



Pengaruh Komitmen Perusahaan Dan Loyalitas Kerja Karyawan Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada Restoran Burger King Area Jakarta Pusat

¹ Muhamad Riyan Salam , ² Agus Sulaiman Anhary

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: 1riyansalam187@gmail.com , 2dosen00598@unpam.ac.id

Abstract - This study aims to analyze the effect of organizational commitment and work loyalty on the performance of contract employees at Burger King Restaurant, Central Jakarta Area. The research employed a quantitative method with a survey approach. The population consisted of 150 employees, while the sample comprised 110 respondents determined using the Slovin formula with a 5% error rate and purposive sampling technique, specifically contract employees who have worked for more than three years. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination with the assistance of SPSS software. The results show that partially, organizational commitment has a positive and significant effect on contract employee performance with a t-value of 5.443 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Work loyalty also has a positive and significant effect on contract employee performance with a t-value of 8.177 and a significance level of $0.000 < 0.05$, and it is the most dominant variable in improving employee performance. Simultaneously, organizational commitment and work loyalty significantly influence contract employee performance with an F-value of 82.302 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.360 indicates that organizational commitment and work loyalty explain 36.0% of employee performance, while the remaining 64.0% is influenced by other factors outside this study. It can be concluded that improving organizational commitment and work loyalty among contract employees is an important factor in enhancing contract employee performance at Burger King Restaurant, Central Jakarta Area.

Keywords: Company Commitment, Job Loyalty, Employee Performance, Contract Employees.

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen perusahaan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan kontrak pada Restoran Burger King Area Jakarta Pusat. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian berjumlah 150 karyawan, sedangkan sampel sebanyak 110 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% serta teknik purposive sampling, yaitu karyawan kontrak yang telah bekerja lebih dari tiga tahun. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak dengan nilai t hitung sebesar 5,443 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Loyalitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak dengan nilai t hitung sebesar 8,177 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sekaligus menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, komitmen perusahaan dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak dengan nilai F hitung sebesar 82,302 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,360 menunjukkan bahwa komitmen perusahaan dan loyalitas kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan kontrak sebesar 36,0%, sedangkan sisanya sebesar 64,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan komitmen perusahaan dan loyalitas kerja karyawan kontrak menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan kontrak pada Restoran Burger King Area Jakarta Pusat.

Kata Kunci: Komitmen Perusahaan, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan Kontrak.

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan global dan dinamika dunia kerja yang terus berubah, industri makanan cepat saji di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat. Model bisnis ini menuntut efektivitas tinggi dalam pelayanan dan kinerja karyawan yang prima.

Naskah Masuk: 27 April 2026; Revisi: 27 April 2026; Diterima: 27 April 2026; Terbit: 27 April 2026.

Dalam konteks tersebut, komitmen perusahaan dan loyalitas kerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas operasional dan mutu pelayanan. Komitmen perusahaan tidak hanya diwujudkan dalam bentuk kontrak kerja dan gaji yang layak, tetapi juga dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan, motivasi, dan pengembangan karier karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:55), loyalitas kerja adalah bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin dari dedikasi, kepatuhan terhadap aturan, serta partisipasi aktif dalam mencapai visi dan misi organisasi. Loyalitas ini tidak muncul secara instan, tetapi dibentuk melalui hubungan kerja yang sehat, kepercayaan terhadap kepemimpinan, serta adanya penghargaan yang seimbang terhadap kontribusi karyawan. Dalam situasi kerja kontrak, tantangan untuk membangun loyalitas jauh lebih besar, mengingat status kerja yang sementara dan sering kali tidak menjamin keberlanjutan karier.

Burger King merupakan salah satu contoh perusahaan yang banyak mempekerjakan karyawan dengan status kontrak. Burger King biasanya beroperasi di lokasi yang strategis dengan volume pelanggan yang tinggi, sehingga menuntut karyawan bekerja dengan cepat, efisien, dan profesional. Dalam kondisi kerja yang padat dan dinamis tersebut, loyalitas dan komitmen perusahaan menjadi pondasi penting bagi terciptanya kinerja yang stabil dan berkualitas. Namun dalam praktiknya, tidak semua karyawan kontrak menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi. Beberapa di antaranya merasa bahwa pekerjaan tersebut hanya bersifat sementara, yang pada akhirnya memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan produktivitas kerja.

Hasil survei terhadap 150 responden karyawan kontrak Burger King Area Jakarta Pusat menunjukkan bahwa tingkat komitmen perusahaan dinilai cukup baik. Nilai rata-rata 79,33% menunjukkan bahwa tingkat komitmen perusahaan berada pada kategori tinggi, meskipun belum mencapai kondisi sangat optimal. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden menilai perusahaan sudah cukup peduli terhadap kesejahteraan dan kenyamanan kerja, terutama dalam aspek perhatian pimpinan dan keadilan kebijakan. Namun terdapat permasalahan utama yang ditemukan adalah terkait dengan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan kontrak. Sebanyak 34 responden atau sebesar 22,7% menyatakan bahwa perusahaan belum sepenuhnya memberikan perhatian yang memadai terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ketidakpuasan karyawan kontrak terhadap aspek kompensasi, tunjangan, maupun fasilitas kerja yang diberikan.

Tabel 1. 1 Hasil Survei Komitemen Perusahaan (X₁)

No	Pertanyaan	Jumlah populasi	Ya	Tidak	Persentase Jawaban Ya	Persentase Jawaban Tidak	Kategori
1	Apakah perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan kontrak.	150	116	34	77,3%	22,7%	Tinggi
2	Apakah atasan menunjukkan kepedulian terhadap karyawan kontrak.	150	120	30	80,0%	20,0%	Tinggi
3	Apakah perusahaan memberikan	150	118	32	78,6%	21,4%	Tinggi

	kesempatan pelatihan dan pengembangan diri.						
4	Apakah Kebijakan perusahaan bersifat adil dan transparan.	150	118	32	78,6%	21,4%	Tinggi
5	Apakah anda merasa perusahaan berkomitmen terhadap keberlanjutan karier anda.	150	120	30	80,0%	20,0%	Tinggi
6	Apakah lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan mendukung produktivitas.	150	122	28	81,3%	18,7%	Tinggi
Rata-rata Komitmen Perusahaan (X₁)					79,3%	20,7%	Tinggi

Sumber Burger King Area Jakarta Pusat

Pendapat lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018:123), yang menyatakan bahwa loyalitas kerja akan tumbuh ketika organisasi mampu menciptakan iklim kerja yang adil, suportif, dan menghargai kontribusi individu. Jika karyawan merasa diperlakukan sebagai aset berharga dan bukan sekadar tenaga kerja sementara, maka loyalitas akan terbentuk dengan sendirinya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, minim komunikasi, dan tidak memberikan kejelasan masa depan cenderung melahirkan sikap apatis bahkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Tabel 1. 2 Hasil Survei Loyalitas Kerja Karyawan (X₂)

No	Pertanyaan	Jumlah Populasi	Ya	Tidak	Persentase Jawaban Ya	Persentase Jawaban Tidak	Kategori
1	Apakah anda merasa bangga menjadi bagian dari Burger King Cabang Salemba.	150	122	28	81,3%	18,7%	Tinggi
2	Apakah anda akan tetap berusaha memberikan hasil kerja terbaik meski status anda kontrak.	150	124	26	82,7%	17,3%	Tinggi
3	Apakah anda berusaha mematuhi aturan dan nilai perusahaan.	150	118	32	78,7%	21,3%	Tinggi

No	Pertanyaan	Jumlah Populasi	Ya	Tidak	Persentase Jawaban Ya	Persentase Jawaban Tidak	Kategori
4	Apakah anda memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan.	150	120	30	80,0%	20,0%	Tinggi
5	Apakah anda ingin tetap bekerja di perusahaan ini jika kontrak diperpanjang.	150	122	28	81,3%	18,7%	Tinggi
Rata-rata Loyalitas Kerja Karyawan (X₂)					80,8%	19,2%	Tinggi

Sumber Burger King Area Jakarta Pusat

Dari sisi kinerja, Mangkunegara (2020:67) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Loyalitas berperan besar dalam mendorong motivasi intrinsik yang membuat karyawan bekerja sepenuh hati. Oleh karena itu, perusahaan yang berhasil membangun loyalitas dan menunjukkan komitmen nyata kepada karyawan kontrak akan memperoleh keuntungan dalam bentuk peningkatan produktivitas, efisiensi waktu, serta pelayanan yang lebih berkualitas kepada pelanggan. Hal ini sangat penting dalam industri makanan cepat saji, di mana kualitas layanan secara langsung memengaruhi kepuasan dan loyalitas pelanggan.

Tabel 1. 3 Hasil Survei Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jumlah Populasi	Ya	Tidak	Persentase Jawaban Ya	Persentase Jawaban Tidak	Kategori
1	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.	150	117	33	81,3%	18,7%	Tinggi
2	Apakah memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.	150	125	26	83,3%	16,7%	Tinggi
3	Apakah anda mampu bekerja di bawah tekanan dengan baik.	150	116	34	77,3%	22,7%	Tinggi
4	Apakah anda mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja.	150	127	23	84,6%	15,4%	Tinggi
5	Apakah anda berinisiatif	150	123	27	82,0%	18,0%	Tinggi

No	Pertanyaan	Jumlah Populasi	Ya	Tidak	Persentase Jawaban Ya	Persentase Jawaban Tidak	Kategori
	memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah.						
6	Apakah anda merasa hasil kerja anda memberi kontribusi positif bagi perusahaan.	150	120	30	80,0%	20,0%	Tinggi
Rata-rata Kinerja Karyawan (Y)					81,4%	18,6%	Tinggi

Sumber Burger King Area Jakarta Pusat

Dari data yang disajikan melalui melalui survei tidak ada masalah yang terjadi baik dari komitmen perusahaan, loyalitas karyawan kontrak dan kinerja karyawan kontrak itu sendiri, Namun fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan hal yang berbeda, melalui observasi langsung ditemukan bahwa masih banyak karyawan kontrak yang merasa kurang dihargai atau tidak memiliki kesempatan pengembangan karier. Hal ini membuat mereka bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tanpa ada keterikatan emosional dengan perusahaan. Padahal, berdasarkan survei, beberapa karyawan yang sudah bekerja lebih dari tiga tahun menunjukkan perilaku kerja yang sangat loyal, seperti disiplin tinggi, tanggung jawab besar, dan kemampuan menyelesaikan tugas tanpa pengawasan ketat. Fakta ini menimbulkan pertanyaan mendalam tentang sejauh mana komitmen perusahaan dan loyalitas karyawan kontrak berpengaruh terhadap kinerja mereka di Burger King Area Jakarta Pusat.

KAJIAN TEORI

Komitmen Perusahaan

Komitmen perusahaan merupakan bentuk dedikasi seseorang terhadap tempat kerjanya yang tercermin melalui loyalitas, dukungan terhadap visi, misi, serta pencapaian tujuan perusahaan. Individu yang memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap perusahaan biasanya menunjukkan ciri-ciri seperti keyakinan kuat terhadap nilai dan arah perusahaan, kesediaan bekerja keras demi kemajuan perusahaan, serta keinginan besar untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Menurut Gunawan (2019:45), komitmen perusahaan dapat diartikan sebagai sikap mental yang mencerminkan tekad kuat untuk terus menjadi bagian dari perusahaan tertentu, berusaha maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta memiliki kesediaan menerima nilai-nilai yang dianut perusahaan.

Loyalitas Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2018:360), loyalitas kerja diartikan sebagai “suatu sikap mental dan perasaan yang diwujudkan dalam bentuk kesetiaan terhadap organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut dan memberikan kontribusi terbaiknya.” Dalam konteks ini, loyalitas bukan hanya soal ketaatan formal, tetapi menyangkut kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh rasa memiliki dan mencurahkan tenaga, waktu, serta pikirannya demi kemajuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Budiasa (2021:15) “kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Kasmir (2018:182) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menganalisis dan mengukur sejauh mana komitmen perusahaan dan loyalitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak di Restoran Burger King Area Jakarta Pusat. Menurut Sugiyono (2019:12–13), penelitian kuantitatif deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena atau gejala yang terjadi di lapangan berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui instrumen penelitian seperti kuesioner atau survei.

Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin memperoleh gambaran yang objektif mengenai tingkat komitmen perusahaan dan loyalitas kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara terukur. Melalui metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan antar variabel dengan menggunakan teknik analisis statistik yang relevan. Menurut Arikunto (2019:27–29), penelitian deskriptif kuantitatif berfokus pada pengumpulan data yang dapat dihitung dan diolah secara sistematis untuk menggambarkan keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti. Oleh karena itu, metode ini dianggap tepat untuk menjelaskan sejauh mana loyalitas kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan kontrak pada industri makanan cepat saji seperti Burger King yang memiliki karakteristik kerja dinamis dan berorientasi pada pelayanan cepat.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4. Reliabilitas Komitmen Perusahaan (X₁)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.722	.725	10

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2025

Tabel 5. Reliabilitas Loyalitas Kerja (X₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.702	.705	10

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2025

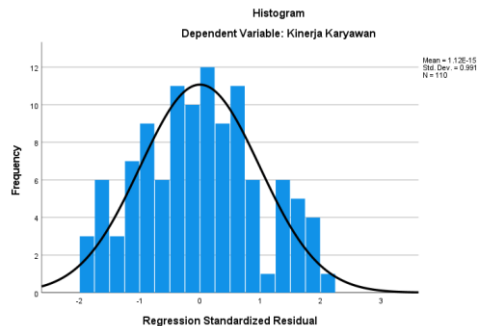
Tabel 6. Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.708	.712	10

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel diatas hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,708, Nilai koefisien reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat kestabilan

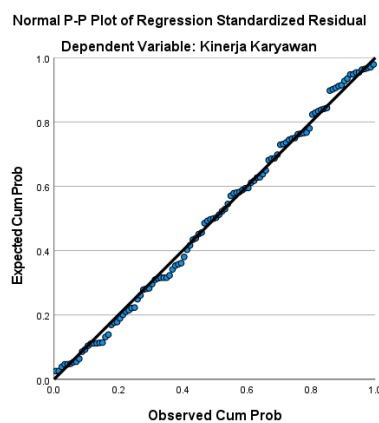
pengukuran yang cukup tinggi. Artinya, setiap item pernyataan mampu memberikan hasil yang konsisten dalam menggambarkan kinerja karyawan apabila pengukuran dilakukan pada kondisi yang sama. Maka dapat digunakan secara layak dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram, diketahui bahwa distribusi residual terstandarisasi pada variabel dependen Kinerja Karyawan membentuk pola yang mendekati distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh bentuk histogram yang menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve) serta adanya garis kurva normal yang relatif mengikuti sebaran data.



Gambar 2. Grafik uji Normalitas

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Normal Probability–Probability (P–P) Plot, diketahui bahwa titik-titik data residual terstandarisasi pada variabel dependen Kinerja Karyawan tersebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola ini menunjukkan bahwa distribusi residual memiliki kecenderungan yang sama dengan distribusi normal teoretis.

Tabel 7. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85979066
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.042
	Negative	-.045

Test Statistic			.045
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.839
		Upper Bound	.857

Sumber : Output SPSS versi 27, 2025

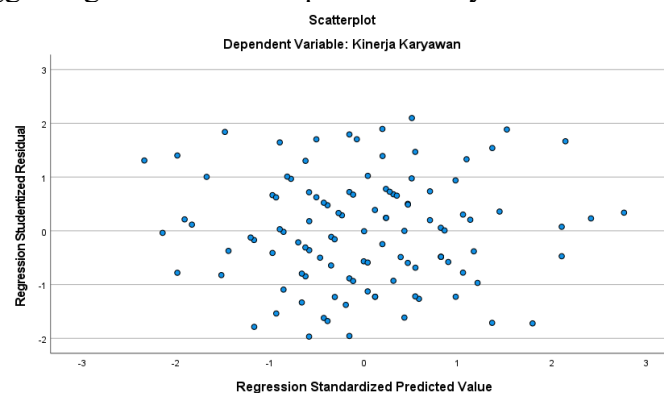
Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test terhadap nilai unstandardized residual. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui jumlah data yang dianalisis sebanyak 110 responden dengan nilai rata-rata residual sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa data residual menyebar di sekitar nilai nol.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.264		
	Komitmen Perusahaan	.064	.817	1.223
	Loyalitas Kerja	.112	.817	1.223

Sumber : Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27 (2025), diperoleh nilai Tolerance untuk variabel Komitmen Perusahaan sebesar 0,817 dan variabel Loyalitas Karyawan sebesar 0,817. Nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10, sehingga menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi dengan variabel independen lainnya.



Gambar 3. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan grafik scatterplot yang ditampilkan, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu vertikal, serta tidak membentuk pola tertentu seperti pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Penyebaran titik yang tidak beraturan tersebut menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan pada seluruh nilai prediksi.

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.720	2.292		5.551	.000
	Komitmen Perusahaan	.270	.050	.365	5.443	.000

Loyaitas Karyawan	.449	.055	.549	8.177	.000
-------------------	------	------	------	-------	------

Nilai konstanta sebesar 12,720 menunjukkan bahwa apabila Komitmen Perusahaan dan Loyalitas Karyawan dianggap bernilai nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 12,720. Koefisien regresi variabel Komitmen Perusahaan sebesar 0,270 dengan nilai t hitung sebesar 5,443 dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Komitmen Perusahaan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,270 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Komitmen Perusahaan (X₁) Dan Loyalitas Kerja (X₂) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.599	1.877

a. Predictors: (Constant), Loyaitas Karyawan, Komitmen Perusahaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R = 0,778 menunjukkan bahwa Komitmen Perusahaan dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan sebesar 77,8%. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi Sugiyono (2018:184), nilai ini berada pada interval 0,60 – 0,799, yang termasuk dalam kategori hubungan kuat.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Dertiminan Secara Simultan Variabel Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.778 ^a	.606	.599	1.877	.606	82.302

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,606 , maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Perusahaan dan Loyalitas Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,6% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 39,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

Tabel 12. Hasil Uji t (Persial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.720	2.292		5.551	.000
	Komitmen Perusahaan	.270	.050	.365	5.443	.000
	Loyaitas Karyawan	.449	.055	.549	8.177	.000

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

1. Pengaruh Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Perusahaan memiliki nilai t hitung sebesar 5,443 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,270 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Komitmen Perusahaan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 27,0%, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Sementara itu, nilai *Standardized Coefficients* (Beta) sebesar 36,5% mengindikasikan bahwa Komitmen Perusahaan memiliki kontribusi pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

2. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas variabel Loyalitas Karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 8,177 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,449 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Loyalitas Karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 44,9%. Nilai *Standardized Coefficients* (Beta) sebesar 0,549 menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Komitmen Perusahaan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Tabel 4.25
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.979	2	289.990	82.302	.000 ^b
	Residual	377.012	107	3.523		
	Total	956.991	109			

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, diperoleh nilai F hitung sebesar 82,302 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa Komitmen Perusahaan dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai Sum of Squares Regression sebesar 579,979 menunjukkan besarnya variasi Kinerja Karyawan yang mampu dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model penelitian. Sementara itu, nilai Residual sebesar 377,012 menggambarkan variasi Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Adapun nilai Total Sum of Squares sebesar 956,991 menunjukkan keseluruhan variasi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

Dengan hasil tersebut, maka diketahui bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan (*goodness of fit*). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Perusahaan dan Loyalitas Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen dan loyalitas merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang mendorong individu untuk bekerja lebih optimal demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan

tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena memiliki rasa tanggung jawab dan keterlibatan yang kuat terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

1. Pengaruh komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan kontrak

Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi, hubungan antara komitmen perusahaan dan kinerja karyawan berada pada kategori hubungan sedang hingga kuat, yang menunjukkan bahwa peningkatan komitmen perusahaan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan kontrak.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa komitmen perusahaan memberikan kontribusi sebesar 36,0% terhadap variasi kinerja karyawan kontrak, sedangkan sisanya 64,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Hal ini menegaskan bahwa perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan, keadilan kebijakan, dan dukungan kerja memiliki peranan penting dalam mendorong karyawan kontrak untuk bekerja lebih optimal.

2. Pengaruh loyalitas kerja karyawan kontrak terhadap kinerja karyawan kontrak

Hasil pengujian parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak. Nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara loyalitas kerja dan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi loyalitas kerja karyawan kontrak, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Loyalitas kerja tercermin dari sikap patuh terhadap aturan, rasa bangga terhadap perusahaan, serta kemauan untuk memberikan kontribusi lebih dalam pelaksanaan tugas.

Hasil ini mengindikasikan bahwa loyalitas kerja menjadi faktor psikologis yang mendorong karyawan kontrak untuk tetap menunjukkan kinerja tinggi meskipun memiliki status kerja yang tidak tetap.

3. Pengaruh komitmen perusahaan dan loyalitas kerja karyawan kontrak secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), diperoleh bahwa komitmen perusahaan dan loyalitas kerja karyawan kontrak secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Hasil uji koefisien korelasi berganda menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen perusahaan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat, yang mengindikasikan adanya hubungan yang searah dan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,360$) menunjukkan bahwa 36,0% kinerja karyawan kontrak dipengaruhi oleh komitmen perusahaan dan loyalitas kerja, sedangkan 64,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor individu karyawan. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan kontrak akan lebih optimal apabila perusahaan secara konsisten meningkatkan komitmen terhadap karyawan serta menumbuhkan loyalitas kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisandi, B., & Heryjanto, A. (2024). The influence of organizational commitment and work environment on employee performance mediated by job satisfaction. *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 5(9), 1042–1061.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113–122.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(2), 16–26.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Darmawan, D. (2020). *Dasar-dasar manajemen*. Surabaya: CV. Mitra Sumber Rejeki.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Guruh, M., Sabrina, F., & Rajak, M. A. (2022). *Jurnal ARASTIRMA*. Universitas Pamulang, 2(2), 303–310. P-ISSN 2775–9695, E-ISSN 2775–9687.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan sikap terhadap perubahan organisasi. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 31–42.
- Halilintar, R., & Sobirin, A. (2022). The influence of training and organizational commitment on employee performance through job satisfaction. *Selektia Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(6), 1–22.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- Herniwati, J., Suhartati, L., & Safira, E. T. K. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humanities, Management and Science Proceeding*, 1(2), 600–607.
- Herminingsih, A., & Magfuroh, K. (2024). *Pengaruh komitmen dan keadilan organisasi terhadap turnover intention*. Jakarta: CV Green Publisher Indonesia.
- Lunnardi, M., & Turangan, J. A. (2021). Analisis faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 813–821.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Nongka, G. V., & Wijono, S. (2022). Organizational Commitment Dan Employee Loyalty Karyawan Di Perusahaan X. *YUME: Journal of Management*, 8(2).
- Nurhasanah, N., Sarah, S., & SK, P. (2025). The influence of job satisfaction and organizational commitment on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1411–1420.
- Nurul Faiziah, & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 314–333.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143–156.
- Riduwan, & Sunarto. (2019). *Pengantar statistika untuk penelitian: Pendidikan, sosial, komunikasi, ekonomi, dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Sadewa, P., Damayanti, R., & Sopiyan, M. (2025). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen. *Scientific Journal of Reflection*, 8(3), 1025–1034.
- Salatun, R. A., Rachmat, B., & Prawitowati, T. (2025). The effect of work engagement, organizational commitment, and innovative behavior on employee performance. *Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 481–494.
- Santoso, S. (2020). *Panduan lengkap SPSS 26*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, I. (2022). *Monograf komitmen organisasi*. Malang: CV DOTPLUS Publisher.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi penelitian lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ketiga). Jakarta: Kencana.
- Tho'in, M., & Muliastari, D. (2020). Analysis of work satisfaction, organizational commitments, and work engagement effect toward employee performance in Sharia banks. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 4(2).
- Triono, A. (2019). *Metodologi penelitian: Panduan praktis untuk penulisan karya ilmiah*. Yogyakarta: Araska.