

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PELATIHAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI DI PONTIANAK**

**Romuldus Novianto**

Email: Romuldusnovianto889@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh komitmen organisasi, pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah Sampling Total. Jumlah sampel sebanyak delapan puluh (80) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, pelatihan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Merpati di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi, pelatihan dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa komitmen organisasi, pelatihan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak Hotel Merpati di Pontianak adalah memperhatikan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan berdasarkan divisi masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan, memperhatikan setiap karyawan yang telah mengikuti kegiatan pelatihan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dan mengurangi stres kerja karyawan dengan meningkatkan hubungan antar karyawan yang baik dan saling membantu.

**KATA KUNCI:** Komitmen Organisasi, Pelatihan, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Sekarang ini bisnis perhotelan di Pontianak semakin berkembang. Hal ini dikarenakan semakin bertambahnya daerah tujuan pariwisata sehingga permintaan akan jasa perhotelan pun semakin meningkat. Semakin banyaknya jumlah hotel, maka semakin ketat persaingan di antaranya. Setiap perusahaan berupaya mendapatkan konsumen sebanyak-banyaknya untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin. Oleh karena itu produktivitas perusahaan sangat penting artinya bagi kelangsungan usaha perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan berupaya mencapai produktivitas yang tinggi dan akan berusaha mempertahankannya. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Upaya yang dilakukan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan menerapkan atau melakukan pelatihan. Dengan adanya program tersebut, akan memungkinkan memberikan pengalaman dan meningkatkan pengetahuan karyawan serta dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaannya.

Sama halnya dengan stres kerja, stres kerja pada karyawan pun juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Stres digambarkan sebagai kondisi ketegangan emosi dan tekanan emosional yang dialami seseorang yang menghadapi tuntutan yang sangat besar. Stres dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres sering kali dikonotasikan buruk, sehingga umumnya dalam konteks negatif, padahal tidak selamanya stres itu buruk.

Komitmen organisasi dipandang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi perusahaan agar dapat berjalan kearah tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang baik adalah yang mampu memberikan perhatian dan membuat karyawan percaya sehingga akan ada timbal balik berupa rasa komitmen terhadap perusahaan. Komitmen organisasi adalah sikap mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terkait pada organisasinya. Karyawan akan merasa mempunyai tanggung jawab serta komitmen untuk mematuhi peraturan di perusahaan, standar kerja perusahaan dan kode etika serta sadar menjadi bagian dari perusahaan. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan.

Hotel Merpati di Pontianak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang memberikan kenyamanan dan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya. Untuk itu, sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki etika kerja dan kinerja yang baik.

## **KAJIAN TEORITIS**

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci utama bagi suatu perkembangan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu diperhatikan dan dikontrol secara optimal sehingga kuantitas dan kualitasnya dalam organisasi tetap terjaga dan harus benar-benar sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Handoko (2014: 4) dalam pendapatnya ia mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

### **1. Komitmen Organisasi**

Komitmen dan organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk tinggal di organisasi, penggunaan hasil usaha dalam bekerja sebagai mereka juga menerima tujuan-tujuan dari organisasi.

Menurut Luthans (2006: 224) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Berikut ini merupakan tiga dimensi komitmen organisasional menurut Arfan Ikhsan (2010: 55) yaitu:

1. *Affective commitmen* (komitmen afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.
  2. *Continuance commitmen* (komitmen berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
  3. *Normative commitmen* (komitmen normatif) timbul dari nilai-nilai dari karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.
2. Pelatihan

Perusahaan yang baik pasti memiliki kinerja yang baik juga. Oleh karena itu, dalam suatu perusahaan pasti ada menerapkan atau memiliki suatu program untuk memilih para tenaga kerja. Dengan demikian, upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan yaitu dengan menerapkan atau mengadakan suatu program pelatihan yang diberikan kepada para tenaga kerja yang ingin bekerja dalam suatu perusahaan yang mereka inginkan. Dengan adanya program pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja maka karyawan akan dapat memiliki *skill* serta kemampuan dalam bekerja disuatu perusahaan.

Menurut Simanjuntak (2005: 11) variabel pelatihan dapat diukur dengan indikator:

- a. Kesiapan Peserta Pelatihan.
- b. Desain Pelatihan.
- c. Struktur Pelatihan.
- d. Manfaat Pelatihan.

Selain sumber daya manusia yang diperlukan untuk mengatur kinerja, pelatihan juga sangat berperan penting bagi suatu perusahaan dalam mencari atau memilih tenaga kerja yang baik dan berkualitas. Handoko (2014: 104) menjelaskan bahwa pelatihan (*training*) adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Dalam suatu pelatihan pengetahuan juga sangat penting bagi karyawan yaitu untuk menambah wawasan mereka dalam bekerja disuatu perusahaan. Sedangkan menurut Kaswan (2016: 2) menyatakan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan



dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi

### 3. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan Handoko (2014: 200). Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang Badeni (2017: 62).

Menurut Robbins (2001) dalam Wayan (2015: 113-114), stres yang berhubungan dengan pekerjaan dibagi menjadi 4, yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik, misalnya kebisingan, kurang baiknya penerangan dan resiko keamanan.
- b. Stres karena peran atau tugas, misalnya karyawan sulit memahami tugas, peran yang dimainkan terlalu berat atau memainkan banyak peran ditempat mereka bekerja.
- c. Penyebab stres antar pribadi adalah penyebab stres karena karyawan dibagi dalam divisi-divisi yang saling bersaing untuk memenangkan target terbaik dengan imbalan. Perbedaan latar belakang, kepribadian, karakter, persepsi dan lain-lain menyebabkan munculnya stres.

Stres bisa muncul dalam berbagai gejala. Gejala ini digolongkan menjadi 3 kategori. Menurut Robbin (1996) dalam Badeni (2017: 69):

- a. Gejala fisik, orang terkena stres cenderung mengalami perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh. Seperti denyut jantung meningkat, sakit kepala, sakit perut.
- b. Gejala psikologis, perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidakpuasan.

Stres adalah sebuah keadaan yang dapat dialami oleh semua orang. Dalam hubungannya dengan pekerjaan dapat dalam keadaan tinggi atau rendah. Stres dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Menurut Badeni (2017: 69-71): Ketika tidak ada stres, tantangan berkinerja tidak ada, maka kinerja cenderung menurun. Ketika stres bertambah, kinerja cenderung meningkat karena stres membantu seseorang untuk mengerahkan sumber daya energi untuk memenuhi tuntutan yang diharapkan. Jika stres terlalu tinggi, kinerja mulai menurun, karena stres mengintervensi kinerja. Karyawan mengalami kehancuran, terlalu sulit untuk bekerja, mogok dan menolak berangkat kerja

### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo, 2011: 48). Menurut Colquitt dalam Kasmir (2016: 183): "Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif dalam pemenuhan tujuan organisasi".

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, menurut Miner (1998) dalam Edison, Anwar dan Komariah (2017: 192-193) yaitu:

a. Kuantitas

Yang dimaksud dengan kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kualitas

Dalam hal ini kuantitas merupakan tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

c. Kerja sama dengan orang lain saat bekerja.

Bekerja sama merupakan kemampuan berkoordinasi dengan tim kerja yang sesuai dengan ketentuan kerja masing-masing dan dapat diterima oleh sesama rekan kerja.

d. Penggunaan waktu dalam kerja

Yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

## HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka di peroleh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.  $H_0$ : Tidak ada Pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Merpati di Pontianak.

$H_1$ : Ada Pengaruh Signifikan dan Positif antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Merpati di Pontianak.

2.  $H_0$ : Tidak ada Pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Merpati di Pontianak.

$H_1$ : Ada Pengaruh Signifikan dan Positif antara pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Merpati di Pontianak.

3.  $H_0$ : Tidak ada pengaruh signifikan dan positif antara stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Merpati di Pontianak.

$H_2$ : Ada Pengaruh Signifikan dan positif antara stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Merpati di Pontianak.

## METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh komitmen organisasi, pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah Sampling Total. Jumlah sampel sebanyak delapan puluh (80) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, pelatihan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Merpati di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi, pelatihan dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat

disimpulkan pula bahwa komitmen organisasi, pelatihan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak Hotel Merpati di Pontianak adalah memperhatikan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan berdasarkan divisi masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan, memperhatikan setiap karyawan yang telah mengikuti kegiatan pelatihan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dan mengurangi stres kerja karyawan dengan meningkatkan hubungan antar karyawan yang baik dan saling membantu.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

**TABEL 1**  
**HOTEL MERPATI DI PONTIANAK**  
**UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	Tabel X1.1	0,510	0,220	Valid
	Tabel X1.2	0,538	0,220	Valid
	Tabel X1.3	0,613	0,220	Valid
	Tabel X1.4	0,523	0,220	Valid
	Tabel X1.5	0,602	0,220	Valid
	Tabel X1.6	0,660	0,220	Valid
Pelatihan (X2)	Tabel X2.1	0,737	0,220	Valid
	Tabel X2.2	0,681	0,220	Valid
	Tabel X2.3	0,649	0,220	Valid
	Tabel X2.4	0,581	0,220	Valid
	Tabel X2.5	0,607	0,220	Valid
	Tabel X2.6	0,591	0,220	Valid
	Tabel X2.7	0,602	0,220	Valid
	Tabel X2.8	0,602	0,220	Valid
Stres Kerja (X3)	Tabel X3.1	0,884	0,220	Valid
	Tabel X3.2	0,818	0,220	Valid
	Tabel X3.3	0,950	0,220	Valid
	Tabel X3.4	0,910	0,220	Valid
	Tabel X3.5	0,884	0,220	Valid
	Tabel X3.6	0,454	0,220	Valid
	Tabel X3.7	0,475	0,220	Valid
	Tabel X3.8	0,447	0,220	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Tabel Y1.1	0,632	0,220	Valid
	Tabel Y1.2	0,730	0,220	Valid
	Tabel Y1.3	0,826	0,220	Valid
	Tabel Y1.4	0,692	0,220	Valid
	Tabel Y1.5	0,646	0,220	Valid
	Tabel Y1.6	0,736	0,220	Valid
	Tabel Y1.7	0,305	0,220	Valid
	Tabel Y1.8	0,431	0,220	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pertanyaan dari variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), variabel pelatihan ( $X_2$ ), variabel stres kerja ( $X_3$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) valid.

## 2. Uji Reabilitas

**TABEL 2**  
**HOTEL MERPATI DI PONTIANAK**  
**UJI REABILITAS**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,720	0,70	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,776	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,878	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,769	0,70	Reliabel

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,720 > 0,70$ , variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar  $0,776 > 0,70$ , variabel stres kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,878 > 0,70$  dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $0,769 > 0,70$  sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

**TABEL 3**  
**HOTEL MERPATI DI PONTIANAK**  
**UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	.648	.070	.745	9.294	.000	.488	2.047
Pelatihan	.902	.088	1.050	10.198	.000	.296	3.380
Stres Kerja	1.031	.068	1.373	15.236	.000	.386	2.590

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat di peroleh persamaan model regresi Hotel Merpati di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,745 X_1 + 1,050 X_2 + 1,373 X_3$$

- 1) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,745. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.



Hal ini berarti tingkat komitmen organisasi yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Koefisien regresi variabel pelatihan memiliki nilai sebesar 1,050. Artinya variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat pelatihan yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi variabel stres kerja memiliki nilai sebesar 1,373. Artinya variabel stres kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat stres kerja yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**TABEL 4**  
**HOTEL MERPATI DI PONTIANAK**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the .Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.762	.752	.12565

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Komitmen Organisasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber olahan SPSS versi 22: Model Summary, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS untuk pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,762 atau sebesar 76,20 persen, yang artinya bahwa variabel komitmen organisasi, pelatihan dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,20 persen sedangkan sisanya 23,80 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

**TABEL 5**  
**HOTEL MERPATI DI PONTIANAK**  
**UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.834	3	1.278	80.960	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.200	76	.016		
Total	5.034	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Komitmen Organisasi, Pelatihan

Sumber: Output SPSS versi 22: Coefficients, 2021

Berdasarkan Tabel 5, hal ini berarti bahwa ketiga variabel independen bersimultan terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis



dapat diterima. Disamping itu nilai tersebut juga menunjukkan model regresi penelitian ini sudah layak untuk menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen.

**TABEL 6**  
**HOTEL MERPATI DI PONTIANAK**  
**UJI t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.927	.307		3.022	.003
Komitmen Organisasi	.648	.070	.745	9.294	.000
Pelatihan	.902	.088	1.050	10.198	.000
Stres Kerja	1.031	.068	1.373	15.236	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22: Coefficients, 2021

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS untuk pengujian uji t menunjukkan nilai signifikan variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,000, pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,000 dan variabel stres kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,000 yang berarti nilai ini  $< 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, pelatihan dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi, pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan harapan dapat bermanfaat bagi Hotel Merpati di Pontianak. Sebaiknya pihak Hotel Merpati lebih memperhatikan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan berdasarkan divisi masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Pihak Hotel Merpati harus memperhatikan setiap karyawan yang telah mengikuti kegiatan pelatihan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pihak Hotel Merpati lebih mengurangi stres kerja karyawan dengan meningkatkan hubungan antar karyawan

yang baik dan saling membantu. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menguji variabel-variabel lain, dikarenakan hanya sebanyak 76,20 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel komitmen organisasi, pelatihan dan stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 23,80 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak di teliti.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi ke sembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja: Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.