

**ANALISIS PERBANDINGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN HOTEL
SUTANRAJA KOTAMOBAGU DAN KARYAWAN BANK BRI CABANG KOTAMOBAGU****COMPARATIVE ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT HOTEL SUTANRAJA
KOTAMOBAGU DAN BANK BRI KOTAMOBAGU BRANCH**

Oleh:

**Stevie Loerens Sandala¹
Lucky O. H. Dotulong²
Mc D. B. Walangitan³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹sandalastevhye@gmail.com²luckydotulong@gmail.com³macd_walangitan@yahoo.com

Abstrak: Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan antara komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif pada Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Bank BRI Cabang Kotamobagu. Pengukuran komitmen organisasi terhadap kedua objek penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat pengukuran komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer yang di dalamnya terdapat tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu, yang berjumlah 63 orang dan karyawan Bank BRI Cabang Kotamobagu, yang berjumlah 91 orang. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian komparatif yang bertujuan untuk melihat perbedaan dari variabel yang akan diuji dengan menggunakan analisis uji beda (*Independent Sample t-Test*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen afektif pada Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Bank BRI Cabang Kotamobagu, terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen berkelanjutan pada Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Bank BRI Cabang Kotamobagu, dan terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen normatif pada Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Bank BRI Cabang Kotamobagu. Pihak Hotel Sutanraja Kotamobagu hendaknya mempertahankan komitmen afektif yang mana terlihat dari keinginan emosional dalam bekerja yang muncul dari setiap individu karyawan agar sesuai kemampuan serta bakat yang mereka miliki. Sebaiknya Bank BRI cabang Kotamobagu lebih meningkatkan dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat meminimalkan komitmen organisasi yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: *komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif*

Abstract: *The purpose of this research to know there are differences between the affective commitment, continuance commitment, and normative commitment in Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Bank BRI Kotamobagu branch. Measurement service quality of the object this report is written with use an instrument for measuring organizational commitment put forward by Allen and Meyer in which is three dimensions; affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. The populations in this study were employees of Hotel Sutanraja Kotamobagu, totaling 63 people and employees of Bank BRI Kotamobagu Branch, totaling 91 people. This type of research uses comparative research which aims to see the differences in the variables to be tested using different test analysis. The results of the research show that there is a significant difference between affective commitment in Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Bank BRI Kotamobagu branch, significant difference between continuance commitment in Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Bank BRI Kotamobagu branch, and significant difference between normative commitment in Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Bank BRI Kotamobagu branch. The Hotel Sutanraja Kotamobagu should maintain an affective commitment which can be seen from the emotional desire to work that arises from each individual employee to match their abilities and talents. It is recommended that Bank BRI Kotamobagu branch further improve in compiling the existing system in the company in order to minimize good organizational commitment for the company in order to achieve company goals.*

Keywords: *affective commitment, continuance commitment, normative commitment*

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi harus mampu menampilkan kinerja terbaik agar dapat bersaing dalam dunia usaha. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Selain sebagai aset perusahaan, karyawan juga merupakan makhluk sosial yang berperan aktif di dalam perusahaan. Mereka mempunyai ide gagasan, emosional terhadap lingkungan pekerjaan, dan keinginan-keinginan tertentu yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Hal ini yang dapat menentukan prestasi kerja, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2016:56). Mereka sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik (Lestari, Abidin, dan Rusminah,2019).

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Hal ini merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja pada organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Setiap karyawan yang bekerja pada setiap instansi atau organisasinya masing-masing pasti memiliki kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pekerjaannya, karena setiap orang atau pegawai karakteristik dan sikap yang berbeda-beda juga kemampuan dan skil yang berbeda pula dalam pekerjaannya masing-masing (Kansil, Adolfin, dan Saerang, 2019).

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008:234) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi, melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi. McShane dan Glinow (2008:119) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Karyawan yang memiliki sikap komitmen organisasi yang tinggi biasanya akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Sehingga secara langsung akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi kinerja yang tinggi pada sebuah perusahaan. Komitmen organisasi merupakan perasaan keterkaitan psikologis dan fisik karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan bersedia memberikan kontribusi yang lebih besar dari pada yang diharapkan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Devi, Noer, dan Rahmawati, 2017).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan antara Komitmen Afektif Karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Karyawan Bank BRI Cabang Kotamobagu.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan antara Komitmen Berkelanjutan Karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Karyawan Bank BRI Cabang Kotamobagu.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan antara Komitmen Normatif Karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Karyawan Bank BRI Cabang Kotamobagu

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2015:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang sudah ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dalam pengembangan individu. Farida (2015:9) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional sebagai derajat atau dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Mathis dan Jackson, 2017:5). Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016:431).

Manfaat Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (2011:125), mengemukakan tingkah laku yang diakibatkan oleh adanya komitmen karyawan, yaitu:

1. Prestasi kerja
Adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja.
2. Keterlambatan dan absensi
Komitmen karyawan ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan.
3. Pergantian tenaga kerja (*turnover*)
Pada dasarnya karyawan yang suka meninggalkan atau pindah kerja memiliki komitmen yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang masih tetap bekerja.

Menciptakan Komitmen Organisasi

Mangkunegara (2015:176) mengatakan bahwa ada tiga pilar dalam menciptakan komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan
3. Pentingnya rasa memiliki

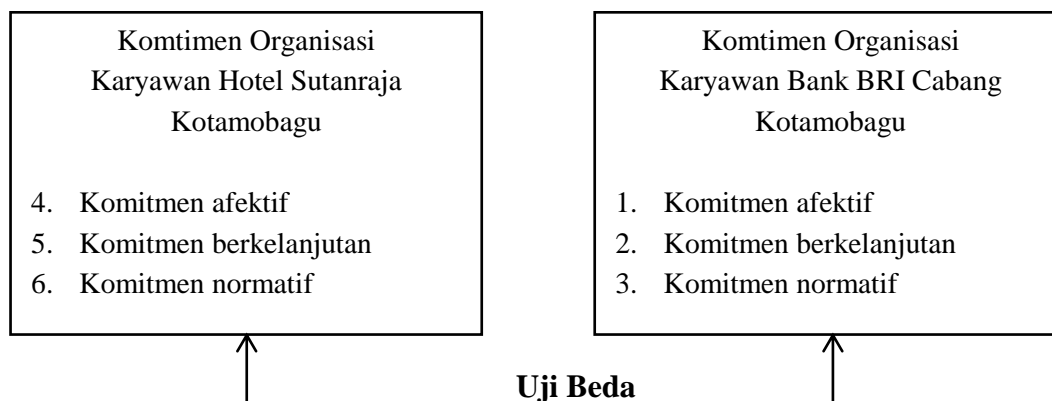
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Januardha, dan Nurwidawati (2014) dengan judul perbedaan komitmen organisasi karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Pembangunan Daerah X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) X Divisi Syariah Cabang X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada PT. BPD X Divisi Syariah Cabang X.

Penelitian yang dilakukan oleh Kumari dan Priya (2017) dengan judul *organizational commitment: a comparative study of public and private sector bank managers..* Penelitian ini bertujuan menyelidiki keterlibatan kerja karyawan dan komitmen organisasi menggunakan pendekatan komparatif karyawan sektor swasta dan publik di Ghana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi publik dan manajer bank sektor publik.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahoney (2015) dengan judul *commitment and employee development: comparing generations x and y.* Penelitian ini bertujuan membandingkan hubungan antara komitmen organisasi dan pengembangan karyawan antara karyawan Generasi X dan Generasi Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi generasi X dan Y.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori, 2020

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat perbedaan antara komitmen afektif karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Karyawan Bank BRI Cabang Kotamobagu.
2. Terdapat perbedaan antara komitmen berkelanjutan KARYAWAN Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Karyawan Bank BRI Cabang Kotamobagu.
3. Terdapat perbedaan antara komitmen normatif karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Karyawan Bank BRI Cabang Kotamobagu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif komparatif. Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang di teliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu (Sugiyono, 2017).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Arikunto (2017:173), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu, yang berjumlah 63 orang dan karyawan Bank BRI Cabang Kotamobagu, yang berjumlah 91 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*). Teknik *total sampling* merupakan pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden atau dikenal dengan istilah *sampling* jenuh. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu, yang berjumlah 63 orang dan karyawan Bank BRI Cabang Kotamobagu, yang berjumlah 91 orang.

Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi penelitian (Sunyoto, 2016:87). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur komitmen organisasi karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu dan karyawan Bank BRI Cabang Kotamobagu. Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara tertutup kepada para karyawan dimana hasil dari data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode kuesioner adalah suatu cara untuk mendapatkan data dengan menyebarkan kuesioner

yang telah disusun oleh peneliti sesuai dengan tujuan. Sugiyono (2017:142) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup, dapat diberikan kepada responden secara *online*. Dalam melaksanakan metode ini, maka peneliti mengambil data melalui penyebaran kuesioner secara tertutup lewat *online* dan mekanismenya menggunakan *google form* kepada para karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu dan karyawan Bank BRI Cabang Kotamobagu.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat output *pearson correlation* (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sujarweni (2015:110) mengemukakan bahwa kehandalan atau reliabilitas dengan nilai 0,6 atau kurang dari 0,6 secara umum mengindikasikan keandalan yang tidak memuaskan. Kuesioner yang dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila *r* hitung > *r* tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Uji Beda

Analisis yang digunakan untuk uji hipotesis penelitian yaitu uji beda atau uji t. Uji t yang digunakan yaitu *independent sample t-test*. Uji *independent sample t-test* adalah metode yang digunakan untuk membandingkan dua kelompok mean dari dua sampel yang berbeda (*independent*). Pada prinsipnya uji *independent sample t-test* berfungsi untuk mengetahui apakah ada perbedaan mean antara dua populasi dengan membandingkan dua mean sampelnya. Sebelum dilakukan analisis *independent sample t-test*, terlebih dahulu data harus memenuhi syarat awal, syarat tersebut antara lain:

1. Data berbentuk interval atau rasio
2. Data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal
3. Variansi antara dua sampel yang dibandingkan tidak berbeda secara signifikan (homogen)
4. Data berasal dari dua sampel yang berbeda

Penelitian eksperimen biasanya menggunakan dua sampel atau lebih sebagai objek penelitiannya. Sampel-sampel tersebut dibandingkan untuk melihat ada-tidaknya perbedaan setelah sampel-sampel tersebut diberi perlakuan berbeda. Untuk melihat ada-tidaknya perbedaan, dilakukan uji perbedaan dua rata-rata. *independent-samples t-test* menggunakan variansi antara dua sampel yang dibandingkan tidak berbeda secara signifikan (homogen). Data yang digunakan berasal dari dua sampel yang berbeda. Dasar Pengambilan keputusan didasarkan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi:

- a. Jika Sig. > 0,05, maka H₀ diterima, H_A ditolak.
- b. Jika Sig. < 0,05, maka H₀ ditolak, H_A diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum objek Penelitian

Hotel Sutanraja cabang Kotamobagu merupakan hotel dan resort berbintang 4 dengan alamat jalan Siliwinagi, Kobo Besar Kotamobagu, Sulawesi Utara. Hotel ini menawarkan 124 kamar eksklusif dengan lanskap yang mempesona dan beberapa fasilitas untuk menghibur semua tamu, dimulai dari Superior Room sampai Royal Suite, setiap kamar di hotel ini dilengkapi dengan AC, Telepon IDD, TV satelit, akses internet Wi-Fi, fasilitas pembuat kopi dan teh, 220 V outlet, Minibar, pengering rambut, brankas, dan meja kerja eksekutif berukuran besar. Fasilitas dan layanan lainnya antara lain hotel menyediakan kapel pernikahan dan ballroom, ruang pertemuan, taman bermain anak-anak, business center dan toko obat dengan 24 jam doktor on call.

PT. Bank BRI cabang Kotamobagu merupakan perusahaan di bidang jasa perbankan yang tujuan melayani setiap nasabahnya daam pengumpulan simpanan, penyaluran kredit serta jasa bank lainnya. Bank BRI

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Hotel Sutanraja		Bank BRI	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	34	53,97%	55	60,44%
Perempuan	29	46,03%	36	39,56%
Jumlah	63	100%	91	100%

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki di Hotel Sutanraja Kotamobagu adalah sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 53,97%, sedangkan perempuan di Hotel Sutanraja Kotamobagu sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 46,03%. Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki di Bank BRI cabang Kotamobagu adalah sebanyak 55 orang dengan persentase sebesar 60,44%, sedangkan perempuan di Bank BRI cabang Kotamobagu sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 39,56%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Hotel Sutanraja		Bank BRI	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
≤ 25 tahun	9	14,29%	9	14,29%
26 – 30 tahun	32	50,79%	32	50,79%
31 – 35 tahun	7	11,11%	7	11,11%
≥ 36 tahun	15	23,81%	15	23,81%
Jumlah	63	100%	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak di Hotel Sutanraja Kotamobagu adalah dari kelompok umur 26 - 30 tahun sebesar 50,79% dengan frekuensi 32 orang. Sedangkan jumlah responden terbanyak di Bank BRI cabang Kotamobagu adalah dari kelompok umur 26 - 30 tahun sebesar 39,56% dengan frekuensi 36 orang.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Hotel Sutanraja		Bank BRI	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
SMA	47	74,60%	47	74,60%
Diploma	5	7,94%	5	7,94%
S1	10	15,87%	10	15,87%
S2	1	1,59%	1	1,59%
Jumlah	63	100%	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA terbanyak yang membeli di Hotel Sutanraja Kotamobagu adalah sebesar 74,60% dengan frekuensi 47 orang. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S1 terbanyak yang membeli di Bank BRI cabang Kotamobagu adalah sebesar 78,02% dengan frekuensi 71 orang.

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Hotel Sutanraja Kotamobagu)

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Komitmen afektif	1	0,000	Valid	0,938	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
Komitmen berkelanjutan	1	0,000	Valid	0,928	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
Komitmen normatif	1	0,000	Valid	0,932	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Bank BRI cabang Kotamobagu)

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Komitmen afektif	1	0,000	Valid	0,898	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
Komitmen berkelanjutan	1	0,000	Valid	0,899	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
Komitmen normatif	1	0,000	Valid	0,867	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Tabel 6. Analisis Deskriptif

Variabel	Perbandingan	N	Mean	Std. Deviation
Komitmen afektif	Hotel Sutanraja Kotamobagu	63	17.05	2.954
	Bank BRI Cabang Kotamobagu	91	15.48	3.023
Komitmen berkelanjutan	Hotel Sutanraja Kotamobagu	63	17.06	2.901
	Bank BRI Cabang Kotamobagu	91	15.62	2.958
Komitmen normatif	Hotel Sutanraja Kotamobagu	63	17.00	2.918
	Bank BRI Cabang Kotamobagu	91	15.65	2.888

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Tabel 6 memperlihatkan nilai rata-rata untuk komitmen afektif karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu adalah sebesar 17,05 dan komitmen afektif karyawan Bank BRI cabang Kotamobagu adalah sebesar 15,48. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif karyawan di Hotel Sutanraja Kotamobagu lebih baik dari komitmen afektif karyawan di Bank BRI cabang Kotamobagu. Nilai rata-rata untuk komitmen berkelanjutan karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu adalah sebesar 17,06 dan komitmen berkelanjutan di Bank BRI cabang Kotamobagu adalah sebesar 15,62. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu lebih baik dari komitmen berkelanjutan karyawan Bank BRI cabang Kotamobagu. Nilai rata-rata untuk komitmen normatif karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu adalah sebesar 17,06 dan komitmen normatif di Bank BRI cabang Kotamobagu adalah sebesar 15,62. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen normatif karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu lebih baik dari komitmen normatif karyawan Bank BRI cabang Kotamobagu.

Tabel 7. Hasil Uji Beda (*Independent Samples Test*)

Kualitas Pelayanan	Perbandingan	<i>t-test for Equality of Means</i>			
		Sig. (2-tailed)	Df	Mean Difference	Std. Error Difference
Komitmen afektif	Hotel Sutanraja Kotamobagu	1.564	.491	152	.002
	Bank BRI Cabang Kotamobagu				
Komitmen berkelanjutan	Hotel Sutanraja Kotamobagu	1.448	.481	152	.003
	Bank BRI Cabang Kotamobagu				
Komitmen normatif	Hotel Sutanraja Kotamobagu	1.352	.475	152	.005

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil dari *output* SPSS 22 diperoleh nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar $0.003 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan tolak H_0 yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara bukti fisik di Indomaret dan Alfamart Teling Atas Kota Manado. Nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar $0.000 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan tolak H_0 yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara empati di Indomaret dan Alfamart Teling Atas Kota Manado. Nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar $0.004 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan tolak H_0 yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara keandalan di Indomaret dan Alfamart Teling Atas Kota Manado. Nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar $0.000 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan tolak H_0 yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara daya tanggap di Indomaret dan Alfamart Teling Atas Kota Manado. Nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar $0.006 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan tolak H_0 yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara jaminan di Indomaret dan Alfamart Teling Atas Kota Manado.

Pembahasan

Komitmen Afektif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen afektif Hotel Sutanraja Kotamobagu dan karyawan Bank BRI cabang Kotamobagu. Hasil penelitian dari Mariana dan Dongoran (2019), menemukan bahwa terdapat perbedaan komitmen afektif antara karyawan tetap dan tidak tetap pada PT Primayudha Mandirijaya. Hasil penelitian dari Montolalu (2021), menemukan bahwa terdapat perbedaan komitmen afektif antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap pada Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Komitmen Berkelanjutan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen berkelanjutan Hotel Sutanraja Kotamobagu dan karyawan Bank BRI cabang Kotamobagu. Hasil penelitian dari Amin dan Rahmiati (2018), menemukan bahwa komitmen berkelanjutan antara generasi X dan generasi Y memiliki perbedaan yang signifikan pada industri manufaktur di kawasan Jababeka-Bekasi. Generasi X memiliki *organizational commitment* yang lebih tinggi dibandingkan generasi Y. Hasil penelitian dari Putri, Rahardjo, dan Djudi (2014), menemukan bahwa terdapat perbedaan antara komitmen berkelanjutan antara pada karyawan PT. kobexindo tractors tbk. representative office Bengkulu.

Komitmen Normatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen normatif Hotel Sutanraja Kotamobagu dan karyawan Bank BRI cabang Kotamobagu. Hasil penelitian dari Windasari dan Budiani (2018), menemukan bahwa terdapat perbedaan yang positif dan signifikan pada komitmen normatif antara PNS dan non-PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. Hasil penelitian dari Syahputra dan Sandra (2020), menemukan bahwa terdapat perbedaan yang positif dan signifikan pada komitmen normatif antara pegawai Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat kota Tanjung Pinang.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat perbedaan antara komitmen afektif karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Karyawan Bank BRI Cabang Kotamobagu.
2. Terdapat perbedaan antara komitmen berkelanjutan karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Karyawan Bank BRI Cabang Kotamobagu.
3. Terdapat perbedaan antara komitmen normatif karyawan Hotel Sutanraja Kotamobagu dan Karyawan Bank BRI Cabang Kotamobagu.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Pihak Hotel Sutanraja Kotamobagu hendaknya mempertahankan komitmen afektif yang mana terlihat dari keinginan emosional dalam bekerja yang muncul dari setiap individu karyawan agar sesuai kemampuan serta bakat yang mereka miliki.
2. Pimpinan hendaknya lebih meningkatkan komitmen berkelanjutan agar meminimalisir penurunan tanggung jawab karyawan terhadap kewajibannya baik pada Hotel Sutanraja Kotamobagu maupun Bank BRI cabang Kotamobagu.
3. Sebaiknya Bank BRI cabang Kotamobagu lebih meningkatkan dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat meminimalkan komitmen organisasi yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin dan Rahmiati. (2018). Analisis Perbandingan *Organizational Commitment* Generasi X dan Y Industri Manufaktur di Kawasan Jababeka-Bekasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. V, No. 2, Hal. 139-146. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournalindex.php/jikaarticleview45242809/>. Diakses 27 Oktober 2020.
- Devi, Noer, dan Rahmawati. (2017). Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai *Outsourcing* Ditinjau Dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, Vol.6, No.2, Hal. 277-281. http://ejournal.its.ac.id/index.php/sains_seniarticleview26119. Diakses 27 Oktober 2020.
- Farida. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmuh Ponorogo Press, Ponorogo.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Ivancevich, Konopaske, and Matteson. (2008). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill International, New York.
- Januardha dan Nurwidawati. (2014). Perbedaan Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank Pembangunan Daerah X. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, Vol.5, No.1, Hal. 38-44. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jptarticleview18131217>. Diakses 27 Oktober 2020.

- Kansil, Adolfina, dan Saerang. (2019). Analisis Perbandingan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.4, Hal. 6022-6029. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/26618>. Diakses 27 Oktober 2020.
- Kumari dan Priya. (2017). *Organizational Commitment: A Comparative Study of Public and Private Sector Bank Managers*. *International Journal of Business and Management Invention*, Vol.6, No.1, Hal. 38-47. <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Employee-Work-Engagement-and-Organizational-Commitment-A-Comparative>. Diakses 27 Oktober 2020.
- Kreitner dan Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat, Jakarta.
- Lestari, Abidin, dan Rusminah. (2019). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus Pada Rayon Ampenan Dan Rayon Cakranegara). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Vol.7, No.2, Hal. 231-250. https://distribusi.unram.ac.id/index.php/distribusi/article/view/87/pdf_1. Diakses 27 Oktober 2020.
- Mahoney, A. (2015). *Commitment and Employee Development: Comparing Generations X and Y*. *International Journal of Management*, Hal. 1-65. https://scholarworks.sjsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=8144&context=etd_theses. Diakses 27 Oktober 2020.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mariana dan Dongoran. (2019). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Tetap dan Tidak Tetap Pada PT Primayudha Mandiri Jaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol.4, No.2, Hal. 47-66. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/JEM17/article/view/30242455>. Diakses 27 Oktober 2020.
- Mathis dan Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane and Glinow. (2008). *Organizational Behavior*. Fourth Edition. McGraw-Hill International, United States of America.
- Montolalu, J.M. (2021). Analisis Perbandingan Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal Teknik ITS*, Vol.6, No.2, Hal. 276-280. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/31823/30326>. Diakses 01 Oktober 2021.
- Putri, W.S.I., Rahardjo, K., dan Djudi, M. (2014). Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 10, No. 1, Hal. 1-7. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/447/645>. Diakses tanggal 27 Juni 2020.
- Steers dan Porter. (2011). *Motivation and Work Behavior*. McGraw Hill Book Company, New York.
- Sugiyono. (2017) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Syaputra dan Sandra. (2020). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjung Pinang. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, Vol.3, No.1, Hal. 38-47. <http://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/160235>. Diakses 27 Oktober 2020.
- Windasari dan Budiani. (2018). Perbedaan Komitmen Organisasi Pada PNS dan Non Pns di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 05, Nomor 03, Hal.1-5. <http://score.ac.uk/downloadpdf/230628612.pdf>. Diakses 27 Oktober 2020.