

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015

Komang Joni Udayana

Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: udayanajoni@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) *affective commitment* (2) *continuance commitment* (3) *normative commitment* terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja yang berjumlah 21 orang. Data dikumpulkan dengan metode dokumentasi dan kuisioner. Data dianalisis dengan analisis regresi berganda yang meliputi uji-t, uji-f, koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan; (1) *affective* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (2) *continuance* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (3) *normative* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (4) *affective*, *continuance*, dan *normative* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,554, hal ini berarti besar persentase pengaruh *affective*, *continuance*, dan *normative* terhadap prestasi kerja adalah 55,4 %.

Kata Kunci: komitmen organisasi, prestasi kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of (1) *affective commitment* (2) *continuance commitment* (3) *normative commitment* on employee performance of PT. Sekar Nusa Baruna Singaraja branch of the Year 2015. The population in this study were all employees of PT. Sekar Nusa Baruna Singaraja branch which amounted to 21 people. Data collected by the methods of documentation and questionnaires. Data were analyzed using multiple regression analysis which includes t-test, f-test, koefisien determination. The results showed; (1) *affective* significant effect on work performance, (2) *continuance* significant effect on work performance, (3) *normative* significant effect on work performance, (4) *affective*, *continuance*, and *normative* simultaneously significant effect on job performance. Results obtained 0.554 coefficient of determination analysis, this means that a large percentage of the influence of *affective*, *continuance*, and *normative* on work performance was 55.4%.

Keywords: organizational commitment, job performance

PENDAHULUAN

Pada sebuah perusahaan, salah satu cara untuk dapat lebih maju dan berkembang itu adalah menyangkut kesiapan dan kinerja sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Suatu perusahaan dengan karyawan yang kinerjanya baik maka akan memberikan dampak yang positif terhadap lingkungan kerja sehingga kinerja perusahaan akan semakin meningkat dan laba perusahaan juga semakin besar, dan sebaliknya jika suatu perusahaan dengan karyawan yang kinerjanya buruk akan berdampak pada kinerja perusahaan yang semakin buruk dan efek terburunya adalah perusahaan akan mengalami kebangkrutan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasikan dirinya pada perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi aktif dalam perusahaan tersebut. Komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003). Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasikan dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Menurut Mayer, Allen & Smith (2010), komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen sebagai berikut. *Affectivitas commitment* sebagai ketertarikan afektif atau psikologi karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya. *Continuance Commitment* mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja disini

dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya. *Normative commitment* sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral. Maka organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:94). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, keterlibatan kerja, komitmen, lingkungan dan iklim kerja. (J. Ravianto, 2005)

Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diinginkan oleh setiap perusahaan, tak terkecuali PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja upaya untuk meningkatkan prestasi kerja harus diimbangi oleh adanya komitmen organisasi. Berdasarkan prasurvei yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja hal ini disebabkan oleh kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan ciri-ciri karyawan yaitu (1) karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan perusahaan dalam menyelesaikan target kerja, dimana karyawan akan menghentikan atau meninggalkan pekerjaannya jika ada kepentingan keluarga yang mendesak; (2) kurang memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai karyawan sehingga setelah pekerjaan selesai lebih banyak para karyawan berdiam diri dan santai sambil

menunggu waktu istirahat atau jam pulang kerja; (3) karyawan yang satu dengan yang lainnya kurang perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi khususnya dalam bidang pekerjaan jika salah satu karyawan sudah selesai melakukan pekerjaannya maka karyawan tersebut lebih memilih berdiam diri dibandingkan membantu pekerjaan karyawan lain yang belum selesai. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan yang rendah berakibat pada rendahnya prestasi kerja pada PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh komitmen afektif (*affective commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja. (2) pengaruh komitmen normatif (*normative commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja. (3) pengaruh komitmen kelanjutan (*continuance commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja. (4) secara simultan pengaruh komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif terhadap prestasi kerja karyawan PT Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja.

Dalam kaitannya dengan penelitian, ada beberapa teori yang digunakan oleh peneliti yaitu Prestasi kerja dicapai dengan adanya factor pendukung seperti adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pekerja atau karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta kurang patuh terhadap kebijakan pimpinan, sehingga prestasi kerja menurun dan mereka tidak mempunyai keinginan untuk bekerja lebih lama di perusahaan tersebut. Sedangkan akibat yang nampak adanya komitmen organisasional yang tinggi

dari karyawan terhadap perusahaan yaitu meningkatkan gairah kerja yang tinggi secara tidak langsung memacu prestasi kerja, tingkat prestasi kerja dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dan bekerja pada perusahaan. Menurut Mitchel dalam Mahendra (2005:10) mengatakan bahwa pada umumnya banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta kurang patuh terhadap kebijakan pimpinan, sehingga prestasi kerja menurun dan mereka tidak mempunyai keinginan untuk bekerja lebih lama di perusahaan tersebut. Sedangkan akibat yang nampak adanya komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan yaitu meningkatkan gairah kerja yang tinggi secara tidak langsung memacu prestasi kerja, tingkat prestasi kerja dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dan bekerja pada perusahaan. Menurut Mayer, Allen & Smith (2010), komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen sebagai berikut.

- 1) Komitmen kerja afektif sebagai ketertarikan afektif atau psikologi karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya
- 2) Komitmen kerja kontinyu mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.
- 3) Komitmen kerja normatif sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkait dengan moral.

Komitmen organisasi merupakan loyalitas atau kerelaan bekerja keras seseorang karyawan dalam sebuah organisasi dengan memberikan energi dan waktu untuk sebuah pekerjaan. Menurut Greberg and Baron (2005) ada lima faktor penting yang mempengaruhi keberadaan komitmen organisasi pekerja dalam sebuah organisasi, yaitu (1) karakteristik kerja, (2) sifat imbalan yang diterima, (3) keberadaan kesempatan kerja alternatif, (4) perlakuan pendatang baru dalam organisasi, dan (5) karakteristik pribadi. Secara rinci penjelasan masing-masing faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pekerja tersebut adalah sebagai berikut.

- 1) Karakteristik kerja (*job characteristics*)
Komitmen organisasi akan cenderung meningkat apa bila pekerjaan memperoleh tanggung jawab yang lebih dalam dan luas terhadap tugas-tugas yang dikerjakan dan memiliki kesempatan luas untuk dipromosikan (Currt et.al, 2006). Peningkatan komitmen organisasi diantara individu pekerja memberikan indikasi bahwa organisasi telah membuat tugas-tugas lebih menarik dan bermakna, membuka peluang bagi pekerja untuk lebih kreatif mengembangkan gagasannya, dan memberikan otonomi yang besar kepada pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Otonomi dan variasi kerja sebagai bagian dari karakteristik kerja diyakini memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi.
- 2) Sifat-sifat dari imbalan yang diterima
Komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan menerapkan perencanaan pembagian keuntungan (*profit sharing plan*) yang dilakukan oleh perusahaan. Karyawan akan menerima insentif atau bonus yang profesional dengan keuntungan perusahaan dan untuk meyakinkan hal ini kepada karyawan maka perencanaan pembagian keuntungan diadministrasikan secara jelas dan diterapkan dengan cara adil.
- 3) Keberadaan kesempatan kerja alternatif

Adanya kesempatan yang besar untuk memperoleh pekerjaan di luar organisasi tempat karyawan bekerja cenderung akan mendorong turunnya komitmen organisasi karyawan jika kesempatan kerja alternatif yang ada memberikan manfaat yang lebih besar baik secara finansial maupun nonfinansial.

- 4) Perlakuan pendatang baru dalam organisasi (*treatment of newcomer*)
Organisasi biasanya melakukan berbagai hal untuk membantu para pekerja yang baru bekerja dari awal dan menjadikan mereka sebagai anggota organisasi yang produktif. Perlakuan dari organisasi yang berlebihan terhadap pekerja baru akan memberikan rasa cemburu dan tidak adil bagi pekerja lama sehingga komitmen organisasi menurun. Oleh karena itu untuk mengatasi hal ini maka organisasi perlu melakukan metode prekrutan yang tepat, pola komunikasi yang interaktif kepada karyawan, dan sistem organisasi yang telah disepakati bersama.
- 5) Karakteristik pribadi
Karyawan yang memiliki jabatan lebih banyak dalam organisasi maka mereka akan memiliki komitmen organisasi lebih tinggi atau lebih besar dari pada karyawan yang memiliki atau dengan kata lain dipekerjakan dalam jangka waktu lebih pendek. Gender sebagai karakteristik pribadi juga ditemukan berhubungan dengan komitmen. Perempuan memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat dari pada laki-laki karena perempuan memiliki rasa pertalian dengan organisasi yang lebih besar.

Banyak organisasi yang tertangkap dalam menempatkan tekanan secara berlebihan semata-mata pada aspek kompetensi dan mengabaikan aspek komitmen. Kinerja karyawan baik secara individu maupun tim akan optimal apabila karyawan memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi. Membangun komitmen melibatkan energi dan perhatian emosional karyawan yang tercermin dari cara karyawan

berhubungan satu sama lain dan dalam sikap mereka terhadap organisasi.

Tuntutan persaingan yang semakin tajam pada era globalisasi menuntut karyawan agar memiliki komitmen yang tinggi dan bersedia mencurahkan energi fisik, emosional, dan intelektualnya bagi keberhasilan organisasi. Sementara itu, dalam menghadapi persaingan karyawan juga dituntut untuk lebih memiliki pandangan global. Responsif terhadap tuntutan pelanggan, fleksibel, produktif, dan cekatan. Peningkatan tuntutan pimpinan perusahaan terhadap komitmen karyawan ini harus diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan dan tuntutan dari karyawan agar tidak menimbulkan stres dan *burnout* (Fandy Tjiptono, 2000)

Menurut Ulrich (2008) untuk menumbuhkan komitmen di antara karyawan dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu (1) mengurangi tuntutan, (2) menambah sumber daya, dan (3) mengubah tuntutan menjadi sumber daya. "komponen kunci yang diperlukan untuk membangun komitmen karyawan adalah partisipasi, fleksibilitas karir, kompensasi berdasarkan prestasi dan jaminan" (Strauss, 2002:59)

Drennan (2001) mengemukakan lima cara membangun loyalitas atas dasar komitmen, diantaranya yaitu (1) menciptakan tujuan yang jelas serta komitmen untuk mewujudkannya, (2) komunikasi yang jelas, visioner dan konstan, (3) melatih dan melatih ulang karyawan, (4) memberikan kepercayaan kepada karyawan, dan (5) berbagi keuntungan.

Mayer and Allen (2009) dalam mengukur komponen komitmen organisasi dengan menggunakan tiga komponen, yaitu komitmen kerja afektif, komitmen kerja kontinyu, dan komitmen kerja normatif dengan menggunakan masing-masing tiga indikator.

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Adalah penilaian responden terhadap keinginan yang kuat untuk terus bekerja dalam organisasi karena merasa sepaham dengan tujuan organisasi. Indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Masa karir adalah penilaian responden terhadap organisasi bahwa organisasi merupakan pengembangan kemampuan diri dalam kehidupan karyawan.
 2. Arti penting organisasi adalah penilaian responden terhadap organisasi bahwa organisasi merupakan bagian dalam kehidupan karyawan.
 3. Perasaan terikat secara emosional dengan organisasi adalah penilaian responden terhadap apa yang dirasakan pada organisasi tempatnya bekerja.
- b. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*)

Adalah penilaian responden terhadap sebuah keinginan dan perasaan yang kuat untuk tidak beralih ke organisasi lain dikarenakan merasa ada kerugian. Indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Keinginan tetap dalam organisasi adalah penilaian responden terhadap perasaan yang ingin selalu ada dalam organisasi tempatnya mengabdikan.
2. Pertimbangan meninggalkan organisasi adalah penilaian responden terhadap segala hal yang mungkin terjadi jika meninggalkan organisasi.
3. Pertimbangan bekerja ditempat lain adalah penilaian responden segala hal yang mungkin akan diterima dan akan dirasakan jika bekerja ditempat lain.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Adalah penilaian responden terhadap apa yang seharusnya dilakukan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Perasaan setia terhadap organisasi adalah penilaian responden terhadap segala perasaan yang ditunjukkan pada organisasi.
2. Perasaan bersalah adalah penilaian responden terhadap segala hal yang timbul akibat meninggalkan organisasi yang telah memberikan kesempatan untuk mengabdikan.
3. Hutang budi pada organisasi adalah penilaian responden terhadap apa yang telah diberikan oleh organisasi selama masa karir karyawan

Prestasi kerja dicapai dengan adanya factor pendukung seperti adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pekerja atau karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2001). Prestasi kerja dicapai dengan adanya faktor pendukung seperti adanya komitmen organisasi dan dorongan yang melekat pada diri seorang tersebut. Pekerja atau karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2001). Sementara, (J. Ravianto, 2005) yang menjabarkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu sebagai berikut : pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, lingkungan dan iklim kerja.

Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja harus didasarkan atas tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Kemudian perusahaan atau organisasi itu sendiri mengadakan penilaian dari kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang karyawan. Dari hasil penelitian prestasi kerja dapat diketahui seberapa besar potensi karyawan dalam bekerja serta mengetahui kelebihan dan kekurangan para karyawan yang dinilai. Hasil dari penilaian tersebut dapat menentukan kebijaksanaan dalam menetapkan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan atau organisasi.

Pada dasarnya prestasi kerja merupakan suatu sikap dan pandangan hidup dimana seseorang memandang bahwa

kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Dengan pandangan hidup seperti ini, seseorang akan terdorong untuk tidak cepat merasa puas terhadap hasil-hasil yang telah dicapai, sehingga ia akan terus berusaha untuk meningkatkan kemauan dan kemampuan kerjanya.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan dengan baik tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas karyawan atau anggota organisasi. Hal ini tentunya akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan sendiri, setidaknya para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi dinilai oleh atasan atau tim penilai, kelebihan atau kekurangan yang ada, akan dapat menjadi cambuk bagi kemajuan-kemajuan mereka mendatang.

Dengan memperhatikan pengertian penilaian-penilaian prestasi kerja sebagai mana diuraikan, jelas banyak manfaat yang dapat dipetik. Menurut Handoko terdapat sepuluh manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut.

- 1) Perbaikan prestasi kerja
Dengan memberika umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manager dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
Dengan melakukan evaluasi prestasi kerja memantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, memberikan bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja mas lalu atau antisipasinya. Promosi sering

- merupakan bentuk penghargaan kerja masa lalu.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga, prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
 - 5) Perencanaan dan pengembangan karier Umpan balik prestasi kerja seorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus dititi.
 - 6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing* Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
 - 7) Ketidak akuratan informasi Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya, menguntungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang akan diambil menjadi tidak tepat.
 - 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan Prestasi kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian prestasi membantu mengetahui kesalahan-kesalahan tersebut.
 - 9) Kesempatan kerja yang adil Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
 - 10) Tantangan-tantangan eksternal Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah masalah pribadi lainnya, dengan penilaian

prestasi kerja tersebut, departemen personalia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau yang diperkirakan memerlukan.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

- 1). Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang hasil kerja yang bermutu dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2). Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan
- 3). Konsistensi pegawai dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan, memahami dan mengikuti intruksi yang diberikan serta rajin dalam bekerja.
- 4). Kerjasama merupakan kemampuan dalam bekerjasama dan kepedulian terhadap pekerjaan rekan kerja yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas.
- 5). Sikap menunjukkan minat atau perilaku terhadap organisasi/lembaga dan punya tanggung jawab terhadap atasan atau juga rekan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal yang digunakan untuk memperoleh eksplanasi yang teruji mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian kasual adalah desain penelitian yang bertujuan untuk menentukan hubungan dan pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan pada PT Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja yang beralamat di jalan raya Seririt Singaraja, Desa Temukus Singaraja.

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesepakatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (umar, 2001:77) populasi yang dimaksud penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Sekar Nusa Baruna cabang singaraja yang berjumlah 21 orang karyawan. Sehingga

seluruh populasi yang ada dijadikan responden dalam penelitian ini, maka teknik yang digunakan adalah sensus.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah. (1) Kuisisioner (Angket) merupakan serangkaian pertanyaan yang dikirim per pos atau diserahkan kepada responden untuk diisi, jawaban dari pertanyaan tersebut diisi sendiri oleh responden tanpa bantuan pihak peneliti, lalu jawaban kemudian dikembalikan oleh responden atas kemauannya sendiri. Pertanyaan yang disajikan dalam kuisisioner berupa pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Pertanyaan tertutup dibuat dengan menggunakan skala interval, untuk memperoleh data yang jika diolah menunjukkan pengaruh atau hubungan antara variabel. Sedangkan pertanyaan terbuka diperlukan untuk mendukung secara kualitatif dari data kuantitatif yang diperoleh dan akhirnya dapat digunakan sebagai implikasi manajerial. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner (angket) tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Dalam penelitian ini, kuisisioner ditujukan kepada karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja. (2) Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengambil data dari berbagai dokumentasi atau publikasi dari berbagai pihak yang berwenang, instansi terkait, seperti catatan-catatan pemilik perusahaan dan mengenai jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data kuantitatif dalam penelitian ini, diantaranya yaitu jumlah populasi dan sampel karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil dari

pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2001:42). Data primer ini berupa data identitas responden dan tanggapan responden mengenai variabel-variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan prestasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015, diketahui bahwa secara parsial komitmen organisasi yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sekar Nusa Baruna cabang Singaraja Tahun 2015, hal ini menjelaskan bahwa *affective commitment* menunjukkan tujuan organisasi perusahaan sepeham dengan karyawan sehingga karyawan beringinan kuat untuk terus bekerja dalam organisasi, *continuance commitment* keinginan dan perasaan yang kuat untuk tidak beralih ke organisasi lain karena merasa rugi jika meninggalkan organisasi dan *normative commitment* kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi. Variabel yang memiliki nilai paling tinggi adalah variabel *affective commitment*, hal ini mengindikasikan bahwa *affective commitment* lebih dipertimbangkan oleh karyawan dibandingkan *continuance commitment*, dan *normative commitment* dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja.

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sekar Nusa Barunan Cabang Singaraja Tahun 2015, menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sekar Nusa Barunan cabang Singaraja Tahun 2015. Hal ini baik secara parsial maupun simultan sesuai dengan teori yang

dikemukakan oleh Mitchel dalam Mahendra (2005:10) mengatakan bahwa pada umumnya banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta kurang patuh terhadap kebijakan pimpinan, sehingga prestasi kerja menurun dan mereka tidak mempunyai keinginan untuk bekerja lebih lama di perusahaan tersebut. Sedangkan akibat yang nampak adanya komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan yaitu meningkatkan gairah kerja yang tinggi secara tidak langsung memacu prestasi kerja, tingkat prestasi kerja dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dan bekerja pada perusahaan. Selain itu menurut Hasibuan (2001) prestasi kerja dicapai dengan adanya factor pendukung seperti adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pekerja atau karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka dapat ditarik simpulan bahwa (1) *affective commitment* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sakar Nusa Baruna cabang Singaraja Tahun 2015. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 3,243 > t_{tabel} = 2,10982$ atau $p\text{-value} = 0.001 < \alpha = 0.05$. Ini berarti variable *affective commitment* sebesar 3,243 mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015. (2) *Continuance commitment* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sakar Nusa Baruna cabang Singaraja Tahun 2015. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = -3,616 > t_{tabel} = 2,10982$ atau $p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$. Ini berarti variable *continuance commitment* sebesar -3,616 mempengaruhi

prestasi kerja karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015. (3) *normative commitment* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sakar Nusa Baruna cabang Singaraja Tahun 2015. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = -2,257 > t_{tabel} = 2,10982$ atau $p\text{-value} = 0.005 < \alpha = 0.05$. Ini berarti variable *normative commitment* sebesar -2,257 mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015. (4) *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sakar Nusa Baruna cabang Singaraja Tahun 2015. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis F_{tes} yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 9,272 > F_{tabel} = 3,16$ atau $p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0,05$. Persamaan garis regresi untuk menggambarkan pengaruh *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sakar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015 adalah $\hat{Y} = -122,952 + 1,684X_1 - 1,573X_2 - 1,621X_3$.

Saran

Mengingat hasil simpulan bahwa *affective commitment* lebih besar pengaruhnya dari *continuance commitment* dan *normative commitment*, maka dapat disarankan perusahaan diharapkan lebih mengembangkan dan meningkatkan budaya organisasi yang ada di perusahaan, dengan adanya budaya organisasi diharapkan karyawan lebih memiliki rasa bangga dan nyaman berada di perusahaan. perusahaan memelihara karyawan dan memberikan kompensasi yang sesuai agar karyawan merasa nyaman dan tetap berada di perusahaan. Perusahaan memberikan penghargaan atau reward kepada karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan potensi kerja yang baik terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Saputra Komang, 2011. *Pengaruh Komitmen organisasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

- Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng*. Singaraja : Undiksha.
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chang, Eumi. 2000. Career Commitment As A Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relation*. New York. Oct Volume 52.
- Cohen, J and P. Cohen. 2003. *Applied Multiple Regresion/Corelation Analysis For Behavioral Sciences*. Second edition. Lawrence Erlbaum Association Inc. New York.
- Dedi Aryastika I Komang, 2011. *Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kredit LPD Kecamatan Negara Kabupaten Jembrana Tahun 2010*.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalialia*, diterjemahkan oleh Moh. Mas'ud. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.
- Fink, M. 2002. *Organizational Commitment*. John Wiley and Sons, Inc.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonomitrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greebrg, Jerald and Robert A. Baron. 2005. *Behavior In Organization Understanding & Managing The Human Side of Work. Fifth Edition*. Prentice-Hall International Inc.
- Handoko, Tani.2005. *Manajemen personalialia & Sumber Daya Manusia*.Edisi 1.Yogyakarta.
- Hariwijaya.M dan Bisri M. Djaelani.2005. *Teknik Menulis Sekripsi dan Thesis*.Cetakan pertama.Yogyakarta : Zenith Publisher
- Hasibuan. Melayu, S.P.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husnan, S. Dan Heidjrachaman, R.2002. *Manajemen Personalialia*.Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Mahendra. 2005. *Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Suara Merdeka*. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.
- Mangkunegara, A.A . A. P. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ravianto J, 2005.*Produktivitas dan Manajemen Sumberdaya Daya Manusia Edisi revisi 1*, Jakarta:Lembaga sarana informasi dan produktivitas
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sumbodo, P. 2000. *Mengapa Seseorang Bertahan Dalam Organisasi*. Yogyakarta. BPFE.
- Sumarsono, H.M. Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suseno, 2003.*Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri Se Kota Samarinda*.Samarinda.

Spencer, Lyle M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

-----, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.

Umi Narimawati, 2005. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia “Aplikasi Contoh dan Perhitungannya”* Agung Media: Jakarta.

Umar Husein. 2001. *Metode Penelitian Untuk Sekripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.