

ANALISIS PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN *WORK MOTIVATION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PT BREADSEASON BOGA RASA

Cindy Caroline¹, Ronnie Resdianto Masman^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: cindy.115210094@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: ronniem@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 11-04-2025, revisi: 14-04-2025, diterima untuk diterbitkan : 31-07-2025

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *organizational commitment* dan *work motivation* terhadap *employee performance* PT Breadseason Boga Rasa. *Employee performance* merupakan aset yang penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan merupakan kunci sukses bagi setiap perusahaan maka dari itu, setiap perusahaan bergantung pada *employee performance* mereka. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan jumlah sampel yang diperoleh yaitu sebanyak 46 responden dari karyawan PT Breadseason Boga Rasa dan pengolahan data dilakukan menggunakan *software* Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. *Work motivation* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*.

Kata Kunci: *employee performance, organizational commitment, work motivation*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of *organizational commitment* and *work motivation* on *employee performance* at PT Breadseason Boga Rasa. *Employee performance* is an important asset for a company, this is because employees are the key to success for every company, therefore, every company depends on their *employee performance*. This study uses a *non-probability sampling method* with a sample size of 46 respondents from PT Breadseason Boga Rasa employees and data processing is carried out using *Smart-PLS software*. The results of the study indicate that *organizational commitment* has a significant effect on *employee performance*. *Work motivation* also has a significant effect on *employee performance*.

Keywords: *employee performance, organizational commitment, work motivation*

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Terdapat banyak faktor eksternal yang dapat memicu organisasi untuk bekerja lebih keras. Dalam krisis global, dunia usaha yang mengalami krisis profitabilitas serta permanensi harus memperhatikan perubahan serta perkembangan di dalam sistem organisasi mereka. Faktor utama dan terpenting yaitu orang-orang di dalam organisasi tersebut.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam persaingan pada suatu organisasi bisnis dalam jangka pendek maupun jangka panjang, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif (Pfeffer, 1994).

Penting bagi suatu perusahaan untuk mengaplikasikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama strategi untuk meningkatkan *employee performance*. Hal ini penting karena *employee performance* merupakan aspek yang sangat berkontribusi dalam mempengaruhi

performance perusahaan itu sendiri. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan *employee performance* mereka dengan cara menganalisis aspek-aspek yang mempengaruhi karyawan untuk mempertahankan maupun meningkatkan *performance* perusahaan.

Employee performance merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. *Employee performance* tidak menjalankan fungsinya sendiri, melainkan selalu berdampingan dengan keterampilan, kemampuan, serta sifat karyawan itu sendiri (Shmailan, 2016).

Maka dari itu penting bagi organisasi untuk memobilisasi, mengembangkan, serta memberikan *work motivation* untuk meningkatkan *performance* para karyawannya. (Nugraha, R., & Sarinah, L, 2024). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kuswati, Y., 2020) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif yang diberikan oleh *work motivation* terhadap *employee performance*. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya peranan *work motivation* dalam meningkatkan *employee performance* suatu organisasi ataupun perusahaan.

Pemberian *work motivation* merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh seorang pemimpin. Hal ini dikarenakan dengan memberikan perhatian yang cukup kepada bawahannya, memberikan penghargaan kepada bawahannya, serta menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya sehingga karyawan memiliki *work motivation* yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja mereka (Masman & Pamungkas, 2013).

Rita *et al.* (2018) mengungkapkan penting bagi perusahaan untuk memperhatikan *work motivation* yang mereka berikan kepada karyawannya. Hal ini dikarenakan *employee performance* suatu perusahaan akan meningkat apabila didukung oleh *work motivation* yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian Soomro (2019) menunjukkan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh yang positif terhadap *employee performance*. Karyawan yang memiliki *organizational commitment* yang tinggi serta merupakan karyawan yang lebih kreatif dan stabil, akan membawa pengaruh yang lebih menguntungkan bagi organisasi.

Organizational commitment mencakup keinginan karyawan untuk tetap berada di dalam sebuah organisasi, serta keyakinannya terhadap nilai serta tujuan organisasi (Becker, 1960). *Organizational commitment* juga merupakan kekuatan relatif identifikasi individu dengan mengikut keterlibatan seorang anggota dalam organisasi tertentu (Porter *et al.*, 1976). Menurut penelitian Millenia dan Masman (2022), *organizational commitment* dapat diidentifikasi sebagai sikap psikologis yang memungkinkan karyawan untuk mengenali tujuan serta cita-cita dari organisasi.

PT Breadseason Boga Rasa memiliki masalah mengenai *employee performance* mereka yang mempengaruhi produktivitas serta stabilitas organisasi secara keseluruhan. Salah satu fenomena yang paling mencolok yaitu tingginya tingkat keluar masuk karyawan (*employee turnover*), yang mencerminkan rendahnya tingkat *organizational commitment* di kalangan pekerja. Selain itu, terdapat keluhan dari karyawan mengenai kurangnya motivasi dalam menjalankan pekerjaan mereka, baik karena lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya apresiasi yang diberikan, maupun faktor lainnya yang mengakibatkan mereka kehilangan semangat untuk memberikan kinerja terbaik.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli, dimana diungkapkan bahwa variabel *organizational commitment* serta *work motivation* memiliki pengaruh yang positif terhadap *employee performance*. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan pada *organizational commitment* dan *work motivation* didalam organisasi atau perusahaan akan meningkatkan *employee performance* mereka, yang nantinya akan berdampak terhadap *performance* perusahaan.

Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah *organizational commitment* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* pada PT Breadseason Boga Rasa di Jakarta?
- b. Apakah *work motivation* memberikan pengaruh yg signifikan terhadap *employee performance* pada PT Breadseason Boga Rasa di Jakarta?

Landasan teori

Expectancy theories

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *expectancy theories* yang dikembangkan oleh Victor Vroom. Perusahaan wajib mengumpulkan informasi yang sistematis mengenai apa yang diinginkan oleh karyawan dari pekerjaan yang telah mereka lakukan (Vroom et al, 2015). Alasan mengapa *expectancy theories* dijadikan sebagai teori utama dalam penelitian ini yaitu karena dengan menggunakan *expectancy theories* peneliti dapat mengetahui aspek apa yang dapat mendorong atau mengembangkan *employee performance* pada PT Breadseason Boga Rasa. *Expectancy Theories* menjelaskan bahwa perilaku seseorang yang didorong oleh *motivation* selalu memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. (Vroom, 1964) mengungkapkan bahwa orang yang cenderung bertindak secara hedonistic lebih memilih opsi yang menurut mereka memberikan manfaat maupun kepuasan tertinggi.

Employee performance

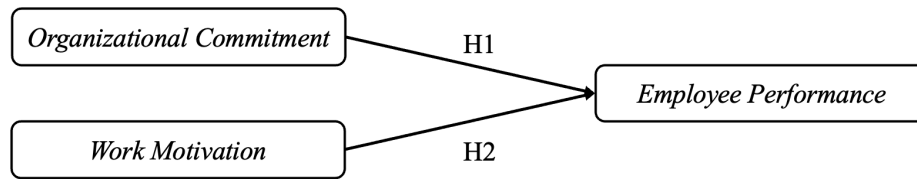
Menurut (Becker, 1964) *employee performance* dipengaruhi oleh lingkungan organisasi mereka. Dengan adanya organisasi yang mendukung serta meningkatnya jam terbang karyawan, dapat dipastikan menjadi modal serta aset yang berharga bagi perusahaan. Penting bagi karyawan untuk bertindak sesuai dengan budaya, normal, dan tujuan organisasi, selain itu penting bagi karyawan untuk dapat membangun jaringan sosial yang baik dengan rekan kerja mereka (Nonaka, 1994).

Organizational commitment

Organizational commitment mencakup keinginan karyawan untuk tetap berada di dalam sebuah organisasi serta kesediaan untuk mengerahkan upaya serta usaha, nama, kepentingan, serta keyakinan mereka terhadap nilai dan tujuan organisasi atau perusahaan (Mowday & Porter, 1979). (Becker, 1960) mengungkapkan bahwa hubungan antar seorang karyawan dan organisasi merupakan hubungan yang didasari oleh perilaku yang terikat kontrak dari sebuah keuntungan ekonomi. Karyawan berkomitmen terhadap organisasi atau perusahaannya dikarenakan mereka memiliki keuntungan ekonomi.

Work motivation

Work motivation merupakan kekuatan yang memungkinkan seorang individu untuk bertindak ke arah atau tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi lebih berorientasi pada otonomi dan kebebasan serta lebih mandiri dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi. Sama halnya dengan komitmen karyawan dengan pekerjaan serta tugas yang lebih besar, mereka yang termotivasi akan berusaha memberikan usaha terbaik mereka (Guay et al, 2000)



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:
 H1: *Organizational commitment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* di PT Breadseason Boga Rasa.

H2: *Work motivation* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* di PT Breadseason Boga Rasa.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu *employee performance*, serta variabel independen berupa *organizational commitment* dan *work motivation*. Jawaban terhadap kuesioner mengacu pada skala interval. Menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik untuk menentukan sampel dengan mempertimbangkan kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2015).

Tabel 1. Operasionalisasi variabel

Variabel (Sumber)	Indikator	Skala
<i>Employee Performance</i> (Rita <i>et al.</i> , 2018)	Karyawan ini mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.	Interval
	Karyawan ini memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaannya.	
	Karyawan ini bekerja sesuai dengan harapan dan standar organisasi.	
	Karyawan ini berusaha keras dalam setiap tugas yang diberikan.	
	Karyawan ini bekerja dengan tekun dan penuh semangat.	
	Karyawan ini menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam pekerjaannya.	
	Karyawan ini mendapatkan dukungan yang cukup dari organisasi untuk melakukan pekerjaannya.	
<i>Work Motivation</i> (Rita <i>et al.</i> , 2018)	Saya percaya pada PT Breadseason Boga Rasa serta dengan kebijakan yang diterapkannya.	Interval
	Saya merasa bahwa pekerjaan saya sesuai dengan keahlian dan minat saya.	
	Saya merasa nyaman bekerja dalam lingkungan di PT Breadseason Boga Rasa.	
	Saya merasa memiliki peluang yang besar untuk berkembang dalam PT Breadseason Boga Rasa	
	Upaya dan kontribusi saya diakui secara layak oleh PT Breadseason Boga Rasa	
	Saya merasa senang bekerja di PT Breadseason Boga Rasa dan menikmati pekerjaan saya.	
	Saya merasa puas dengan gaji atau upah yang saya terima dari PT Breadseason Boga Rasa.	
<i>Organizational Commitment</i> (Rita <i>et al.</i> , 2018)	Saya merasa bahwa tujuan PT Breadseason Boga Rasa sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya.	Interval
	Saya memahami dan mendukung visi serta misi yang telah ditetapkan oleh PT Breadseason Boga Rasa.	
	Saya merasa bangga menjadi bagian dari PT Breadseason Boga Rasa yang memiliki nilai-nilai yang jelas dan kuat.	
	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan untuk PT Breadseason Boga Rasa.	
	Saya merasa termotivasi untuk mengerahkan usaha yang maksimal demi keberhasilan PT Breadseason Boga Rasa.	
	Saya siap menghadapi tantangan di tempat kerja demi mencapai hasil yang terbaik.	
	Saya berencana untuk tetap bekerja di PT Breadseason Boga Rasa dalam jangka panjang.	

Dalam penelitian tersebut penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa, metode kuantitatif merupakan metode yang dapat meneliti hubungan sebab-akibat (kasual) sehingga mencakup variabel independen dan dependen. Penelitian tersebut menggunakan metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuisioner atau angket.

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan melalui penyebaran kuesioner terhadap 46 responden karyawan PT Breadseason Boga Rasa. Penelitian tersebut menggunakan Google form untuk memperoleh data yang sesuai dengan kriteria responden dalam penelitian tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mencakup 46 responden yang merupakan karyawan PT Breadseason Boga Rasa. Dari 46 responden, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 10 responden (47,8%), umur responden yang paling banyak berpartisipasi 21-25 tahun sebanyak 13 responden (45,7%). Hasil pengujian hipotesis dapat terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji hipotesis

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistic (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
<i>Organizational Commitment → Employee Performance</i>	0,476	0,481	0,171	2,782	0,005
<i>Work Motivation → Employee Performance</i>	0,380	0,372	0,186	2,043	0,041

Pada penelitian ini, penulis melakukan uji signifikasi dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Penggunaan metode ini bertujuan untuk melihat pengaruh variable memoderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut.

H1: *Organizational commitment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* di PT Breadseason Boga Rasa.

Berdasarkan hasil olah data, *organizational commitment* memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0,476 yang menunjukkan pengaruh yang positif. Nilai *t-statistic* sebesar 2,782 atau lebih dari 1,96 yang artinya hipotesis diterima. Nilai *p-values* sebesar 0,005 atau lebih kecil dari 0,05 yang artinya *organizational commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*.

H2: *Work motivation* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* di PT Breadseason Boga Rasa.

Berdasarkan hasil olah data, *work motivation* memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0,380 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif. Nilai *t-statistic* sebesar 2,043 atau lebih dari 1,96 yang artinya hipotesis diterima. Nilai *p-values* sebesar 0,041 atau lebih kecil dari 0,05 yang artinya *work motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*.

Pembahasan

- Dari hasil pengujian H₁ dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* karyawan PT Breadseason Boga Rasa, sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* penting untuk diperhatikan karena membawa dampak yang positif terhadap *employee performance*.
- Hasil pengujian H₂ dapat disimpulkan bahwa *work motivation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* karyawan PT Breadseason Boga Rasa, sehingga bahwa *work motivation* yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dijelaskan di atas, penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Karyawan yang memiliki *organizational commitment* yang tinggi cenderung memiliki dedikasi yang lebih tinggi untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Kondisi ini menyebabkan *organizational commitment* memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap *employee performance* di PT Breadseason Boga Rasa. Hal ini menunjukkan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan *organizational commitment* seorang karyawan guna meningkatkan *employee performance* pada PT Breadseason Boga Rasa.
- b. *Work motivation* yang tinggi, baik melalui *intrinsic motivation* maupun *extrinsic motivation* dapat mendorong karyawan untuk mencapai target serta berinovasi. Kondisi ini menyebabkan *work motivation* memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap *employee performance* di PT Breadseason Boga Rasa. Hal ini menunjukkan penting bagi perusahaan untuk memberikan *work motivation* yang baik kepada setiap karyawan PT Breadseason Boga Rasa guna meningkatkan *employee performance* pada PT Breadseason Boga Rasa.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, PT Breadseason Boga Rasa dapat menyelidiki faktor-faktor apa saja yang membuat beberapa karyawan kurang tekun maupun kurang merasa semangat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan melakukan ini, perusahaan dapat lebih memahami tantangan yang dihadapi karyawan serta mengembangkan strategi yang tepat untuk mengatasi hal tersebut.

Ucapan terima kasih

Saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden di dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Breadseason Boga Rasa yang telah bersedia meluangkan waktu dalam melakukan pengisian kuesioner sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, 1st edition. NBER.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32–42. <http://dx.doi.org/10.1086/222820>
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, 24(3), 175–213. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1005614228250>
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 3(2), 995–1002.
- Masman, R. R., & Pamungkas, A. P. (2013). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 94–107.
- Millenia, S., & Masman, R. R. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap organizational commitment dimediasi oleh job satisfaction. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1), 108–116. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28577>
- Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. In *Knowledge, Groupware and the Internet* (Vol. 5, Issue 1). Butterworth-Heinemann. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-7111-8.50003-2>

- Nugraha, R. N., & Sarinah, L. (2024). The Effect of Work Motivation and Reward System on Employee Performance at Travel Agent: Case Study Travelinn. *West Science Social and Humanities Studies*, 2(04), 650-657.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Throught People: Unleashing The Power of The Work Force*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational behavior and human performance*, 15(1), 87-98.
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953-964.
- Shmailan, A. S. B. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266-282.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Vroom, V. (1964). *Expectancy Theory – Victor Vroom ; 1964 (Process Theory)*
- Vroom, V., Porter, L., & Lawler, E. (2015). Expectancy theories. In *Organizational Behavior I* (pp. 94-113). Routledge.