

## **ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)**

**Arina Nurandini\*, Eisha Lataruva<sup>1</sup>**

**Arina.andin@gmail.com**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275

Received 1 April 2014

Received in revised from 1 Mei 2014

Accepted 1 Juni 2014

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of organizational commitment on employee performance in Perumnas Jakarta. And to know which one variable affects predominantly between 3 variables namely affective commitment, normative commitment, and continuance commitment to employee performance in Jakarta Perumnas.*

*The study uses three independent variables, namely affective commitment, normative commitment and continuance commitment, with the dependent variable is the performance of employees. The data in this study were collected through a questionnaire distributed to 75 employees in Jakarta Perumnas.*

*Based on the research that has been done shows that affective commitment variable has a positive and significant influence on employee performance, variable normative commitment has a positive and significant impact on employee performance, and continuance commitment variable has a positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords:** *Affective Commitment, Normative Commitment, Continuance Commitment Employee Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki

dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2011). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu : kemampuan,

ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kemudian faktor psikologis : persepsi, peran, sikap kerja, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja , Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Gibson, 1987). Dalam faktor tersebut salah satu nya adalah sikap kerja. Sebagian besar penelitian dalam Perilaku Organisasi berhubungan dengan 3 sikap : kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan, komitmen organisasi. Yang akan peneliti angkat dalam penelitian ini yaitu salah satunya adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006).

Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu : Komitmen Afektif , Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.. Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu , tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang

dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut

Terdapat beberapa hasil penelitian yang melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan seperti menurut penelitian Dr. Hueryren Yeh, Hong (2012) yaitu Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance.

Menurut Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan

Menurut Arizona, Riniwati , Harahap (2013) mengatakan Secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Subejo, Troena, Thoyib, Aisjah (2013) menunjukan bahwa secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi yang dibangun oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal

Suswati dan Budianto (2013) Berdasarkan hasil analisis data, affective commitment, dan continuance commitment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Malang Utara. Adapun normative commitment menurut hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Malang Utara.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Produksi Perum Perumnas Tahun 2008-2011**

Uraian	2008	2009	2010	2011
RI+RIT+RSH	2.43	3.457	6.425	5.788
Rumah Sederhana	1.341	1.9	2.052	2.023

Rumah Menengah	373	-	2	35
Rumah Toko	326	314	641	533
Rusunami	989	843	1402	1.148
<b>Jumlah (dalam Unit)</b>	<b>5.459</b>	<b>6.514</b>	<b>10.522</b>	<b>9.527</b>

Sumber : Perum perumnas (2014)

Berdasarkan data produksi diatas dapat dilihat dari tahun 2008 sampai tahun 2010 terjadi peningkatan jumlah produksi yaitu pada tahun 2008 perumnas memproduksi 5.459 unit, kemudian pada tahun 2009 perumnas memproduksi 6.514 unit, kemudian pada

tahun 2010 perumnas memproduksi 10.522 unit dan terjadi penurunan produksi pada tahun 2011 yaitu sebesar 9.527 unit.

Kemudian dapat dilihat dari jumlah karyawan pada lima tahun terakhir yaitu tahun 2008-2012 :

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan Tahun 2008-2012**

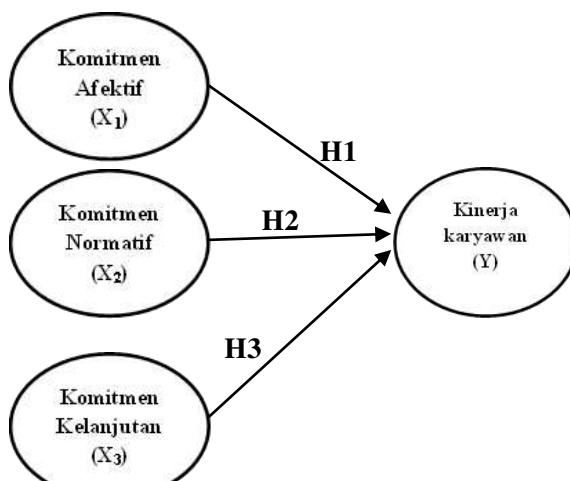
Tahun	Jumlah Karyawan
2008	1660
2009	1594
2010	1442
2011	1290
2012	1186

Sumber : Perum Perumnas, (2014)

Dapat dilihat pada tabel 1.2 terdapat penurunan jumlah karyawan setiap tahun nya. Dari permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa tiap

tahun terjadi penurunan karyawan mengakibatkan jumlah produksi yang dihasilkan perumnas mengalami penurunan pada tahun 2011.

### **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**



Sumber : (Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani 2014), (Suswati, Budianto 2013) yang dikembangkan untuk penelitian ini

### **Hipotesis**

$H_1$  : Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_2$  : Komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_3$  : komitmen continuance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Metode Penelitian

No	Variabel	Definisi	Variabel Indikator
1	Komitmen Afektif (X1)	Menurut Meyer dan Allen (1991, 1997) dalam Mas'ud (2002) Komitmen Afektif adalah dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal (bekerja di perusahaan).	<ul style="list-style-type: none"><li>a. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi</li><li>b. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan</li><li>c. Keterkaitan secara emosional</li><li>d. Membanggakan perusahaan kepada oranglain</li></ul>
2	Komitmen Normatif (X2)	Menurut Meyer dan Allen (1991, 1997) dalam Mas'ud (2002) Komitmen Afektif (Affective commitment) adalah dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal (bekerja di perusahaan).	<ul style="list-style-type: none"><li>a. Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan</li><li>b. Memikirkan pendapat oranglain jika keluar dari perusahaan</li><li>c. Tetap bertahan merupakan kewajiban</li><li>d. Memiliki rasa tanggungjawab terhadap perusahaan</li></ul>
3	Komitmen Continuance (X3)	Menurut Meyer dan Allen (1991, 1997) dalam Mas'ud (2002) Komitmen Berkelanjutan (continuence commitment) adalah dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal (bekerja di perusahaan).	<ul style="list-style-type: none"><li>a. Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan</li><li>b. Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan</li><li>c. Pertimbangan keluar dari perusahaan</li><li>d. Berat meninggalkan organisasi</li></ul>
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).	<ul style="list-style-type: none"><li>a. Kuantitas dari hasil</li><li>b. Kualitas dari hasil</li><li>c. Ketepatan waktu</li><li>d. Kehadiran</li></ul>

### Metode Pengumpulan Data

Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Jawaban diberi nilai 1

sampai dengan 5. Tanggapan yang paling positif (maksimal) diberi nilai paling besar dan tanggapan yang paling

negatif (minimal) diberi nilai paling kecil.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

### Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di Perum Perumnas Jakarta sebanyak 93 karyawan, sedangkan sample dalam penelitian ini yaitu karyawan perum perumnas sebanyak 75 karyawan. Teknik pengambilan sample yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh (sensus) merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. kriteria yang dijadikan sebagai sampel yaitu karyawan tetap Perum PERUMNAS yang sudah bekerja di perusahaan selama lebih dari 1 tahun.

### Jenis dan Sumber Data

- Data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
- Data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah berdirinya perusahaan, profil perusahaan dan jumlah karyawan.

### Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = koefisien regresi

X1 = Komitmen afektif

X2 = Komitmen normatif

X3 = Komitmen continuance

e = error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan perum PERUMNAS yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Kuesioner berjumlah 75 responden telah dikumpulkan dengan jawaban yang lengkap. Gambaran umum dari responden sebagai objek penelitian tersebut satu per satu dapat dijelaskan pada bagian berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia responden terbanyak yaitu umur 20-29 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau 49 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada perum perumnas masih berusia muda atau produktif.

Jumlah responden terbanyak yaitu dari kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 49 orang atau 65 persen. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan yang berpendidikan S1 lebih memahami kuesioner.

Karyawan yang mempunyai masa kerja paling banyak yaitu pada karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun yaitu sebesar 37%, Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan sudah mempunyai pengalaman yang cukup selama bekerja pada perusahaan lebih memahami arti dari komitmen organisasi.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Variabel Penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel komitmen afektif $X_{1,1}$ $X_{1,2}$ $X_{1,3}$ $X_{1,4}$	0,542 0,328 0,442 0,622	0,19 0,19 0,19 0,19	valid valid valid valid
Variabel komitmen normatif $X_{2,1}$ $X_{2,2}$ $X_{2,3}$ $X_{2,4}$	0,213 0,646 0,428 0,406	0,19 0,19 0,19 0,19	valid valid valid valid
Variabel komitmen berkelanjutan $X_{3,1}$ $X_{3,2}$ $X_{3,3}$ $X_{3,4}$	0,388 0,425 0,572 0,636	0,19 0,19 0,19 0,19	valid valid valid valid
Variabel kinerja karyawan $Y_1$ $Y_2$ $Y_3$ $Y_4$	0,382 0,365 0,479 0,363	0,19 0,19 0,19 0,19	valid valid valid valid

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2014

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang

**Uji Reliabilitas**

lebih besar dari  $r$  tabel = 0,19 (nilai  $r$  tabel untuk  $n=75$ ). Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach

Alpha > 0,60 (Nunnally, 1994). Pengolahan data menggunakan Program

SPSS Versi 16 yang hasilnya disajikan pada tabel 4.12 dibawah ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Afektif	0,695	Reliabel
Komitmen Normatif	0,636	Reliabel
Komitmen Continuence	0,714	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,604	Reliabel

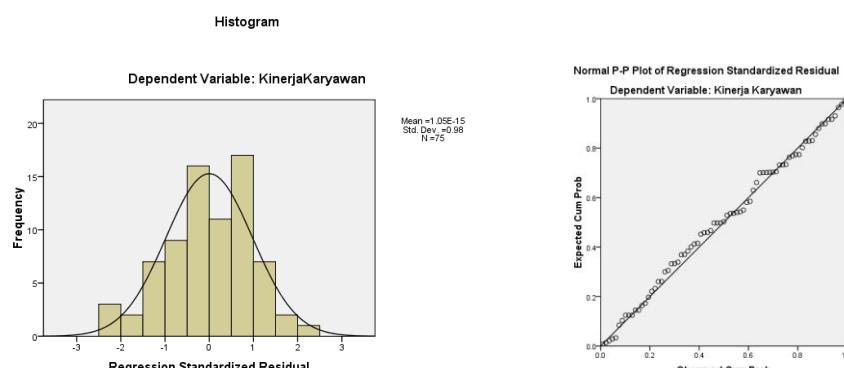
*Sumber : Data primer yang diolah, 2014*

Dari hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Alpha yang cukup besar yaitu lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable sehingga untuk

selanjutnya indikator-indikator pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan indepedennya mempunyai distribusi normal atau tidak.



*Sumber : Data primer yang diolah, 2014*

Hasil pengujian tersebut menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal,

maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

#### **Uji multikolinearitas**

Uji multikolinearitas yaitu uji yang bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

**Tabel 4.11**  
**Pengujian Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	VIF
1 KomitmenAfektif	.665	1.505
KomitmenNormatif	.649	1.542
KomitmenContinuence	.627	1.595

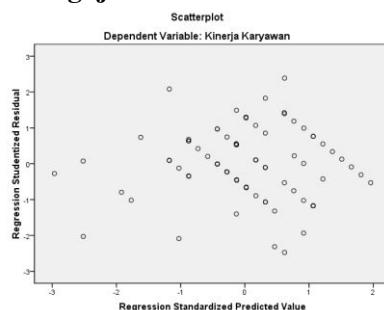
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Variabel tersebut berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (dependen) yaitu (ZPRED) dengan residualnya SRESID.

**Gambar 4.3**  
**Pengujian Heterokedastisitas**



Dari grafik *scatterplots* diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak (*random*) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable dependen atau tidak. Dapat dibuktikan pada tabel 4.14 berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	161.097	3	53.699	48.765	.000 <sup>a</sup>
Residual	78.183	71	1.101		
Total	239.280	74			

a. Predictors: (Constant), KomitmenContinuence, KomitmenAfektif, KomitmenNormatif  
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan hasil tabel perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F sebesar 48,765 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen continuance mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.997	.972		4.111	.000
KomitmenAfektif	.442	.079	.466	5.606	.000
KomitmenNormatif	.220	.071	.261	3.101	.003
KomitmenContinuence	.219	.072	.260	3.039	.003

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel  $X_1$  (komitmen afektif) dengan hasil sebesar 0,466. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung = 5,606 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti maka Hipotesis dua diterima.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel  $X_2$  (komitmen normatif) dengan hasil sebesar 0,261. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung = 3,101 dengan tingkat signifikansi 0,003. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05,

nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti maka Hipotesis dua diterima.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel  $X_3$  (komitmen continuance) dengan hasil sebesar 0,260. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung = 3,039 dengan tingkat signifikansi 0,003. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti maka Hipotesis tiga diterima.

#### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variasi variabel dependen. Ditunjukkan

pada tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.673	.659	1.049

a. Predictors: (Constant), KomitmenContinuence, KomitmenAfektif, KomitmenNormatif

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 menunjukkan nilai  $R^2$  pada model diperoleh sebesar 0,659 yang artinya 65,9% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen continuance, sedangkan sisanya sebesar 34,1 % dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

### **Model Regresi**

Analisis regresi bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (bebas) yaitu Komitmen Afektif ( $X_1$ ), Komitmen Normatif ( $X_2$ ), dan Komitmen Continuance ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan( $Y$ ).

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	3.997	.972	4.111	.000
	KomitmenAfektif	.442	.079	.466	5.606
	KomitmenNormatif	.220	.071	.261	3.101
	KomitmenContinuence	.219	.072	.260	3.039

a. Dependent Variable:  
KinerjaKaryawan

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,466 X_1 + 0,261 X_2 + 0,260 X_3$$

Dari model tersebut kemudian dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing-masing koefisien regresinya yaitu untuk variable komitmen afektif berpengaruh positif signifikan sebesar 0,466 terhadap kinerja karyawan, untuk variable komitmen normatif berpengaruh positif signifikan sebesar 0,261 terhadap kinerja karyawan, kemudian untuk variable komitmen continuance

berpengaruh positif signifikan sebesar 0,260 terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen continuance memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan.

### **1. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil uji regresi menunjukkan komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisiensi regresi sebesar 0,466. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yeh dan, Hong (2012) yang mengatakan bahwa yaitu Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi, Sebagai karyawan memiliki komitmen organisasi, produktifitas mereka akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja. Sementara itu, supervisor harus memberikan penghargaan yang sesuai kepada bawahan ketika mereka mencapai tujuan pekerjaan. Menurut ulasan tabel angka indeks komitmen afektif menunjukkan respon dengan indeks kategori sedang. Dengan nilai rata-rata tertinggi adalah keterikatan secara emosional pada Perum Perumnas Jakarta dengan skor sebesar 49 berarti termasuk dalam kategori sedang, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan affective commitment yang lebih rendah.

## **2. Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil uji regresi menunjukkan komitmen normatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisiensi regresi sebesar 0,260. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen normatif maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2014)

yang mengatakan bahwa komitmen normatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. suatu sikap di komunitas para akuntan bersertifikat, komitmen organisasi dapat secara signifikan mempengaruhi minat, kecenderungan untuk tinggal, kecenderungan untuk meninggalkan, dan kemanjuran perilaku karyawan dalam organisasi, dan konsekuensinya terhadap kinerja auditor. Menurut ulasan tabel angka indeks komitmen normatif menunjukkan respon dengan indeks sebesar 49,4 berarti karyawan memiliki komitmen normatif yang cukup karena angka indeks nya termasuk dalam kategori sedang. Dengan nilai rata-rata tertinggi adalah tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan atasan pada perum perumnas Jakarta. Hal ini berarti karyawan mempunyai rasa bersalah terhadap atasan apabila meninggalkan perusahaan. Hal ini mendukung pengujian hipotesis. Terbukti bahwa semakin tinggi komitmen normatif maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Arizona, Riniwati , Harahap (2013) mengatakan Secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh Komitmen Continuance terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil uji regresi menunjukkan bahwa komitmen continuance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisiensi regresi sebesar 0,260. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suswati dan Budianto (2013) yang mengatakan bahwa komitmen continuance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Individu dengan continuance commitment yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa jika affective commitment yang dimiliki pegawai naik

, maka kinerja juga naik. Begitu pula continuance commitment. Jika continuance commitment yang dimiliki pegawai naik, maka kinerja juga naik. Menurut ulasan tabel angka indeks komitmen continuance menunjukkan respon dengan indeks 53,6 dengan kategori sedang. Dengan nilai rata-rata tertinggi adalah karyawan berat untuk meninggalkan perusahaan sekalipun menginginkannya. Hal ini mendukung pengujian hipotesis. Terbukti bahwa semakin tinggi komitmen continuance maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diPerum PERUMNAS Jakarta, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi.
2. Komitmen Normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen normatif yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi.
3. Komitmen Continuance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Continuance yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi.

## SARAN

Dari berbagai hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terbukti dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. dari ketiga macam komitmen organisasi yang ada yaitu komitmen afektif memiliki pengaruh yang paling besar terhadap

kinerja, Maka beberapa saran dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Sumberdaya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan, dapat di lihat bahwa tiap tahun nya karyawan Perum PERUMNAS mengalami penurunan jumlah karyawan, tugas perusahaan yaitu adalah menjaga aset yang perusahaan miliki salah satunya adalah asset terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumberdaya manusia, perusahaan harus menjaga dan mengelola sumberdaya manusia yang mereka miliki. Maka ada baik nya tiap karyawan harus dilibatkan dalam segala pengambilan keputusan dalam setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan, dengan dilibatkan nya karyawan tersebut maka karyawan merasa bahwa keberadaan nya diakui dan karyawan merasa mereka dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perkembangan perusahaan, dengan begitu dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan kepada perusahaan dan akan berdampak juga pada meningkatnya kinerja karyawan.
2. Kemudian karyawan maupun atasan yang sudah merasa terlibat dan memberikan dampak banyak terhadap perusahaan akan senantiasa menciptakan hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun atasan, dengan begitu dapat terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja sehingga komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat.
3. Karyawan yang merasa dirinya kurang menguasai skill yang

mereka miliki dapat di kembangkan kemampuan mereka melalui kegiatan pelatihan yang rutin di adakan di perusahaan.

## REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan kesepuluh, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.
- ..... 2012. Evaluasi kinerja SDM. Perusahaan cetakan keenam, penerbit PT. Refika Aditama. Bandung.
- Arizona Dika, Riniwati Harsuko, Harahap Nuddin.2013. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai", Vol. I No. 1 pp 1-11.
- Augusty Ferdinand,2006. Metode Penelitian Manajemen. Pedoman untuk Penulisan skripsi,Tesis dan desertasi Ilmu Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. (2003). Human resource management (An Experimental Approach International Edition), Singapore : Mc.Graw Hill Inc.
- Duwi Priyatno, SE (2008) dalam buku Mandiri Belajar SPSS Yogyakarta : Mediakom.
- Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- ..... 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, dkk. 1987. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta.
- <http://perumnas.co.id/good-corporate-governance/>
- <http://edukasi.kompasiana.com/2013/07/29/pentingnya-komitmen-dalam-suatu-perusahaan-atau-organisasi-577535.html>
- [http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen\\_organisasi](http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi)
- Hueryren Yeh, Dachuan Hong. 2012. "The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance" The Journal of Human Resource and Adult Learning, Vol. 8, Num. 2, Taiwan.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mas'ud, Fuad. 2002. 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- .....2004. Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan aplikasi. Badan Penerbit Universitas diponegoro Semarang
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Oei, Istijanto. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Riduwan. 2005. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku

- Organisasi Edisi ke-12, Jakarta:  
Salemba Empat.
- Sekaran, Uma, 2006, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1 dan buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Subejo, Troena Eka Afnan, Thoyib Armanu, Aisjah Siti. 2013. “The Effect of Organizational Commitment and Organization Identity Strength to Citizenship Behaviour (OCB) Impact On Fire Department and Disaster Employee Performance”. IOSR Journal of Business and Management.
- Sugiyono. 2003. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suswati Endang, Budianto Arif. 2013. “Komitmen Organisasi Sebagai Salah Satu Penentu Kinerja Karyawan”. Surakarta.
- Zahra Ghorbanpour, Hasan Dehghan Dehnavi, Forough Heyrani. 2014. *“Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants”*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, Februari Vol.5 no.1