BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam bisnis. Pada industri perhotelan yang mengandalkan layanan dan pengalaman pelanggan, kualitas dan profesionalisme tenaga kerja sangat menentukan daya saing serta keberlanjutan bisnis. Hal tersebut menimbulkan tantangan bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia mereka. Pengelolaan Sumber daya Manusia menjadi sorotan yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang mana hal tersebut tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga pada kepuasan pelanggan, reputasi bisnis, dan pertumbuhan industri secara keseluruhan.

Dalam operasional bisnis perhotelan, sumber daya manusia memainkan peranan krusial dalam keberlangsungan dan kesuksesan setiap kegiatan bisnis perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam bisnis karena beberapa alasan yang krusial bagi kelangsungan dan kesuksesan perusahaan dimana Karyawan yang berkinerja baik akan menghasilkan peningkatan produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan bisnis di tengah persaingan yang ketat (Lukito et al., 2025). Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik, karena keberhasilan berbagai kegiatan bisnis turut ditentukan oleh kinerja tenaga kerjanya.

Pada akhirnya, keberhasilan sebuah perusahaan sangat tergantung pada bagaimana kinerja sumber daya manusianya dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Industri perhotelan merupakan sektor yang berkontribusi penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional, khususnya di sektor pariwisata dan jasa. Dilansir pada Laporan Kinerja Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif tahun 2023, Sektor ini menyumbang sebesar 3,90% pada kontribusi Pendapatan Domestik Bruto Nasional atau berkisar di angka Rp878,12 Triliun. Selain itu, usaha jasa akomodasi perhotelan menunjukkan total pendapatan kegiatan ekonomi sebesar Rp 73,74 Triliun pada tahun 2022 dengan penyerapan tenaga kerja yang cukup banyak mencapai 350.702 orang (Ismartini et al., 2023). Jabaran data statistik yang cukup signifikan untuk menunjukkan bagaimana kontribusi penting Industri perhotelan dalam perekonomian nasional.

Sumatera Barat sebagai salah satu destinasi wisata utama di Indonesia yang sedang gencar dalam memaksimalkan potensi wisatanya, memiliki banyak hotel berbintang di berbagai daerah yang turut terkena dampak dari perkembangan pariwisata Sumatera Barat yang sedang digencarkan oleh pemerintah daerah. Hal ini mendorong peningkatan layanan dan fasilitas perhotelan guna memenuhi kebutuhan wisatawan yang terus bertambah, sekaligus menciptakan persaingan yang semakin kompetitif di industri perhotelan untuk memberikan pengalaman terbaik bagi para pengunjung. Berikut merupakan data Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Hotel di Sumatera Barat 3 Tahun terakhir yang dilansir dari Badan Pusat Statistik Sumatera Barat:

Tabel 1 Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Hotel berbintang di Sumatera Barat

2021-2024

No	Bulan	Tingkat Penghunian Kamar (%)
1	2021	42,05
2	2022	48,32
3	2023	48,72
4	2024	44,32

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera barat, 2025

Jabaran data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi pada Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Hotel di Sumatera Barat yang menjadi indikasi tantangan bagi pelaku usaha perhotelan untuk lebih memaksimalkan Kinerja perusahaannya dalam menggaet lebih banyak tamu untuk menginap.

Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia mengacu pada orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi, yang berfungsi sebagai perencana dan pelaksana dalam melaksanakan tugas mereka untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Soemarsono., 2018). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada performa kinerja karyawannya. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM, demi terwujudnya pencapaian tujuan dari perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran vital dalam mencapai tujuan strategis perusahaan, karena merupakan elemen utama yang menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Kinerja karyawan yang optimal menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang mampu mengelola serta memaksimalkan potensi SDM dengan baik akan memperoleh keuntungan besar, baik dari segi produktivitas maupun daya saing.

Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen SDM yang efektif guna memaksimalkan kinerja karyawan agar tetap produktif dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Kinerja adalah pencapaian atau hasil keseluruhan yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan atau mengemban tugas tertentu (Mujeeb et al., 2021). Kinerja adalah tolok ukur seberapa efektif dan efisien seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Lestari et al., 2024). Kinerja Karyawan memegang peran krusial dalam mencapai tujuan dan misi organisasi. (Mujeeb et al., 2021) Untuk itu, perusahaan senantiasa berupaya menemukan strategi untuk memotivasi karyawan serta meningkatkan performa mereka dalam bekerja.

Menurut Susanto (2022) salah satu elemen yang berpengaruh terhadap kinerja adalah aspek psikologis. Faktor psikologis merupakan aspek internal dalam diri karyawan yang berkaitan dengan kondisi mental dan emosional mereka, yang dapat memengaruhi kuantitas dan kualitas kinerja yang dicapai (Lestari et al., 2024).

Terdapat beberapa faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni sebagai berikut:

- a. Menurut Benziane (2017) Komitmen Organisasi merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi karyawan dapat diidentifikasi sebagai perasaan, keterlibatan, loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi, diperlihatkan dalam bentuk komitmen.

Komitmen organisasi ini dapat mempengaruhi beberapa hal, termasuk kinerja.

Komitmen dapat memberikan *impact* pada berhasil atau tidak perusahaan dalam menjalankan operasional bisnis lingkungan usaha. Setiap perusahaan pastinya mengharapkan mengharapkan komitmen yang tinggi pada pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan nantinya. Karyawan yang memiliki keinginan besar untuk menjadi bagian dari sebuah organisasi serta meyakini nilai-nilai dan tujuan yang dianutnya cenderung menunjukkan loyalitas tinggi (Wati et al., 2023). Sikap ini berkontribusi pada meningkatnya komitmen terhadap organisasi dan berdampak positif pada kinerja mereka.

Karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat mengembangkan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, mereka akan merasa lebih terikat dengan perusahaan dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Membangun Komitmen organisasi bukan hanya investasi yang menguntungkan bagi karyawan, tetapi juga berperan penting dalam keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Wati et al., 2023)

- b. Efikasi Diri menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Efikasi Diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam menciptakan dan mencapai sesuatu berdasarkan evaluasi pengalaman.

Keyakinan ini mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal serta beradaptasi dengan berbagai situasi yang dihadapi dengan bijak (Mujeeb et al., 2021). Dalam mencapai kinerja yang optimal, seseorang membutuhkan Efikasi Diri pada dirinya. Karena keyakinan akan kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang timbul pada diri individu mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan/tanggung jawab secara optimal. Hal tersebut tentu akan berimpact pada Kinerja Perusahaan secara keseluruhan. Individu yang memiliki tingkat Efikasi Diri yang rendah cenderung menetapkan harapan yang lebih rendah terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu (Carter et al., 2018). Situasi ini dapat membuat karyawan enggan mengambil tanggung jawab atau menghadapi tantangan baru, yang pada akhirnya menghambat perkembangan mereka, baik secara pribadi maupun profesional. Akibatnya, mereka mungkin kurang percaya diri dalam menghadapi tantangan dan cenderung ragu terhadap potensi yang dimiliki. Dalam penelitian terdahulu juga mengemukakan bahwa Efikasi Diri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik dalam aspek individu maupun dalam kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (De Clercq et al., 2018).

- c. Kinerja karyawan dalam praktik kesehariannya juga turut dipengaruhi oleh Keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja dipahami sebagai sejauh mana seseorang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai serta menganggap pencapaian kinerja sebagai bentuk apresiasi terhadap diri

sendiri (Mirda & Prasetyo, 2022). Keterlibatan kerja tercermin dalam tingginya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, keterikatan psikologis yang mendalam terhadap tugas yang dijalankan, serta keyakinan yang kuat akan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Keterlibatan kerja juga dipengaruhi oleh karakteristik individu dan sifat tugas yang dijalankan, di mana faktor-faktor sosial seperti kolaborasi tim, keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, dukungan terhadap tujuan organisasi, serta pencapaian dan pengembangan dalam pekerjaan, berperan dalam peningkatannya (Mirda & Prasetyo, 2022). Dengan kata lain, keterlibatan kerja dapat menjadi faktor utama dalam menilai sejauh mana karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya. Tingkat keterlibatan yang tinggi tidak hanya berdampak positif pada kinerja individu, tetapi juga mendorong rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang mereka emban. Dalam penelitian terdahulu turut menyatakan bahwa Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Keterlibatan kerja dan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, semakin baik pula kinerjanya (Septiadi et al, 2017).

Sebagai elemen fundamental dalam perusahaan, kinerja berfungsi untuk menilai efektivitas serta hasil dari berbagai program yang telah diimplementasikan yang mana juga menjadi dasar dalam evaluasi. Kinerja juga memungkinkan perusahaan memahami sejauh mana tujuan telah tercapai dan langkah apa yang perlu diambil agar kinerja terus meningkat sesuai dengan arah kebijakan perusahaan. Ketika perusahaan secara konsisten memantau dan mengevaluasi

kinerja, hal ini menciptakan kesadaran kolektif di antara seluruh anggota organisasi tentang pentingnya bekerja secara optimal. Budaya ini mendorong setiap individu, dari level manajemen hingga staf operasional, untuk bekerja secara lebih terarah, efisien, dan inovatif guna mendukung tujuan perusahaan.

Pelaksanaan penelitian ini di fokuskan pada meneliti bagaimana kinerja karyawan Hotel Pangeran Beach Padang, berdasarkan Komitmen Organisasi, Efikasi Diri dan Keterlibatan Kerja. Objek penelitian yang mana dalam hal ini adalah Hotel Pangeran Beach Padang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda No.79, Flamboyan Baru, Kec. Padang Bar., Kota Padang, Sumatera Barat 25115, yang berlokasi strategis tepat berada di pusat keramaian kota padang menjadi salah satu tujuan utama wisatawan untuk menginap ketika berkunjung ke kota padang.

Tabel 2 Tingkat Hunian Kamar Hotel Pangeran Beach Padang

No	Tahun	Tingkat Hunian Kamar (%)
1	2021	66.63
2	2022	69.06
3	2023	73.79
4	2024	72.17

Sumber: *Front Office Manager* Hotel Pangeran Beach Padang, 2025

Terjadi Fluktuasi Tingkat Hunian Kamar dari tahun 2021 – 2024. Untuk menguatkan analisis terkait permasalahan kinerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang, penulis melaksanakan pra-survei terhadap 10 karyawan Hotel Pangeran Beach Padang guna mengetahui dan memperdalam pemahaman mengenai permasalahan Kinerja Karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3
Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan
Hotel Pangeran Beach Padang

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Selama melaksanakan pekerjaan, apakah anda sudah menjalankan tugas utama sesuai dengan <i>Job Description</i> anda?	8	2	10
2	Apakah anda sering membantu pekerjaan rekan kerja anda, diluar tanggung jawab anda?	3	7	10

Berdasarkan pada hasil pelaksanaan pra survei yang dilaksanakan oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan Hotel Pangeran Beach Padang, ditemukan hasil yang dapat dilihat pada tabel 3. Pada tabel tersebut menunjukkan hasil yang belum maksimal pada Kinerja Karyawan, dimana 8 dari 10 orang merasa telah menjalankan tugas utama sesuai dengan *Job Description* yang ditugaskan oleh perusahaan dan hanya 3 dari 10 karyawan yang sering membantu rekan kerja lainnya dalam melaksanakan pekerjaan diluar tanggung jawabnya yang mana hasil pra survei tersebut menunjukkan masih belum maksimalnya kinerja karyawan.

Hotel Pangeran Beach adalah salah satu hotel bintang 4 yang terletak di Kota Padang, Sumatera Barat yang lokasinya berada tepat di pusat kota padang yang beralamatkan di JL. Ir. H. Juanda No. 79, Flamboyan Baru, Kec. Padang Barat., Kota Padang, Sumatera Barat, 25115. Hotel Pangeran Beach Padang diresmikan pada 21 Desember 1989 oleh PT. Istano Pangeran yang dipimpin oleh Bapak Sy. Dt Pangeran. Terdiri dari 5 lantai, hotel ini memiliki total 178 kamar. Dalam operasional bisnisnya Hotel Pangeran Beach Padang berdiri dengan 8 Departemen dengan rincian:

Human Resource Development, Accounting, Marketing, Front Office, Engineering, Food Beverage Service, Food Beverage Product & House Keeping.

Sebagai perusahaan yang bergerak pada Industri jasa, memiliki karyawan dengan kinerja yang maksimal merupakan suatu hal yang penting, karena akan memiliki *impact* langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk memahami cara mengelola sumber daya manusia dengan efektif, sehingga sumber daya manusia yang ada dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Dalam konteks dinamika perusahaan, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi fokus utama bagi manajemen. Salah satu faktor kunci yang sering kali dianggap sebagai penentu utama adalah komitmen organisasi. Menurut Sharif Nia et al (2021) komitmen organisasi merujuk pada keterikatan psikologis seorang karyawan terhadap organisasi, yang berdampak pada keinginannya untuk tetap bertahan dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Komitmen Organisasi memainkan peran vital dalam pengaruhnya pada Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat oleh temuan Soomro & Shah (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan menurut Meyer & Allen (1991) yang menekankan bahwa karyawan yang dengan antusias mendedikasikan diri mereka untuk keberhasilan organisasi akan meningkatkan kinerja mereka secara jelas. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya menjadi faktor kunci dalam retensi karyawan tetapi juga menjadi pendorong utama peningkatan kinerja.

Untuk memperkuat temuan dari hasil observasi, penulis melakukan pra-survei penelitian kepada 10 karyawan Hotel Pangeran Beach Padang. Tujuan dari pra-survei ini adalah untuk memahami tingkat komitmen organisasi di kalangan karyawan, dengan hasil yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Pra Survey Mengenai Komitmen Organisasi Karyawan
Hotel Pangeran Beach Padang

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Apakah anda bersedia berusaha lebih untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya?	6	4	10
2	Apakah anda berencana untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam waktu lama?	0	10	10

Berdasar pada hasil temuan pra survey yang dilaksanakan oleh peneliti mengenai Komitmen Organisasi pada Karyawan Hotel Pangeran Beach Padang dapat, ditemukan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4 yang menunjukkan hasil yang belum maksimal pada Komitmen Organisasi di kalangan karyawan, dengan 6 dari 10 orang karyawan yang bersedia lebih untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan 10 orang karyawan yang tidak memiliki rencana untuk bekerja lebih lama di perusahaan tersebut cukup menunjukkan adanya permasalahan terkait komitmen organisasi di kalangan karyawan.

Efikasi Diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam mencapai keberhasilan dalam suatu tugas atau bidang tertentu (Whitcomb et al., 2020). Efikasi Diri adalah faktor yang memiliki keterkaitan kuat dengan perilaku kerja, kemampuan dalam mengikuti pelatihan, serta peningkatan kinerja baik di tingkat individu maupun secara keseluruhan dalam organisasi (Jabid et al.,

2019). Untuk memperkuat temuan dari hasil observasi, penulis melakukan pra-survei penelitian kepada 10 karyawan Hotel Pangeran Beach Padang. Tujuan dari pra-survei ini adalah untuk memahami tingkat efikasi diri di kalangan karyawan, dengan hasil yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Pra Survey Mengenai Efikasi Diri Karyawan
Hotel Pangeran Beach Padang

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Apakah anda percaya bahwa kemampuan anda bisa diterapkan dalam berbagai situasi dan tugas yang berbeda?	4	6	10
2	Apakah anda merasa mampu menyelesaikan tugas yang menantang bagi anda?	5	5	10

Berdasar pada hasil temuan pra survey yang dilaksanakan oleh peneliti mengenai Efikasi Diri pada Karyawan Hotel Pangeran Beach Padang ditemukan hasil yang dapat dilihat pada tabel 5 yang menunjukkan hasil yang belum maksimal pada Efikasi Diri di kalangan karyawan, di antara 10 karyawan yang disurvei, 4 diantaranya percaya bahwa kemampuan mereka dapat diterapkan dalam menghadapi berbagai situasi dan tugas yang berbeda dan 5 dari 10 orang merasa mampu menyelesaikan tugas yang menantang.

Selain Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja juga turut menjadi variabel yang memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan, Statement ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Matagi et.al (2022) dengan temuan penelitiannya yang mana Keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja kerja. Keterlibatan kerja mengacu pada partisipasi karyawan organisasi dalam mencapai tujuan

organisasi dan membantu organisasi mewujudkan ‘visi’ dan ‘misi’ melalui keterlibatannya dalam upaya, ide, dan keahliannya (Aanchal et al, 2021).

Untuk memperkuat temuan dari hasil observasi, penulis melakukan pra-survei penelitian kepada 10 karyawan Hotel Pangeran Beach Padang. Tujuan dari pra-survei ini adalah untuk mengeksplorasi tingkat keterlibatan kerja di kalangan karyawan, dengan hasil yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Pra Survey Mengenai Keterlibatan Kerja
Hotel Pangeran Beach Padang

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Apakah anda menganggap pekerjaan sebagai bagian utama yang perlu diprioritaskan dalam hidup anda?	4	6	10
2	Apakah anda merasa terhubung secara mental dan emosional dengan pekerjaan anda?	2	8	10

Berdasar pada hasil temuan pra survey yang dilaksanakan oleh peneliti mengenai Keterlibatan Kerja pada Karyawan Hotel Pangeran Beach Padang ditemukan hasil yang dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan hasil yang belum maksimal pada Keterlibatan Kerja di kalangan karyawan, dengan hanya 4 dari 10 orang karyawan yang menganggap pekerjaan sebagai bagian utama yang perlu diprioritaskan dalam hidup dan hanya 2 dari 10 orang merasa merasa terhubung secara mental dan emosional dengan pekerjaan.

Maka berdasarkan dari hasil penjabaran pra survei diatas, peneliti memiliki minat untuk melaksanakan dan mengangkat penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Efikasi Diri dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap Hotel Pangeran Beach Padang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, terdapat beberapa masalah yang akan diangkat oleh peneliti, yang meliputi hal-hal berikut:

1. Bagaimanakah Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap Hotel Pangeran Beach Kota Padang?
2. Bagaimanakah Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Tetap Hotel Pangeran Beach Kota Padang?
3. Bagaimanakah Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap Hotel Pangeran Beach Kota Padang?

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada penjelasan dalam latar belakang, sejumlah masalah telah diidentifikasi untuk dibahas oleh peneliti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap Hotel Pangeran Beach Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Tetap Hotel Pangeran Beach Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tetap Hotel Pangeran Beach Kota Padang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber kajian, pembelajaran, dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia di masa depan, khususnya terkait dengan pengaruh Komitmen organisasi, Efikasi Diri, dan Keterlibatan Kerja terhadap kinerja Karyawan di Hotel Pangeran Beach Kota Padang. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara Praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang relevan serta menjadi tambahan informasi dalam rangka peningkatan performa kinerja karyawan Hotel Pangeran Beach kota Padang nantinya terkait dengan pengaruh Komitmen organisasi, Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada analisis pengaruh Komitmen organisasi, Efikasi Diri, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pangeran Beach Kota Padang.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini meliputi:

BAB I: PENDAHULUAN

Meliputi pembahasan mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan serta Manfaat Penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Meliputi pembahasan Landasan Teori yang dipergunakan, Penelitian terdahulu yang relevan, serta Kerangka Pemikiran Penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Meliputi uraian Rencana Penelitian, Sumber serta Jenis Data, Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, Sampel serta Populasi, Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional, serta metode untuk menganalisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi uraian hasil pelaksanaan kegiatan penelitian mengenai deksripsi data, gambaran statistik data, analisa data, pengujian dan penjelasan mengenai hasil hipotesis dan pembahasannya tiap variabel.

BAB V: KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN IMPLIKASI

Meliputi jabaran kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti, impilikasi penelitian, serta jabaran kekurangan ataupun keterbatasan penelitian, dan memberikan saran dan masukan untuk penelitian kedepannya.