

# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)

**Rositha Dini Permatasari**

**Bambang Swasto**

**Mohammad Iqbal**

Fakultas Ilmu

Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail : [rositha.dini@gmail.com](mailto:rositha.dini@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to explain the influence work ability and organizational commitment on employee performance simultaneously and partially on Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) of Malang city. The research method used explanatory research with quantitative approach. The sample includes 79 employees at Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) of Malang City. Data collection method includes questionnaire and documentation. Data analysis technique involves descriptive analysis, inferential statistic and multiple linear regression analysis. This research showed that simultaneously and partially work ability and organizational commitment has a significance influence on employee performance. This is shown by the results obtained using simultaneously test and partial test has significance  $<0.05$  (alpha).*

**Keywords:** Work ability, Organizational Commitment, Employee Performance

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini ialah untuk menjelaskan pengaruh kemampuan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Metode penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 79 orang karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) variabel kemampuan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji simultan dan uji parsial memiliki signifikansi  $< 0,05$  (alpha)

**Kata Kunci:** Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam upaya memenangkan persaingan pada era globalisasi. Setiap organisasi bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam menggerakkan roda operasional perusahaan. Perusahaan yang memiliki kualitas SDM yang baik akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Kemampuan merupakan keahlian yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan baik fisik maupun mental. Seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan harus mempunyai kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda, sehingga dalam penerapannya karyawan harus bekerja sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi selain harus mempunyai kemampuan kerja, juga harus mempunyai komitmen organisasional dalam bekerja. Komitmen organisasional merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang tercermin dari keterlibatan karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas karyawan tercermin melalui kesetiaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi serta berkeinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen, karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

Karyawan yang memiliki kemampuan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan pencapaian kinerja yang tinggi pada perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan komitmen organisasional yang baik dalam bekerja akan berdampak pada penurunan kinerja. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memiliki cakupan usaha dalam pengelolaan air minum dan pengelolaan sarana air kotor untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang

mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum. Seiring dengan semakin berkembangnya Kota Malang yang tentunya memicu pertambahan jumlah penduduk Kota Malang mengakibatkan meningkatnya pula kebutuhan air bersih. PDAM Kota Malang dituntut untuk bisa mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar bisa melayani kebutuhan masyarakat dan terus meningkatkan pelayanan sehingga dapat mencapai kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan tercapai bila didukung oleh kemampuan kerja dan komitmen organisasional yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kemampuan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kemampuan Kerja

Robbins (2015:35-37) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan di butuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang di harapkan pada suatu perusahaan. kemampuan karyawan di bagi menjadi dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Sedangkan, kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, dan kekuatan.

### Komitmen Organisasional

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasional dibagi menjadi 3 yaitu *Affective Commitment*, *Continuance commitment* dan *comitment normative*. Komitmen afektif mencerminkan komitmen berdasarkan ikatan emosional karyawan berkembang dengan organisasi terutama melalui pengalaman kerja yang positif (Jaros, 2007). Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan

karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut (Allen and Meyer 1990).

Komitmen kontinuans mencerminkan komitmen berdasarkan pertimbangan biaya yang dirasakan, baik ekonomi dan sosial ketika meninggalkan organisasi (Jaros, 2007). Komitmen kontinuans berkaitan dengan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Tingkat kekuatan komitmen kontinuans ditentukan oleh besarnya biaya yang ditimbulkan jika meninggalkan organisasi (Allen and Meyer 1990)

Komitmen normatif mencerminkan komitmen berdasarkan kewajiban yang dirasakan terhadap organisasi, misalnya berakar pada norma-norma timbal balik (Jaros, 2007). Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi (Allen and Meyer, 1990).

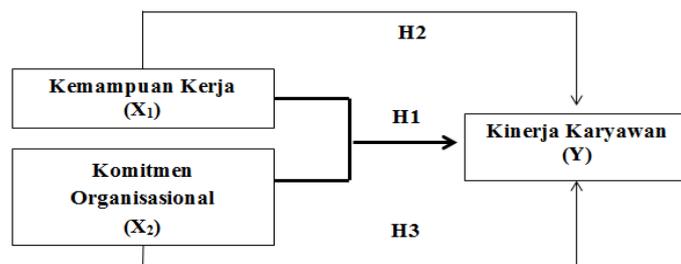
### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia pada suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012:233) terdapat 5 cara dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang harus dihasilkan oleh setiap karyawan.
2. Kualitas pekerjaan berkaitan dengan standar–standar kualitas tertentu yang harus dikerjakan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu berkaitan dengan batasan-batasan waktu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.
4. Kehadiran berkaitan dengan kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bisa bekerja secara berkelompok.

### Hipotesis



Gambar 1 : Model Hipotesis

Keterangan :

- > : Pengaruh secara simultan
- > : Pengaruh secara parsial

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja karyawan .

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, hipotesa yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang hendak diteliti. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel kemampuan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) sebagai variabel bebas sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang yang bertempat di Jalan Terusan Danau Sentani No. 100 Malang.

#### Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek/subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang yang berjumlah 378 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan penelitian sampel. Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel yang

di teliti sebanyak 79 karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Malang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan propotional random sampling, yaitu dengan mengambil sampel secara acak pada setiap bagian ditentukan seimbang/sebanding dengan banyaknya objek yang akan di teliti.

Menurut Cooper dan Emory (1998:214) terdapat keuntungan dalam melakukan pengamatan dengan menggunakan sampel yaitu :

- a. Mutu studi lebih baik karena dapat melakukan investigasi yang lebih cermat terhadap informasi, supervisi dapat dilakukan lebih baik, dan pemrosesan lebih akurat.
- b. Memberikan hasil penelitian yang lebih cepat sehingga memperkecil waktu munculnya keinginan akan informasi dengan ketersediaan informasi tersebut.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 79 orang karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel kemampuan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dengan jalan mendistribusikan *items* dari masing-masing variabel. Setelah seluruh data terkumpul selanjutnya mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel, kemudian membahas data yang telah diolah tersebut secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah dengan memberikan angka baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase

#### Analisis Inferensial

Menurut Cresswell (2008:362) statistik inferensial adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang di peroleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan di dapat pada populasi secara keseluruhan. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Indriantoro dan Supomo (2012:211) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi berganda dapat diukur secara parsial (ditunjukkan oleh *coefficients of partial*

*regression*) dan secara bersama-sama (simultan) yang di tunjukkan oleh *coefficients of multiple determination* ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis deskriptif

#### a. Variabel Kemampuan kerja ( $X_1$ )

Hasil skor rata-rata jawaban responden variabel kemampuan kerja sebesar 3,775. Skor tersebut berada pada range 3,40—4,19 yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berada pada kategori baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $X_{1.1}$  (karyawan memahami pekerjaan yang dibebankan) dengan skor 4,16. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item  $X_{1.7}$  (karyawan mampu bekerja walaupun kondisi badan kurang fit) dengan skor 3,44.

#### b. Variabel Komitmen Organisasional ( $X_2$ )

Hasil skor rata-rata jawaban responden variabel komitmen organisasional sebesar 3,96. Skor tersebut berada pada range 3,40—4,19 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berada pada kategori baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $X_{2.8}$  (pekerjaan yang di berikan perusahaan sangat berharga bagi karyawan PDAM) dengan skor 4,19. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item  $X_{2.3}$  (karyawan PDAM merasa nyaman saat berdiskusi tentang perusahaan tempat bekerja dengan orang di luar perusahaan) dengan skor 3,59.

#### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil skor rata-rata jawaban responden variabel kinerja karyawan sebesar 3,899. Skor tersebut berada pada range 3,40—4,19 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berada pada kategori baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $Y_{1.8}$  (pekerjaan yang di berikan perusahaan sangat berharga bagi karyawan) dengan skor 4,19. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item  $Y_{1.8}$  (karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat apabila dibandingkan dengan rekan kerja lainnya) dengan skor 3,54.

## 2. Analisis Statistik Inferensial

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen

organisasional ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan bantuan SPSS 21 for windows. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.924	4.779		5.006	.000
1 Kemampuan Kerja	.462	.159	.305	2.897	.005
Komitmen Organisasional	.433	.109	.420	3.987	.000

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 23,924 + 0,462X_1 + 0,433X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta sebesar 23,924 menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) diasumsikan 0, maka besarnya variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 23,924
2. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,462 menunjukkan apabila terjadi peningkatan kemampuan kerja ( $X_1$ ) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,462 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) sebesar 0,433 menunjukkan apabila terjadi peningkatan komitmen organisasional ( $X_1$ ) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,433 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas yaitu kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil perhitungan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 .

**Tabel 2**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 <sup>a</sup>	.411	.395	4.667

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R$  square) sebesar 0,411. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh sebesar 41,1 % terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 58,9 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis** **Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1154.192	2	577.096	26.492	.000 <sup>b</sup>
Residual	1655.554	76	21.784		
Total	2809.747	78			

Sumber: Data primer diolah, 2016

diterima sehingga dapat disimpulkan kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Apabila kemampuan kerja dan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan meningkat maka kinerja karyawan tersebut juga akan mengalami peningkatan.

## Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.924	4.779		5.006	.000
1 Kemampuan Kerja	.462	.159	.305	2.897	.005
Komitmen Organisasional	.433	.109	.420	3.987	.000

Sumber: Data primer diolah, 2016

- Hasil uji t variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,005. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa  $\text{Sig. } t < \alpha$  (0,05) maka pengaruh variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Sehingga apabila kemampuan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
- Hasil uji t variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa  $\text{Sig. } t < \alpha$  (0,05) maka pengaruh variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Sehingga apabila komitmen organisasional karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasional secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) memiliki nilai  $F < (\alpha) 0,05$  sehingga variabel kemampuan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja diartikan fungsi dari interaksi kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja ( $P$ ) =  $A \times M$ , disamping kemampuan perlu juga di pertimbangkan motivasi untuk menilai kinerja karyawan. Menurut Bangun (2012:312) motivasi diartikan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang

berlangsung secara sadar.

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel kemampuan kerja adalah berkategori baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,775. Hal ini berarti karyawan setuju bahwa karyawan dapat memahami pekerjaan yang diberikan, karyawan mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaan, karyawan memiliki daya ingat yang tinggi, karyawan memiliki kemampuan berhitung yang tinggi, karyawan tanggap dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan mampu bekerja melebihi jam kerja, karyawan mampu berkerja walaupun kondisi badan kurang fit dan karyawan mampu bekerja lebih cepat apabila dibandingkan dengan karyawan lain. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selain itu, berdasarkan analisis deskripsi pada variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel komitmen organisasional adalah berkategori baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,96. Hal ini berarti karyawan setuju bahwa karyawan terikat secara emosional dengan perusahaan, karyawan menginginkan menghabiskan sisa karir di perusahaan ini, karyawan merasa nyaman saat berdiskusi tentang perusahaan dengan orang lain di luar perusahaan, karyawan merasa bangga menjadi anggota perusahaan, karyawan merasa rugi/kehilangan apabila keluar dari organisasi tempat bekerja, karyawan merasa berat bila harus meninggalkan perusahaan, Karyawan tetap bekerja di perusahaan ini

karena merupakan suatu kebutuhan dan keinginan. Pekerjaan yang di berikan perusahaan sangat berharga bagi karyawan, untuk meninggalkan perusahaan ini memerlukan pengorbanan yang besar, bukanlah suatu keputusan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan ketika tawaran pekerjaan lain lebih baik, karyawan diajarkan untuk percaya pada nilai loyalitas terhadap satu perusahaan, hal yang paling baik adalah ketika orang-orang tetap setia dengan satu organisasi untuk sebagian besar karir mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang baik dalam bekerja.

Dari penjelasan analisis deskripsi kemampuan kerja dan komitmen organisasional di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dua variabel ini tidak dapat dipisahkan di dalam

penelitian ini. Semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan maka berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila karyawan memiliki kemampuan kerja dan komitmen organisasional yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kolz *et. al* (2008) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kalkavan dan Katrinli (2014) serta Refin dan Mechanic (2014). Menurut Kalkavan dan Katrinli (2014) adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang dan loyalitas karyawan meningkat. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen rendah pada organisasi tidak melihat diri mereka sebagai bagian dari organisasi. Karyawan itu memiliki kecenderungan yang tinggi untuk melakukan absensi, sering datang terlambat dan melakukan pengunduran diri dari organisasi. Hal ini akan berdampak pada kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Pihak perusahaan harus senantiasa mengawasi dan memotivasi karyawan agar kemampuan kerja dan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan tidak menurun sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasional secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan.**

#### **a. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) diperoleh signifikansi  $< (\alpha) 0,05$ , sehingga variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel kemampuan kerja adalah berkategori baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,775. Hal ini berarti karyawan setuju bahwa karyawan dapat memahami pekerjaan yang diberikan, karyawan mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaan, karyawan memiliki daya ingat yang tinggi, karyawan memiliki kemampuan berhitung yang tinggi, karyawan tanggap dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan mampu bekerja melebihi jam kerja, karyawan mampu berkerja walaupun kondisi badan kurang fit dan karyawan mampu bekerja lebih cepat apabila dibandingkan dengan karyawan lain. Maka dapat disimpulkan karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Secara teori penelitian ini diperkuat oleh pendapat dari Mangkunegara (2009:67) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kolz *et. al* (2008) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kemampuan yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga semakin baik. Karyawan yang memiliki kemampuan akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki kemampuan dalam bekerja maka akan menghambat pekerjaannya hal ini akan membuat kinerja menurun.

#### **b. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) diperoleh signifikansi  $< (\alpha) 0,05$  sehingga variabel komitmen organisasioal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu variabel komitmen organisasional yang mempunyai dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai beta variabel

komitmen organisasional ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,420 lebih besar dibandingkan perolehan nilai beta variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,305

Berdasarkan analisis deskripsi pada variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel komitmen organisasional adalah berkategori baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,96. Hal ini berarti karyawan setuju bahwa karyawan terikat secara emosional dengan perusahaan, karyawan menginginkan menghabiskan sisa karir di perusahaan ini, karyawan merasa nyaman saat berdiskusi tentang perusahaan dengan orang lain di luar perusahaan, karyawan merasa bangga menjadi anggota perusahaan, karyawan merasa rugi / kehilangan apabila keluar dari organisasi tempat bekerja, karyawan merasa berat bila harus meninggalkan perusahaan, karyawan tetap bekerja di perusahaan ini karena merupakan suatu kebutuhan dan keinginan. Pekerjaan yang di berikan perusahaan sangat berharga bagi karyawan, untuk meninggalkan perusahaan ini memerlukan pengorbanan yang besar, bukanlah suatu keputusan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan ketika tawaran pekerjaan lain lebih baik, karyawan diajarkan untuk percaya pada nilai loyalitas terhadap satu perusahaan, hal yang paling baik adalah ketika orang-orang tetap setia dengan satu organisasi untuk sebagian besar karir mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang baik dalam bekerja.

Secara teori penelitian ini diperkuat oleh pendapat dari Sopiah (2008:166) yang menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan prestasi kerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyal pada organisasi. Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian Refin dan Mechanic (2014) yang mengatakan bahwa komitmen karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Karyawan dengan rendahnya tingkat komitmen tidak menempatkan hati mereka ke dalam misi organisasi. Karyawan itu lebih peduli dengan kesuksesan pribadi daripada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen yang tinggi selalu ingin terlibat dalam misi organisasi, dan terus berpikir tentang cara-cara untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Selain itu, penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kalkavan dan Katrinli (2014) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang dan loyalitas karyawan meningkat. Sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah pada organisasi tidak melihat diri mereka sebagai bagian dari organisasi. Karyawan itu memiliki kecenderungan yang tinggi untuk melakukan absensi, sering datang terlambat dan melakukan pengunduran diri dari organisasi. Hal ini akan berdampak pada kinerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga semakin tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan bekerja dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk melakukan absensi, sering datang terlambat, bekerja kurang semangat hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang tentang pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan bahwa rata-rata distribusi jawaban responden untuk menilai variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 3,775, variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) sebesar 3,96, dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 3,899. Hal ini membuktikan bahwa upaya pemberian dan peningkatan kemampuan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang sudah terlaksana dengan baik.

2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi  $F < 0,05$ .
3. Secara parsial (sendiri-sendiri) variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan signifikansi  $t$  variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ )  $< 0,05$ .

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dari analisis dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang,
  - a. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kesehatan karyawannya dengan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan. Hal ini dilakukan agar semua karyawan tetap dalam kondisi yang fit dalam bekerja sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan.
  - b. Diharapkan perusahaan bisa lebih meningkatkan *knowledge sharing* yang dimiliki karyawannya. *Knowledge sharing* merupakan suatu proses saling berbagai pengetahuan antar individu. Perusahaan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas terhadap pekerjaan yang diduduki kepada setiap karyawan sehingga ketika berdiskusi dengan orang di luar perusahaan karyawan merasa nyaman untuk menceritakan atau berbagi ilmu tentang pekerjaannya.
2. Bagi pihak lain, Berdasarkan hasil tersebut maka penelitian selanjutnya dengan judul yang sama hendaknya menambah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., dan Mayer, J. P., 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Cooper, Donald R dan Emory, C Wiliam. 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 1 & 2 edisi ke-5. Jakarta: Erlangga.
- Cresswell, John W. 2009. *Research Design: Pendekatan kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Indriantoro, Nur dan Bambang, Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi I. Yogyakarta: BPFE.
- Irefin, Peace and Mechanic, Mohammed A. (2014). Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. Vol . 19, pp. 33-41.
- Jaros, Stephen. 2007. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *IFCAI Journal of Organizational Behavior*, IFCAI University Press, IV (4).
- Kalkavan, Salma. Katrinli, Alev. 2014. The Effects of Managerial Coaching Behaviors on the Employees Perception of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry in Turkey. *Journal of Social and Behavioral Sciences*. Vol 150, pp . 1137-1147
- Kolz, Arno R, Mcfarland, Lynn A, Silverman, Stanleys B. 2008. Work Ability and Job Experience as Predictors of Work Performance. *The Journal of Psychology*. Vol.132, pp. 539
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.