

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN GRAND INNA KUTA BALI

IWK. Teja Sukmana¹, Gusti Ngurah Joko Adinegara²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Humaniora,
Universitas Dhyana Pura
Email: tejasukmana@undhirabali.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap prestasi kerja karyawan Grand Inna Kuta Beach. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui uji hipotesis. Metode penelitian ini adalah survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada 150 responden dilakukan secara proporsional. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dimana komitmen afektif dan komitmen kontinyu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan komitmen normatif berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Direkomendasikan bahwa manager hotel untuk selalu mendorong komitmen karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi dan kinerja organisasi.

Kata Kunci: motivasi, komitmen, prestasi kerja, industri perhotelan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of affective commitment, continuous commitment and normative commitment to employee performance at Grand Inna Kuta Beach. The type of research in this study is quantitative research to explain the relationship between variables through hypothesis testing. The research method is a survey using a questionnaire as a data collection tool and distributed to 150 respondents proportionally. The analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results showed that organizational commitment affects employee performance, where affective commitment and continuous commitment have a positive and significant effect on employee performance, while normative commitment has a negative and insignificant effect on work performance. It was recommended that hotel manager should always encourage employees' commitment so that it can improve work performance and also organizational performance.

Keywords: motivation, commitment, job performance, hotel industry

1. Pendahuluan

Dalam kegiatan ekonomi, ada beberapa hal yang menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Keberadaan manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan sangat berbeda dengan faktor produksi lainnya karena sumber daya manusia adalah sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan operasional organisasi. Faktor-faktor produksi berupa dana, teknologi canggih, material, tidak akan pernah ada artinya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang tangguh dan mampu menciptakan nilai tambah bagi sumber daya lainnya. Karyawan berperan sebagai pondasi dari setiap aktivitas perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan dan organisasi. Perusahaan yang berhasil sangat ditentukan oleh karyawan-karyawan yang bekerja disana. Menurut Ulrich (dalam Meiyanto dan Santhoso, 1999), satu-satunya landasan sukses untuk keunggulan bersaing yang lestari bagi perusahaan adalah bagaimana suatu perusahaan mampu mengelola faktor manusia dalam perusahaan tersebut. Karyawan adalah aset yang paling berharga dan menguntungkan bagi perusahaan untuk jangka panjang oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada karyawan-karyawannya.

Dalam perkembangannya tidak sedikit organisasi menghadapi masalah akibat munculnya kelompok-kelompok kecil dalam organisasi yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interpendensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup organisasi tersebut. Contoh persoalan yang dihadapi oleh organisasi perusahaan adalah pemogokan karyawan, absensi yang tinggi, tingkat turnover tidak terkendali. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi serta rendahnya komitmen kerja dari para karyawannya.

Bisnis hotel merupakan salah satu jenis industri yang saat ini dihadapkan pada iklim persaingan ketat, kompleks dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Keadaan ini berdampak pada turunnya tingkat hunian kamar hotel berbintang. (Kompas.Com:2017). Dinamika persaingan yang begitu ketat di sektor perhotelan, memerlukan antisipasi dini dalam bidang sumber daya manusia (SDM) sebagai upaya untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. Salah satu aspek yang perlu memperoleh perhatian ekstra dalam bidang SDM adalah komitmen karyawan pada organisasi. Faktor ini sangat diperlukan karena individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan terus-menerus berikhtiar demi kemajuan organisasi (Rieu dan Kamara (2016). Kemudian Arustei (2013) yang meneliti tentang tantangan terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi pada industri perhotelan menemukan bahwa tantangan disebabkan oleh adanya perubahan pada keinginan tamu dan lingkungan persaingan. Lebih lanjut, karyawan lini depan menjadi bagian penentu dari kinerja organisasi. Peneliti menyarankan bahwa kinerja organisasi dapat tercapai melalui peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi adalah salah satu sikap terkait pekerjaan yang telah banyak dilakukan penelitian khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dan pengaruhnya signifikansinya telah didokumentasikan dalam literatur. Komitmen organisasi merupakan subjek dalam sebuah organisasi yang penting karena tingkat komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap beberapa hasil

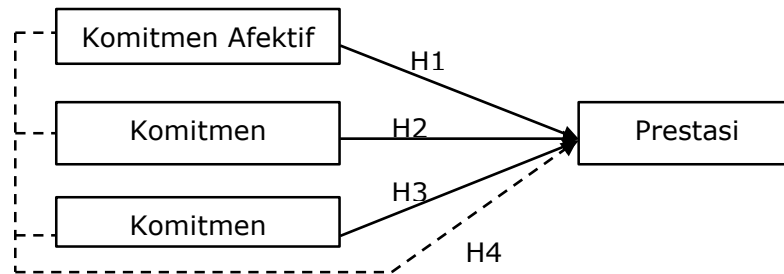
organisasi yang menguntungkan (Robbins, 2005; Folorunso, et al. 2014). Literatur menunjukkan bahwa individu menjadi berkomitmen untuk organisasi karena berbagai alasan, termasuk keterikatan afektif dengan nilai-nilai organisasi, realisasi biaya yang terlibat dengan meninggalkan organisasi, dan rasa kewajiban kepada organisasi (Robbins, 2005).

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasional Mayer, et al (1993) mengidentifikasi tiga tema tentang komitmen organisasi. Ketiga tema tersebut adalah (1) komitmen afektif (*affective commitment*). Tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. (2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*). Merupakan keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar dari organisasi. (3). Komitmen normatif (*normative commitment*). Merupakan keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah: karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi (Allen & Meyer, 1997).

Prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan karyawan dengan dorongan dari manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kamar *et al.* (2017) yang melakukan penelitian di industry perhotelan di Osun State Nigeria menemukan bahwa komitmen afektif dan komitmen kontinyu berpengaruh positif tetapi pengaruh yang terjadi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan komitmen normative berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Braimah (2016) menambahkan unsur internal marketing dalam mengukur komitmen karyawan. Kemudian Hadiyanto & Saraswati (2016) menggunakan self efficacy dan prestasi kerja dalam mengukur prestasi kerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak. Lebih lanjut, Paais (2017) menggunakan motivasi dan komitmen dalam mengukur prestasi kerja karyawan.

Penelitian Adanse dan Atinga (2017) yang melakukan penelitian tentang komitmen organisasi pada pekerja di industry perhotelan di Bolgatanga Ghana menemukan bahwa karakteristik demografi dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap berbagai dimensi dari komitmen organisasional. Manager dari industry perhotelan direkomendasikan untuk selalu mendorong sikap optimis karyawan yang secara langsung dapat meningkatkan komitmen karyawan, demikian juga dengan lingkungan dan peralatan kerja harus menjadi perhatian dari para manager. Penelitian mereka merekomendasikan bahwa jenis kelamin dan tingkat pendidikan dari karyawan menjadi perhatian bagi hotel karena berpengaruh terhadap tingkat turnover dan komitmen keseluruhan. Arustei (2013) menemukan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normative berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan komitmen afektif berpengaruh paling tinggi dalam kinerja organisasi di industry perhotelan.

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Berdasarkan latar belakang keberadaan Hotel Grand Inna Kuta tersebut di atas maka menarik untuk diteliti tentang pengaruh komitmen karyawan yang diukur dengan komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap prestasi kerja.



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

2. Metode

Penelitian ini dilakukan di Grand Inna Kuta Beach Hotel. Pendekatan yang dipakai adalah penelitian kuantitatif (explanatory research) yaitu untuk menguji hipotesa antara variabel yang dihipotesiskan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner 4 tingkat secara purposive sampling. Variabel yang diukur adalah komitmen organisasi yang diukur dengan 3 variabel bebas (independen) yaitu komitmen afektif (X1), komitmen kontinyu (X2), komitmen normative (X3) terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (independen). Indikator yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel diambil dari beberapa penelitian sebelumnya dan berdasarkan teori-teori yang berhubungan dengan variabel yang dibahas. Komitmen afektif terdiri atas 6 indikator, komitmen kontinyu terdiri atas 6 indikator, komitmen normatif terdiri atas 6 indikator dan prestasi kerja terdiri atas 20 indikator.

Populasi penelitian ini adalah karyawan Grand Inna Kuta Beach dengan ukuran sampel sebesar 150 orang responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian yaitu *sampling* jenuh atau disebut juga sensus yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Penelitian ini menggunakan pengujian dengan model analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda digunakan bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen. Pengolahan data menggunakan software SPSS 20.0. Menurut Ghazali (2011), untuk menganalisis hubungan antara variabel X dan Y dapat diketahui dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_e$$

Y = Prestasi Kerja, X1 = komitmen afektif, X2 = komitmen kontinyu, X3 = komitmen normatif

3. Hasil Dan Pembahasan

Sebelum dilakukan analisis terhadap hasil kuesioner, terlebih dahulu dilakukan uji terhadap instrument yang digunakan dalam penelitian ini dengan uji validitas dan reliabilitas. Dalam uji validitas, nilai r hitung dibandingkan dengan

nilai r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $< r$ hitung maka butir pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas dengan ukuran sampel sebesar 30 responden, diperoleh hasil bahwa nilai r tabel = 0,1348 lebih kecil dari r hitung, maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Demikian juga dengan hasil perhitungan reliabilitas, dimana nilai alpha cronbach lebih besar dari 0.6, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan reliable (Tabel 1).

Tabel 1 Case Processing Summary & Reliability Statistics

		N	%		
Cases	Valid	30	100.0	Cronbach's Alpha	N of Items
	Excluded ^a	0	.0	.920	38
	Total	30	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Profil responden berdasarkan departemen, karyawan bagian housekeeping memiliki prosentase paling banyak sebesar 23,3%, berumur 20 -30 tahun (42%), dan berjenis kelamin laki-laki (67%). Kemudian rata-rata responden sudah menikah (64%), dan memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun (51%). Status responden sebagai karyawan tetap (71,3%) dan lebih banyak responden berpendidikan diploma (51%).

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data yang baik dan layak yaitu data yang distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data menggunakan uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (Tabel 2). Berdasarkan hasil dari perhitungan uji normalitas diperoleh nilai signifikansi data memiliki nilai lebih besar dari 0,05, maka data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dengan kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , berarti tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut. Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diperoleh seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 , hal ini berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y	X1	X2	X3
N		150	150	150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64.59	19.44	17.51	18.07
	Std. Deviation	6.942	2.319	2.770	2.484
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.193	.149	.184
	Positive	.139	.193	.149	.184
	Negative	-.068	-.127	-.087	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		1.702	2.360	1.829	2.254
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006	.000	.002	.000

a. Test distribution is Normal.

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, jika titik-titik data menyebar dan tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah saja, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa pola titik-titik menyebar dan tidak mengumpul pada satu sisi tabel saja, maka semua variabel terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Sebagai pedoman bagi karyawan dalam menilai komitmen karyawan terhadap prestasi kerja, digunakan skala 4 point dengan nilai skala 1-4, dimana 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = setuju; 4 = sangat setuju. Hasil analisis regresi tampak seperti tabel.

Tabel 3. Coefficients Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.519	3.985		7.659	.000		
	X1	1.222	.335	.408	3.651	.000	.360	2.782
	X2	.730	.355	.291	2.056	.042	.224	4.472
	X3	-.136	.505	-.049	-.270	.787	.138	7.270

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4. Model Summary Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 ^a	.345	.331	5.678	1.707

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Tabel 5. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2473.865	3	824.622	25.580	.000 ^b
	Residual	4706.509	146	32.236		
	Total	7180.373	149			

a. Dependent Variable: Y

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

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 3, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi: $Y = 30,519 + 1,222X_1 + 0,73X_2 - 0,136X_3$

Konstanta (a) = 30,519 menunjukkan besarnya prestasi kerja jika tidak ada pengaruh variabel komitmen afektif (X_1), komitmen kontinyu (X_2) dan komitmen normative (X_3) atau menunjukkan besarnya nilai prestasi kerja jika variabel bebas yang mempengaruhi nilainya dianggap nol. Koefisien regresi komitmen afektif (X_1) menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 1,222 terhadap prestasi kerja karyawan. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya apabila komitmen afektif yang diterapkan dalam organisasi terhadap karyawan ditingkatkan maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya.

Koefisien regresi komitmen kontinyu (X_2) menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 0.73 terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi komitmen kontinyu dalam organisasi akan menyebabkan semakin tinggi prestasi kerja. Koefisien regresi komitmen normative (X_3) menunjukkan adanya pengaruh negative sebesar 0.136 terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan pengaruh yang tidak searah, artinya semakin tinggi komitmen normatif dalam organisasi akan menyebabkan semakin rendah prestasi kerja.

Nilai korelasi (r) sebesar 0,587 menunjukkan bahwa hubungan seluruh variabel bebas yaitu komitmen afektif (X_1), komitmen kontinyu (X_2) dan komitmen normatif (X_3) terhadap variabel bebas yaitu prestasi kerja (Y) adalah memiliki pengaruh yang sedang.

Koefisien determinasi (r^2) untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (dalam %) variabel komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap variabel prestasi kerja. Pada penelitian ini besarnya adjusted $R^2 = 0.331$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif memberikan kontribusi sebesar 33% terhadap perubahan prestasi kerja sedangkan sisanya 67% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Nilai yang dapat dikatakan rendah ini dapat dikatakan perlu menambahkan variabel lain yang mampu memberikan pengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja seperti variabel kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil uji secara simultan/uji F dilihat pada tabel 5, diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$ berarti bahwa semua variabel bebas (komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normative) secara bersama-sama memberikah pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan Grand Inna Kuta Beach. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arustei (2013); Kamar *et al.* (2017); Zopiatis, *et al.* (2014); Salju dan Makmur (2014). Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$ berarti bahwa variabel komitmen afektif memberikah pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan Grand Inna Kuta Beach. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arustei (2013); Rikiawan *et al* (2013); Kamar *et al.* (2017).

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,042 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$ berarti bahwa variabel komitmen kontinyu memberikah pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan Grand Inna Kuta Beach. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arustei (2013); Rikiawan *et al* (2013); Kamar

et al. (2017). Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,787 lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$ berarti bahwa variabel komitmen normative memberikah pengaruh tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan Grand Inna Kuta Beach. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kamar *et al.* (2017)

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen afektif terhadap prestasi kerja karyawan Grand Inna Kuta Beach Hotel. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen kontinyu terhadap prestasi kerja karyawan Grand Inna Kuta Beach Hotel. Secara parsial terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan variabel komitmen normatif terhadap prestasi kerja karyawan Grand Inna Kuta Beach Hotel. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap prestasi kerja karyawan Grand Inna Kuta Beach Hotel.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bagaimana komitmen karyawan yang berarti semakin tinggi komitmen karyawan akan menyebabkan tercapainya peningkatan prestasi karyawan. Variabel komitmen organisasional ternyata memberikan pengaruh yang tidak besar terhadap prestasi kerja karyawan di Grand Inna Kuta Beach, karena dalam penelitian ini nilai adjusted r square sebesar 33%. Pihak manajemen sebaiknya terus memotivasi karyawan dalam bekerja dan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan untuk dapat terus meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pihak manajemen juga dapat mempertimbangkan variabel lain seperti kompensasi untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja mereka.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel lain selain variabel yang dipakai dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja dan atau variabel gaya kepemimpinan sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat diaplikasikan pada perusahaan lain, dimana hasil penelitian tersebut dapat memberikan informasi dan pembandingan terhadap pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan seperti penelitian ini dilakukan secara terbatas pada objek penelitian di hotel.

Pustaka Acuan

- Allen, N. & Meyer, J. 1997. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63.
- Adanse, John., Yamga, Leticia & Atinga, Cristina. 2017. Assessing the Factors Affecting Workers Commitment in Hotel Industry in the Bolgatanga Municipality of Ghana. *International Journal of Research in Tourism and Hospitality (IJRTH)*, 3 (3), 7-15 <http://dx.doi.org/10.20431/2455-0043.0303002>.

- Arustei, Carmen. 2013. Employees' Organizational Commitment Challenges - a Hotel Industry Perspective. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*. 1(3), 497-519.
- Braimah, Mahama. 2016. Internal Marketing and Employee Commitment in the Hospitality Industry. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*. 5(2).
- Folorunso, O. O., Adewale, A. J. & Abodunde, S. M. 2014. Exploring The Effect Of Organizational Commitment Dimensions On Employees' Performance: An Empirical Evidence From Academic Staff Of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8), 275 – 286.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadiyanto, Didik & Sasarwati, Wiwik. 2016. Pengaruh Komitmen Pegawai, *Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan. *Dinamika Global: Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal. Prosiding Seminar Nasional*. ISBN 978-602-60569-2-4.
- Kamar, Oyeniyi., Mariam, Adeyemi & Bosede, Olaoye. 2017. Organizational Commitment and Employee's Job Performance: Evidence from Nigerian Hospitality Industry. *International Journal of Innovative Psychology & Social Development* 5(3):15-22.
- Meyer, John P., Allen, Natalie J., dan Catherine A Smith. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meiyanto, S., Santhoso, F. H. 1999. Nilai-Nilai Kerja Dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi Dalam Konteks Pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 1, 29-40. *Universitas Gajah Mada*.
- Paais, Maartje. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Manise Hotel di Ambon. *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Manajemen*. 24(2), 69-82.
- Robbins, S. 2005. *Organizational Behavior*, 13th ed., New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Rikiawan, Irfan., Al Musadieq, Mochamad, dan Utami, Hamidah. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 6(2).
- Rieu, Jemimah & Kamara, Mary. 2016. Determinants of Employee Commitment in Hotel Industry in Nairobi County: A Case of Rated Hotels in Nairobi Central Business District. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research* 4(4):1-21.
- Salju & Makmur, Mastia. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen*. 01 (02), 73-83.
- Zopiatis, Anastasios, Constanti, Panayiotis, Theocharous, Antonis. 2014. Job Involvement, Commitment, Satisfaction and Turnover: Evidence from Hotel Employees In Cyprus. *Tourism Management*. 41, 129-140
- <http://regional.kompas.com/read/2010/07/15/10455432/Vila.Bodong.Ganggu.Huni.an.Hotel>

