

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya)

Amirul Akbar
Mochammad Al Musadieq
Mochammad Djudi Mukzam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: amirul.akbar55@yahoo.com

ABSTRACT

Employee performance is the main capital for a firm to be able to maintain its presence in the industrial world. Many things support human resources for quality and good performance, one of which is the commitment of the concerned employees of the company. Organizational commitment encourage employees to keep their jobs and show how the results should be. Employees who have a strong commitment for the company is likely to show a good quality, more totality for the work and the turnover rate of the company was low. The purpose of this study were to explain the simultaneous effect of affective commitment, continuity commitment and normative commitment towards employee performance to explain the partial effect of affective commitment, continuity commitment and normative commitment towards employee performance at PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Head Office Surabaya. Data collecting method used in this research was collecting primary data by documenting and spreading questionnaire containing statements about relevant variables in this study, and collecting secondary data by reading and studying relevant books as an additional reference. Respondents required in this research were 80 people and using “proportional stratified random sampling” technique.

Keywords: *Organizational, Commitmen, Employee, Performance.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia industri. Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat *turnover* terhadap perusahaan pun rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh simultan komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan untuk menjelaskan pengaruh parsial komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat Surabaya. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu pengumpulan data primer dengan cara mendokumentasikan dan menyebar kuesioner yang berisikan pernyataan-pernyataan mengenai variabel yang terkait dalam penelitian ini, selanjutnya adalah pengumpulan data sekunder yaitu dengan melihat pustaka tertulis sebagai referensi tambahan. Responden yang dibutuhkan pada penelitian ini berjumlah 80 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel *proportional stratified random sampling*.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan yang menginginkan efektifitas dan efisiensi yang tinggi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berpikir kritis, terampil dalam menghadapi persaingan dan mampu bertindak cepat. Untuk itulah perusahaan diharuskan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kontribusi pada perusahaan juga akan turut terdongkrak jika perusahaan memiliki banyak sumber daya manusia seperti ini. Selain peningkatan tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas juga mampu membuat perusahaan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga ketahanan perusahaan semakin kuat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan.

Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada. Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat *turnover* terhadap perusahaan pun rendah. Secara konseptual, komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal : (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan

penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Greenberg dan Baron, 1997).

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008:156) mengemukakan bahwa, “komitmen organisasional memiliki tiga indikator : kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi”.

Secara konseptual, ada tiga hal yang jadi penanda komitmen organisasional : (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Greenberg dan Baron, 1997) .

Sunarto (2005:17) juga mendefinisikan, “Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari : (1) penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan (2) keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan (3) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi”.

Selanjutnya, tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut (Allen dan meyer, 1990). Allen dan Meyer, 1990 juga menentukan beberapa indikator yang dapat menjadi ukuran dari komitmen organisasional yaitu :

Indikator dari komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Selanjutnya indikator dari komitmen kontinuitas terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Kemudian indikator komitmen normatif adalah pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi.

Kinerja

Menurut Bangun (2012:233) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.

2) Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

3) Ketepatan Waktu.

Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4) Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerja Sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

1. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi

karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut (Allen dan Meyer, 1990). Selanjutnya Allen dan Meyer (1990) juga menyatakan bahwa “Komitmen afektif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan”, sehingga karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan memiliki kinerja yang cenderung mengalami peningkatan.

2. Pengaruh Komitmen Kontinuitas terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen kontinuitas menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuitas sejalan dengan pendapat (Becker's, dalam Allen dan Meyer, 1990) yaitu bahwa komitmen kontinuitas adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuitas ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain (Meyer & Allen, 1990).

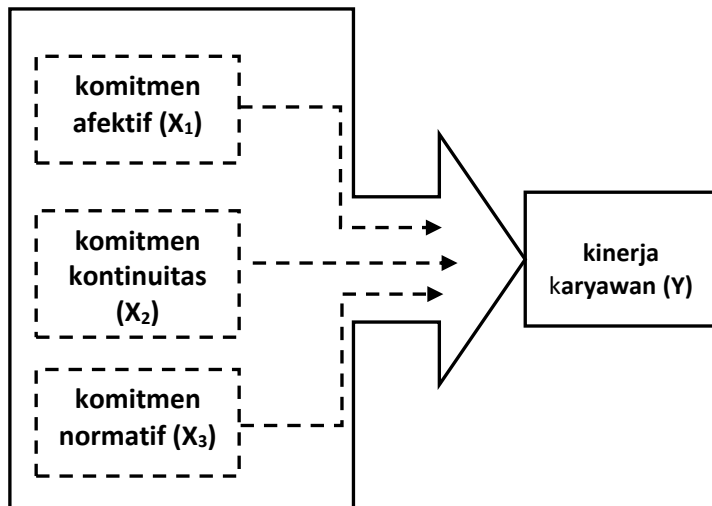
3. Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan

komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja pada pemimpinnya. Perasaan ini timbul karena telah mendapat keuntungan dari pemimpin, seperti pembayaran biaya kuliah atau pelatihan keterampilan khusus (Schultz & Schultz, 1998 dalam Nidya, 2012). Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi dikarenakan mereka merasa memang seharusnya karyawan untuk tetap berada di dalam suatu perusahaan. Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen normatif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan.

Hipotesis

H₁ Diduga terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari komitmen afektif (X₁), komitmen kontinuitas (X₂) dan komitmen normatif (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PELINDO III.

- H₂ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen afektif (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PELINDO III.
- H₃ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kontinuitas (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PELINDO III.
- H₄ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen normatif (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PELINDO III.



Gambar 1. Model Hipotesis

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelas. Penelitian dilakukan di PT Pelabuhan Indonesia III (PT PELINDO III) yang beralamat di Jl. Perak Timur No. 610, Surabaya. Didapat sampel 80 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.633	0.401	0.377

Sumber : Data primer diolah, 2017

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 1 diperoleh hasil *adjusted R²* (koefisien determinasi) sebesar 0,377. Artinya bahwa 37,7% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu komitmen afektif (X₁), komitmen kontinuitas (X₂), komitmen normatif (X₃). Sedangkan sisanya sebesar 62,3% dari variabel kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 2.
Hasil Uji t / Parsial

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21,090	2,988		7,058	,000
X ₁	,400	,162	,302	2,476	,016
X ₂	,038	,145	,028	,261	,795
X ₃	,678	,231	,373	2,393	,004

Sumber : Data primer diolah, 2016

a. Pengaruh Variabel Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t antara X₁ (Komitmen afektif) dengan Y (kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,476. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; df residual = 55) adalah sebesar 1,991. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,196 > 2,004 atau sig. t (0,016) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X₁ (komitmen afektif) terhadap Y (kinerja Karyawan) adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen afektif (X₁) atau dengan meningkatkan tingkat komitmen afektif (X₁) pada karyawan maka kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan secara signifikan. Hal ini didukung juga oleh hasil *grand mean* komitmen afektif (X₁) sebesar 3,91. Hasil tersebut didapat dari tingginya tingkat pengalaman kerja dan juga tingginya kesesuaian karakteristik pribadi terhadap perusahaan.

b. Pengaruh Variabel Komitmen Kontinuitas terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan antara X₂ (komitmen kontinuitas) dengan Y (kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 0,261. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; df residual = 76) adalah sebesar 1,991. Karena t hitung < t tabel yaitu 0,261 < 1,991 atau sig. t (0,795) > $\alpha = 0.05$ maka pengaruh komitmen kontinuitas (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah tidak signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H₀ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen kontinuitas (X₂) atau dengan kata lain meskipun komitmen kontinuitas (X₂) mengalami peningkatan, hal itu tidak akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja Karyawan (Y) secara nyata. Hasil yang

tidak signifikan tersebut disebabkan oleh rendahnya tingkat persepsi karyawan atas kurangnya opsi pilihan pekerjaan lain, meskipun diikuti dengan tingginya tingkat investasi karyawan di perusahaan. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori Allen dan Meyer (1990) yang menyebutkan bahwa "komitmen kontinuitas dipengaruhi oleh (1) Besarnya investasi yang diberikan pada organisasi (2) persepsi tidak tersedianya pilihan pekerjaan yang lain.

c. Pengaruh Variabel Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan antara X_3 (komitmen normatif) dengan Y (kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,939. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; df residual = 76) adalah sebesar 1,991. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,939 > 1,991$ atau $\text{sig. } t(0,004) < \alpha = 0.05$, maka pengaruh komitmen normatif (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen normatif (X_3) atau dengan meningkatkan komitmen normatif (X_3) maka kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan secara nyata. Hal tersebut disebabkan oleh tingginya pengalaman individu/karyawan baik sebelum berada dalam organisasi maupun saat berada dalam organisasi sehingga membuat tingkat komitmen normatif terbilang tinggi di PT PELINDO III.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji F (simultan) maka didapat bahwa variabel komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya.
2. Berdasarkan uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif secara (parsial) berpengaruh positif dan signifikan, namun pada variabel bebas komitmen kontinuitas secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya.

Saran

1. Untuk manajemen PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya agar membangun suasana kerja yang kondusif bagi karyawan dan memberikan bonus atau kontribusi lebih pada karyawan seiring kinerjanya. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan perasaan nyaman karyawan pada perusahaan sehingga mendorong tingkat kinerja karyawan dan menimbulkan keinginan karyawan untuk menghabiskan sisa karir di perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya dengan topik terkait, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengembangkan penelitiannya dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, Okto. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7 No. 2.
- Allen, N.J & Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normatif Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychologi*. Vol.63. No.1, 1-18.
- Bangun, Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Baron & Greenberg. 1997. Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work . 6th edition. USA: Prentice Hall
- Bernardin, John H. & Russel, J. 1993. *Human Resources Management: an Experimental Approach*. Singapura: Mc Graw_Hill.inc.
- Chairy, Liche Seniati. 2002. *Seputar Komitmen Organisasi*. Jakarta: Univeristas Indonesia.
- Conner, D. R. 1992. Managing at the speed of change: How resilient managers succeed and prosper here others fail. *New York: Villard Books*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- _____. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mathis, Robert, L & John H.J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusias Buku I. Diterjemahkan oleh : Jimmy Sadell & Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia.
- Negin, Memari. 2013. The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. *Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 5. No. 5.
- Nidya, Yetta Tri. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono. Skripsi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia, Depok.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang : UB Press.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Diterjemahkan oleh : Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methodes for Bussiness. Diterjemahkan oleh : Kwan Men You*. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Steers, Richard M. 1980. *Organizational Effectiveness, A Behavior View. Diterjemahkan oleh : Mangdalena Jamin, Eektivitas Organisasi Kaidah Perilaku*. Jakarta : ERLANGA
- Sulianti, Diana. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 11. No. 1, 31-37.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta : AMUS.
- Utaminingsih, alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi : Kajian Teoritik Dan Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen*. Malang: UB Press.