawan et al., 2023).

## LANDASAN TEORI

### Pelatihan

Organisasi akan menginvestasikan dana setiap tahunnya pada sector pelatihan, akan tetapi tidak banyak organisasi memiliki program pelatihan yang secara efektif sesuai dengan tujuannya (Kraai & Mashau, 2020). Organisasi menggelontorkan dananya untuk membekali anggota organisasi dengan berbagai pelatihan bertujuan agar anggota organisasi meningkatkan kinerja dengan harapan mereka mampu menghadapi persaingan dan mampu beradaptasi terhadap perubahan maupun perkembangan lingkungan yang begitu cepat.

Tujuan perusahaan dalam kegiatan pelatihan seperti: adanya pengetahuan baru, mengasah kemampuan, meningkatkan keterampilan, tanggung jawab, ketaatan, rasa percaya diri, rasa memiliki perusahaan, motivasi kerja, loyalitas, memahami lingkungan kerja, memahami budaya perusahaan, dan tujuan lainnya (Kasmir, 2019). Alat strategis yang dapat diterapkan organisasi dalam meningkatkan kompetensi karyawan adalah pelatihan (Kraai & Mashau, 2020). Pelatihan dapat diartikan memberi pemahaman karyawan baru atau yang sudah memiliki keterampilan untuk melakukan pekerjaan sesuai kebutuhan mereka dengan beberapa hal yang harus dilakukan: Persiapan peserta training, Presentasikan Operasi materi training, Lakukan praktek atau Uji Coba, Tindak Lanjut hasil program pelatihan (Dessler, 2013). Bahwa pelatihan berfungsi dengan: indikator materi yang diberikan, metode yang digunakan, kemampuan pelatih, perangkat pembelajaran (Djastuti et al., 2020). Pelatihan merupakan suatu proses yang sistematis dalam meningkatkan: pengetahuan, keterampilan dan perilaku agar dapat mendukung proses pencapaian tujuan organisasi. Komponen pelatihan dan pengembangan: instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tentu saja tujuan pelatihan (Mangkunegara, 2020).

**H<sub>1</sub>**: Ada pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi

### Motivasi

Motivasi akan mendasari segala tindakan maupun perilaku manusia untuk mencapai tujuannya. Kunci untuk memahami perilaku manusia di tempat kerja salah satunya adalah motivasi, hal ini menjadi prasyarat untuk efisiensi pekerjaan (Petrova et al., 2020). Motivasi adalah elemen yang mendorong manusia untuk mencapai kebutuhan mereka dan meraih prestasi (Budiono, 2022). Tidak sedikit perusahaan tidak maksimal dalam mengelola faktor/alat motivasi dengan efektif dan mengarahkan karyawannya berkinerja baik (Eroğlu & Kiray, 2020). Motivasi adalah proses yang dapat menjelaskan energi dapat diarahkan dalam mencapai tujuannya, (Lolowang et al., 2019).

Motivasi merupakan proses psikologis yang dapat memunculkan suatu dorongan, memberikan arah dan keyakinan pada perilaku individu. Berperan sebagai konsep yang mendasari perilaku organisasi, motivasi mampu memberikan wawasan kenapa alasan perilaku seseorang (Laras et al., 2021). Motivasi bertindak sebagai proses untuk menjelaskan intensitas, arah, maupun ketekunan individu dalam pencapaian tujuan. Tiga indikator kunci pada definisi kami merujuk pada intensitas, arah, dan ketekunan (Robbins & Judge, 2013a). Proses psikologis yang disebut motivasi dapat dipengaruhi: faktor internal seperti berkeinginan untuk hidup, memiliki, penghargaan, pengakuan, dan berkuasa. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, jaminan pekerjaan, status, tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel (Sutrisno, 2016).

**H<sub>2</sub>**: Ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi

### Kepemimpinan

Keberhasilan suatu kegiatan operasional tidak lepas dari peran seorang pemimpin yang melakukan koordinasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tim kerja sehingga harapan

perusahaan dalam hal operasional dapat terlaksana sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Konsep “pemimpin berasal dari kata asing “*leader*” dan “kepemimpinan” dari “*leadership*” (Suwatno & Priansa, 2016). pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil di dunia, dan kepastian dengan hasil ini hanya positif kalau seseorang mengetahui apa yang diinginkannya. Sedangkan menurut Kouzes dalam Suwatno dan Priansa (2016) mengatakan bahwa pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahuinya. Menurut (Rivai et al., 2013) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Selanjutnya jika pemimpin dilihat dari sisi bahasa Inggris menjadi “*leader*”, yang mempunyai tugas untuk *me-LEAD* anggotanya di sekitarnya. Sedangkan makna “*lead*” adalah (Rivai et al., 2013): *Loyalty*, seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan, *Educate*, seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan *tacit knowledge* pada rekan-rekannya, *Advice*, memberikan saran dan nasihat dari permasalahan yang ada, *Discipline*, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya

**H<sub>3</sub>**: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

### **Kepuasan Kerja**

Hal apapun yang dilakukan oleh karyawan dapat dimanifestasikan dalam bentuk kepuasan, hasil kerja, dan bahkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi salah satunya adalah kepuasan dari hasil aktifitas karyawan. Ketidaksiapan karyawan terhadap organisasinya dapat berdampak pada adanya keinginan karyawan tidak berusaha maksimal dalam menyelesaikan tugasnya (Nurdiansyah et al., 2020). Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan membangkitkan perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya (Robbins & Judge, 2013b). Hal negatif yang dialami oleh karyawan dalam organisasi dan dapat merugikan karyawan dapat memicu kepuasan yang lebih rendah maupun tekanan psikologis (Dessler, 2013). Kombinasi budaya suportif dan inovatif, gaya kepemimpinan, memberikan efek positif pada kepuasan kerja. Selanjutnya, tipe budaya tertentu dan gaya kepemimpinan yang dikombinasikan berdampak signifikan pada komitmen karyawan terhadap organisasi (Al Hashmi & Cooling, 2018). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Robbins & Judge, 2013b): Pekerjaan itu sendiri, Gaji/ Upah, Promosi, Pengawasan, dan Rekan kerja.

**H<sub>4</sub>**: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

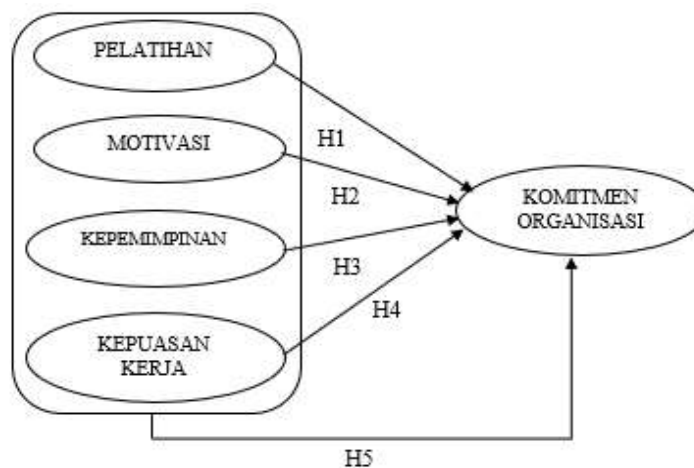
### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam pengelolaan karyawan, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Perusahaan mendapatkan manfaat dari loyalitas dan capaian karyawan yang lebih baik (Hendri, 2019). Karyawan yang memiliki komitmen tercermin pada sifat setia pada organisasi dengan kontribusi: ide, usaha. Terjadinya peningkatan kinerja ini dapat melancarkan usaha organisasi untuk mencapai tujuannya (Indradewa & Randi, 2021). Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat dikatakan perilaku yang mencerminkan loyalitas anggota terhadap organisasinya dan merupakan proses yang berkelanjutan

di mana kepedulian kesuksesan serta kesejahteraan mereka diungkapkan dalam perilaku mereka (Luthans, 2011a). Suatu keadaan yang mencerminkan keinginan, kebutuhan, maupun kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan dimensi sebagai berikut (Meyer & Allen, 1991): Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, Komitmen normative. Beberapa literatur juga menggunakan indicator yang sama dalam melakukan pengukuran komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative (Eliyana et al., 2019; Nurjanah et al., 2020; Pradhan et al., 2019; Seema et al., 2021).

**H<sub>5</sub>**: Ada pengaruh pelatihan, motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

### Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### METODE PENELITIAN

Diperlukan metode penelitian pada pengujian hipotesis, pada bagian ini metode penelitian kuantitatif kali ini penulis akan digunakan dalam melakukan uji hipotesis, penelitian ini menggunakan metode survei dalam pengambilan data penelitian.

#### Populasi dan sample

Pada bulan Januari 2024 pengambilan data dilakukan di sebuah Hotel yang bergerak dibidang jasa akomodasi atau penginapan yang bernama The Ritz-Carlton Mega Kuningan Jakarta terhadap para karyawannya. Populasi perusahaan tersebut sebanyak 155 karyawan. Jumlah responden yang kami gunakan menggunakan Teknik Roscoe sebanyak 100 responden *simple random sampling*.

#### Instrumen Penelitian

Instrumen dengan menggunakan skala likert kami gunakan untuk menjalankan prosedur pengujian validitas dan reliabilitas 5 instrumen yaitu instrumen pelatihan, motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

#### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai arah analisis komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi yang dimediasi oleh variable kepemimpinan dan kepuasan

kerja maka dikumpulkan data penelitian dengan menggunakan metode kuesioner skala Likert pada karyawan The Ritz-Carlton Mega Kuningan Jakarta yang dilakukan pada bulan Januari 2024.

### Teknik Analisis Data

Analisis *regresi linier berganda* kami gunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Dimana Analisis jalur dapat digunakan mengestimasi berbagai model regresi linier berganda secara bersamaan, maupun model pengaruh langsung dan tidak langsung (Riadi, 2018). Aplikasi statistik IBM SPSS 26 kami gunakan untuk uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik maupun pengaruh langsung, pada pengujian pengaruh tidak langsung kami gunakan kalkulator sobel untuk memperoleh gambaran dampak Pelatihan Motivasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh 30 responden dengan 5 variabel, total 41 pernyataan diketahui semua pernyataan dalam Pelatihan( $X_1$ ), Motivasi( $X_2$ ), Kepemimpinan( $X_3$ ), Kepuasan Kerja( $X_4$ ), dan Komitmen Organisasi( $Y_3$ ) dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,44 pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ .

### Uji Reliabilitas

Pada table 1 menunjukkan hasil uji reliabilitas semua variable mempunyai koefisien Alpha diatas 0.700. Dapat disimpulkan semua variable dalam penelitian ini reliabel.

**Tabel 1. Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Training	.909	Reliable
Motivation	.893	Reliable
Leadership	.881	Reliable
Job Satisfaction	.953	Reliable
Organization Commitment	.834	Reliable

Source: Author

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 2. Uji Asumsi Klasik**

	Multicollinearity	Heteroscedasticity	Normality
Training	1.461	Tidak terjadi	0.390
Motivation	2.864		
Leadership	1.850		
Job Satisfaction	2.444		

Dependent variable: Commitment Organization

Source: Author

Sebelum menguji hipotesis, kita lakukan uji asumsi klasik: uji Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan Normalitas. Hasilnya adalah sebagai berikut: Untuk uji Multikolinearitas yang dilakukan pada keempat variabel, nilai toleransi berkisar antara 0,10 hingga 10, menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel independen. Uji Heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya



heteroskedastisitas. Selain itu Uji Normalitas menunjukkan kepatuhan karena nilai masing-masing subkomponen diatas 0,05.

### Uji R<sup>2</sup>

**Tabel 3. Uji Hipotesis**

Model	R Square
1	.614 <sup>a</sup> .377

Pada table 3, R<sup>2</sup> pada substruktur 3 sebesar .742. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh motivasi, pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja terhadap komitmen organisasi secara simultan dengan Koefisien Deteminasi:  $K=R^2 \times 100\% = .377 \times 100\% = 37.7\%$ , sedangkan sisanya 62.3% disebabkan oleh variabel lainnya. Kelayakan model regresi digambarkan pada tabel 4, dimana F-hitung 14.346 dengan tingkat signifikansi  $5\% = 0.000 < 0.05$ , memberi arti terdapat hubungan linier antara pelatihan, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasi.

### Uji F

**Tabel 4. Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45.984	4	11.496	14.346	.000 <sup>b</sup>
Residual	76.126	95	.801		
Total	122.110	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

### Uji t

Pengaruh secara parsial variabel independen (pelatihan, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi) akan dijelaskan pada hasil pengujian masing-masing variabel dengan uji-t (tabel 5).

**Tabel 5. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.196	1.766		1.243	.217
Training	.103	.061	.167	1.704	.092
Motivation	-.059	.042	-.193	-1.411	.162
Leadership	.216	.072	.333	3.018	.003
Job Satisfaction	.139	.043	.407	3.217	.002

Dependent Variable: Organization Commitment

### Analisis komitmen organisasi yang dipengaruhi variable pelatihan

Pada table 5, t-hitung < t-tabel yaitu  $1.704 < 1.984$ , dengan tingkat signifikansi  $5\% = 0.092 > 0.05$  bermakna H<sub>1</sub> ditolak. Komitmen organisasi secara signifikan tidak dipengaruhi oleh

pelatihan. Hal ini senada dengan laporan penelitian (Budiono, 2024). Pelatihan memang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan sehingga apa yang baru mereka peroleh dapat diterapkan di lingkungan kerja, terjadi beberapa kasus hal ini dapat menjadi sandungan organisasi dalam mempertahankan karyawannya yang berusaha mengembangkan kariernya akan tetapi mereka merasa tidak terakomodir oleh organisasi sehingga turn over tenaga kerja yang meresahkan kerap terjadi.

#### **Analisis komitmen organisasi yang dipengaruhi variable motivasi**

Pada table 5,  $t\text{-hitung sebesar } (1.411) = t\text{-hitung} < t\text{-tabel yaitu } (1.411) < 1.984$ , dengan tingkat signifikansi  $5\% = 0.162 > 0.05$  bermakna  $H_2$  ditolak. Komitmen organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini bertolak belakang dengan hasil laporan penelitian terdahulu (Petrova et al., 2020). Apa yang terjadi terhadap motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi salah satu dasar dalam efisiensi dan keberhasilan organisasi. Kurangnya motivasi pada tujuan perusahaan menjadi salah satu penyebab keluar masuknya staf meningkat. Ini yang menjadi salah satu penyebab investasi pelatihan, kualifikasi dan pengembangan sumber daya manusia menjadi sia-sia.

#### **Analisis komitmen organisasi yang dipengaruhi variable kepemimpinan**

Pada table 5,  $t\text{-hitung sebesar } 3.018 = t\text{-hitung} > t\text{-tabel yaitu } 3.018 > 1.984$ , dengan tingkat signifikansi  $5\% = 0.003 < 0.05$  bermakna  $H_3$  diterima. Komitmen organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dalam hal penelitian perilaku organisasi, variabel dependen yang populer adalah produktivitas, absensi, pergantian, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, beberapa literatur melaporkan hubungan antara kepemimpinan dan komitmen paling kuat terjadi pada karyawan baru dan akan melemah untuk karyawan yang lebih berpengalaman dalam artian memiliki kinerja yang baik. (Robbins & Judge, 2013b). Mengacu pada loyalitas karyawan terhadap organisasi ditentukan oleh sejumlah variabel pribadi, organisasi dan nonorganisasi, memiliki hubungan yang lebih kuat dengan hasil organisasi seperti kepemimpinan, absensi, dan perputaran (Luthans, 2011b).

#### **Analisis komitmen organisasi yang dipengaruhi variable kepuasan kerja**

Pada table 5,  $t\text{-hitung sebesar } 3.217 = t\text{-hitung} > t\text{-tabel yaitu } 3.217 > 1.984$ , dengan tingkat signifikansi  $5\% = 0.002 < 0.05$  bermakna  $H_4$  diterima. Komitmen organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal ini senada dengan laporan penelitian terdahulu (Paramita et al., 2020; Rosas et al., 2021; Seema et al., 2021). Komitmen organisasi merupakan tingkat identifikasi yang dirasakan seperti kepuasan maupun ketidakpuasan anggota organisasi dimana tempat mereka berkarier yang berimplikasi terhadap keluar masuknya karyawan didalam organisasi.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, keempat variabel independen memiliki dampak terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pelatihan, motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan Ritz-Carlton Mega Kuningan secara kolektif mempengaruhi sejauh mana karyawan merasa terikat dan berkomitmen terhadap organisasi. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan dan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini mungkin menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar pelatihan dan motivasi mungkin lebih dominan dalam



memengaruhi komitmen organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan ditemukan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dan tingkat kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang kuat dalam membangun komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi ulang program-program pelatihan dan motivasi yang ada, serta menyesuaikannya dengan kebutuhan karyawan dan organisasi untuk meningkatkan efektivitasnya.

## DAFTAR REFERENSI

- Al Hashmi, W. S. G., & Cooling, R. (2018). Organizational Behaviour and Human Resource Management. In C. Machado & J. P. Davim (Eds.), *The 10 Step MBA for Safety and Health Practitioners*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66864-2>
- Budiono, A. (2022). Employee performance analysis of Paul Bakery Restaurant in Jakarta during the COVID-19 pandemic by measuring leadership, motivation and compensation through job satisfaction. *Turyzm/Tourism*, 32(1), 141–157. <https://doi.org/10.18778/0867-5856.32.1.07>
- Budiono, A. (2024). Organisational Commitment Influenced by Motivation and Training with Job Satisfaction and Performance as Mediator. *MAMEN*, 3(1), 16–32.
- BYTYQI.Q. (2020). The Impact of Motivation on Organizational Commitment: An Empirical Study with Kosovar Employees. *PRIZREN SOCIAL SCIENCE JOURNAL*, 4(3). <https://doi.org/10.32936/pssj.v4i3.187>
- Dessler, G. (2013). *Human resource management* (S. Holle, Ed.; 13th ed.). Prentice Hall.
- Djastuti, I., Mahfudz, M., Daryono, D., & Lestari, L. (2020). Effect of Training and Job Satisfaction on Employees Performance and Company Performance in Support to Achieve the Internationalization Model of SME's Competitive Advantage. *WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS*, 17(31), 300–305. <https://doi.org/10.37394/23207.2020.17.31>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Eroğlu, U., & Kiray, İ. (2020). a Field Study of the Effect of Motivation Factors on Performance of the Salesperson. In *Contemporary Studies in Economic and Financial Analysis* (Vol. 104, pp. 135–150). <https://doi.org/10.1108/S1569-375920200000104009>
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Inradewa, R., & Randi, S. (2021). The Effects of Competence and Motivation on Performance Mediated by Organization Commitment (Case Study Indonesian Government Agencies). *International Journal of Research and Review*, 8(1), 77–89. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210110>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). Rajawali Pres.
- Kraai, N., & Mashau, P. (2020). The influence of training content, learning and training transfer on training effectiveness: A case study of board members of non-profit organizations in

- gauteng. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 947–959. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(57\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(57))
- Laras, T., Jatmiko, B., Susanti, F. E., & Susiati. (2021). The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1065–1077. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1065>
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., & Aisjah, S. (2019). The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city). *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 268–277. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.23](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.23)
- Luthans, F. (2011a). Organizational Behavior. In B. Gordon (Ed.), *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011b). Organizational Behavior. In B. Gordon (Ed.), *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (November 2). Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8006>
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(March), 3.
- Petrova, M., Koval, V., Tepavicharova, M., Zerkal, A., Radchenko, A., & Bondarchuk, N. (2020). THE INTERACTION BETWEEN THE HUMAN RESOURCES MOTIVATION AND THE COMMITMENT TO THE ORGANIZATION. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(3), 897–907. [https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.3\(15\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.3(15))
- Pradhan, R. K., Dash, S., & Jena, L. K. (2019). Do HR Practices Influence Job Satisfaction? Examining the Mediating Role of Employee Engagement in Indian Public Sector Undertakings. *Global Business Review*, 20(1), 119–132. <https://doi.org/10.1177/0972150917713895>
- Riadi, E. (2018). *Statistik SEM dengan LISREL* (E. Kurnia, Ed.; 1st ed.).
- Rivai, V., Bachtiar, & Amar, B. R. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013a). *Organizational Behavior* (L. Paoli, Ed.; 15th ed.). Edinburgh Gate Harlow, Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013b). *Organizational Behavior* (L. Paoli, Ed.; 15th ed.). Edinburgh Gate Harlow, Pearson.
- Rosas, C. de las H.-, Herrera, J., & Rodríguez-Fernández, M. (2021). Organisational commitment

- in healthcare systems: A bibliometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–21. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052271>
- Sapta, I. K. S., Rustiarini, N. W., Kusuma, I. G. A. E. T., & Astakoni, I. M. P. (2021). Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966865>
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Setiawan, H., Herawati, Y., Alhadi, E., Sayuti, A. J., Rini, R., Bustan, J., & Desiana, L. (2023). Model of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Asean International Journal of Business*, 2(1), 35–48. <https://doi.org/10.54099/aijb.v2i1.445>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffrey). Jakarta, Prenamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.