



**KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT KARYABHAKTI MANUNGGAL**

Oleh

Sudung Simatupang¹⁾, Sisca²⁾ & Erbin Chandra³⁾

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

Email: ¹selitaefraim@gmail.com , ²sisca@stiesultanagung.ac.id & ³erbinchandra@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui implikasi dari variabel bebas komitmen organisasional terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT Karyabhakti Manunggal. Dengan menggunakan sampel terhadap 55 karyawan melalui analisa dengan penggunaan aplikasi SPSS versi 24. Analisa yang dilakukan dengan uji normalitas, koefisien determinasi, analisa jalur persamaan regresi sederhana dan uji t untuk menjawab hipotesa. Hasil normalitas bahwa semua variabel berdistribusi normal, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 61%, uji persamaan regresi $Y = 14.948 + 1.254X$ menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja, selanjutnya menerima hipotesa dari penelitian melalui hasil uji t

Kata Kunci : Komitmen Organisasional & Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perusahaan yang baik dewasa ini merupakan harapan dari setiap bidang usaha yang bergerak dalam bidang industri manufaktur. Dalam melakukan proses kerjanya industri manufaktur banyak menggunakan tenaga kerja dalam pelaksanaan operasionalnya. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal terhadap hasil kerja maka dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja dapat ditunjukkan melalui bentuk dari perilaku dalam bentuk sama dan yang berlansung sepanjang waktu, perilaku yang berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptual yang tinggi, menunjukkan perolehan-perolehan (*outcomes*) yang sifatnya tidak erat kaitannya kemudian menunjukkan sifat global dari pada perilaku spesifik serta hasil-hasil perilaku kelompok daripada perilaku individu. Michel dalam (Priyono, 2010). PT Karyabhakti Manunggal salah satu dari beberapa perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur pengawetan dan pengolahan kayu pinus yang berada di Pematangsiantar. Agar proses pelaksanaan pekerjaan di bidang pengawetan dan pengolahan tersebut dapat berjalan dengan baik, maka optimalisasi kinerja sangat dibutuhkan. Sebab kinerja dapat dikatakan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Ismail, 2018). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional hadir di dalam suatu lingkungan organisasi agar setiap karyawan memiliki rasa keberpihakan kepada tujuan organisasi serta tujuannya, dengan memiliki komitmen yang tinggi, maka produktivitas kerja akan memiliki dampak terhadap produktivitas dari suatu organisasi. Komitmen organisasional bertujuan untuk mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung sudah pasti akan menunjukkan kualitas yang baik, totalitas dan turnover terhadap perusahaan rendah (Akbar et al., 2017). Akan tetapi fenomena komitmen organisasional pada PT. Karyabhakti Manunggal belum sepenuhnya berjalan dengan optimal, karena karyawan beranggapan berkerja hanya untuk memperoleh gaji, dan karyawan belum dapat mengorbankan kepentingan pribadinya untuk memberikan kemajuan kepada perusahaan. Padahal komitmen organisasional terjadi karena kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki



impaksi bagi keputusan individu untuk tetap menjadi bahagian organisasi atau meninggalkan organisasi (Tobing, 2009), pendapat ini juga didukung dalam penelitian (Indriyanto, 2013), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI.

Kinerja karyawan.

Hadirnya kata kinerja tidak terlepas dari perilaku yang tampil dari dalam diri seseorang dalam melakukan pekerjaan dan sesuai dengan potensi yang dimilikinya (Sri Gustina Pane, 2017). Menurut Robbin dalam (Tobing, 2009) kinerja dapat juga merupakan interaksi dari kemampuan, motivasi) dan kesempatan). Kinerja dapat berupa sasaran yang jelas buat organisasi, standar ukuran yang menjelaskan seorang berhasil mencapai sasarannya, umpan balik terhadap informasi dari kegiatan yang merupakan standar terhadap sasaran yang ingin dicapai, peluang dari orang yang ingin mencapai sasaran tersebut, ketersediaan sarana dalam mendukung pelaksanaan tugas, kompetensi yang dilakukan dengan mengikuti pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan (Widodo, 2015).

Komitmen organisasional.

Komitmen dalam suatu organisasi sangat begitu penting sebab dapat menjadikan seorang karyawan menjadi memiliki tanggung jawab terhadap bidang kerja yang ditekuninya. Komitmen juga hadir sebagai sebuah rasa kepercayaan dan menerima semua tujuan agar seseorang dapat bertahan dengan kesetiaan yang dimilikinya dalam bentuk loyalitas, sehingga seseorang dapat bertahan dalam melakukan pemeliharaan keanggotaannya, komitmen dapat juga berupa perhatian dan partisipasi terhadap organisasi. (Sutrisno, 2016). Komitmen secara konseptual memiliki tiga (tiga hal) yaitu : (1) Rasa percaya yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan organisasi, (2) Keinginan yang sungguh – sungguh dalam demi kepentingan organisasi, (3) Mempertahankan keanggotaan dalam organisasi Greenberg dan Baron dalam (Akbar et al., 2017). Komitmen organisasional yang di kemukan

(Wirawan, 2013), terdapat empat model yaitu : (1) Komitmen afektif yang membahas emosional positif pegawai yang bekerja pada organisasi, (2) Komitmen berkelanjutan yang berisi kebutuhan atau perolehan versus kehilangan pekerjaan, (3) Komitmen normative yang menjelaskan bahwa individu berkerja karena kewajiban moral dan (4) Komitmen antara , bahwa berkerja di organisasi tersebut bersifat sementara atau sekedar batu loncatan.

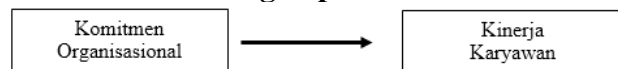
Hipotesa

Hipotesa yang menjadi acuan penulis adalah :

H₁ : Bagaimana impilaksi komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Karyabhakti Manunggal?

Kerangka pemikiran

Gambar 1 : Kerangka pemikiran



METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini, menggunakan penelitian kuantitatif. Objek penelitian adalah para karyawan PT Karyabhakti Manunggal, dengan sampel untuk kuisioner diberikan kepada seluruh karyawan dengan jumlah 55 karywan. Analisa ini menggunakan uji normalitas, koefisien determinasi, uji persamaan jalur regresi sederhana dan uji hipotesa (t) untuk menjawab hasil hipotesa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 : Uji normalitas

		Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan
N		55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.25	59.15
	Std. Deviation	3.110	4.976
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.085
	Positive	.093	.085
	Negative	-.086	-.072
Test Statistic		.093	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Sumber : pengolahan data (2020)

Tabel 1 menjelaskan bahwa seluruh variabel yang menjadi penelitian ini yaitu komitmen organisasional, kinerja karyawan dengan nilai *asympt. sig. (2-tailed)* lebih besar dari sig 0.05.



Kesimpulan yang diperoleh bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal.

Tabel 2: Besaran pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.607	3.119

Sumber : Pengolahan data (2020)

Tabel 2 menunjukkan nilai hasil koefisien determinasi R Square dengan nilai 0.614 atau 61%, yang berarti besarnya pengaruh hubungan variabel tidak terikat komitmen organisasional terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebesar 61% sedangkan sisanya 39 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini, misalnya : komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Tabel 3 : Analisis jalur persamaan regresi sederhana.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	14.948	4.830	
	Komitmen_Organisasional	1.254	.136	.784

[1] Dependent Variable : Kinerja_Karyawan.

Sumber : Pengolahan data (2020).

Hasil dari uji persamaan regresi sederhana pada tabel 3, dengan model persamaan $Y = a + bX$, selanjutnya hasil perhitungan nilai regresi menunjukkan hasil $Y = 14.948 + 1.254X$. Kesimpulan dari data regresi bahwa pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif.

Tabel 4. Tabel uji hipotesa (uji t).

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.095	.003
	Komitmen Organisasional	9.186	.000

Sumber : pengolahan data (2020)

Uji t dilakukan untuk menjawab hipotesa yang di buat dalam penelitian ini. Hasil uji t pada tabel 4 menunjukkan nilai $t_{tabel} 9.186 >$ dengan nilai t_{tabel} dengan metode bentuk perhitungan $n-k-1 (55-2-1 = 52)$ yaitu 2,006 atau taraf signifikan $0,00 < \alpha 0,05$. Dengan demikian maka hipotesa yang

dibuat pada penelitian ini diperoleh jawaban bahwa hipotesa diterima, yang berarti terdapat implikasi dari variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Karyabhakti Manunggal.

Pembahasan.

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Kinerja karyawan dapat di ukur menurut lima (5) model yaitu : jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.(Bangun, 2012). Pengukuran tersebut dapat dilakukan untuk melihat bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional dari setiap karyawan terhadap kinerja nya. Komitmen organisasional yang baik dari karyawan pasti akan menghasilkan peningkatan kinerja yang baik, pendapat ini sesuai dengan penelitian (Indriyanto, 2013), (Tobing, 2009), (Nurandini & Lataruva, 2014),(Akbar et al., 2017), (Eddy M.Susanto, 2015), (Nydia, 2012) serta (Indriyanto, 2013) sedangkan pendapat berbeda dari (Hendrawan Qonit Mekta, 2017) dan (Ismail, 2018) menjelaskan bahwa tidak selamanya komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA.

[2] Akbar, A., Musadieq, M. Al, & Mukzam, M. D. M. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2).

[3] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Erlangga.

[4] Eddy M.Susanto, A. R. (2015). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDUAL Eddy. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 56–70.

[5] Hendrawan Qonit Mekta, S. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . INDR



- KELANA YOGYAKARTA. *Jurnal Profita*, 2(1), 1–8.
- [6] Indriyanto, D. Y. (2013). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN AGAMA SEMARANG*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- [7] Ismail, H. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN Issue*, 1(1), 99–112. [https://doi.org/JURNAL ORGANISASI DANMANAJEMEN Issue 1 \(Agustus, 2018\) https://doi.org/10.31227/osf.io/qt8w7](https://doi.org/JURNAL_ORGANISASI_DANMANAJEMEN_Issue_1_(Agustus,_2018)_https://doi.org/10.31227/osf.io/qt8w7)
- [8] Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 11, 78–91.
- [9] Nydia, Y. T. (2012). *KINERJA KARYAWAN LAPANGAN SPBU COCO PERTAMINA MT HARYONO*, Skripsi, Program Sarjana Eksistensi, Universitas Indonesia.
- [10] Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga). Surabaya, Zifatama.
- [11] Sri Gustina Pane, F. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA MEDAN. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–68.
- [12] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta, Penerbit Kencana.
- [13] Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 11(1), 31–37.
- [14] Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- [15] Wirawan. (2013). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.