

ABSTRAK

Dalam sebuah perusahaan jasa, kualitas pelayanan yang diberikan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu usaha. Untuk bisa memberikan pelayanan yang terbaik, *job performance* karyawan dalam suatu perusahaan harus bisa sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional diyakini dapat memberikan *job performance* yang maksimal bagi perusahaan. Salah satu cara untuk menciptakan komitmen organisasional pada karyawan adalah melalui praktek manajemen sumber daya manusia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan praktek manajemen sumber daya manusia yang berupa pelatihan (X_1), pengembangan karir (X_2), tunjangan (X_3), dan penilaian kinerja (X_4) terhadap *job performance* secara langsung dan untuk mengetahui pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia tersebut terhadap *job performance* dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). Objek penelitian adalah karyawan Hotel Kartika Wijaya yang sudah mempunyai masa kerja diatas dua tahun sebanyak 76 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan pada hubungan pelatihan terhadap *job performance*, tunjangan terhadap *job performance*, dan penilaian kinerja terhadap *job performance*. Sementara itu, pengaruh tidak signifikan didapatkan pada hubungan langsung pengembangan karir terhadap *job performance* dan hubungan tidak langsung praktek manajemen sumber daya manusia yang berupa pelatihan, pengembangan karir, tunjangan, dan penilaian kinerja terhadap *job performance* melalui komitmen organisasional.

Kata kunci : *human resource management practice, organizational commitment, job performance*

ABSTRACT

In a service company, the quality of services provided is one important factor that can determine the success of a business. Employee's job performance needs to be standardized in order to give best service. Employees with organizational commitment are certainly able to exhibit maximal job performance for the company. One way to generate organizational commitment on employees is using the management practice on human resource.

This research aimed to identify and analyze the influence of management practice on human resources in the forms of training (X_1), career development (X_2), benefits (X_3) and performance appraisal (X_4) on job performance directly, and also the influence on the job performance with organizational commitment as intervening variable. Quantitative approach was utilized using Partial Least Square (PLS) analysis. The objects of the research were 76 employees of Kartika Wijaya Hotel who had been working for at least two years long.

The result showed a significant positive influence on the relationship between job performance and training, benefits and performance appraisal. On the other hand, insignificant influence happened to the direct relation of career development and job performance, and also to the indirect relation of management practice on human resources in the forms of training, career development, benefits and performance appraisal towards job performance through organizational commitment.

Keyword: human resource management practice, organizational commitment, job performance