

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUPERMARKET LIGO MITRA DI PONTIANAK

Susan

Email: susanchen.amd@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Ligo Mitra di Pontianak. Peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang dipakai menggunakan kuesioner. Adapun dengan menyebarkan sebanyak 62 kuesioner dan dihitung menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan tahap perhitungan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional yang terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun saran yang diberikan adalah perusahaan perlu memotivasi karyawan, meningkatkan kondisi dan lingkungan kerjanya, karena dengan memberikan semua fasilitas tersebut dapat membangun komitmen antara perusahaan dengan karyawannya sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik.

KATA KUNCI: Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada umumnya semua organisasi yang ada di Indonesia memerlukan sumber daya. Dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif, sehingga lebih mudah mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Salah satu komponen sumber daya yang paling dibutuhkan oleh organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dan masih terus dibicarakan sampai saat ini. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang ada, sehingga dapat memberikan peningkatan kinerja pada karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diciptakan oleh karyawan itu sendiri selama bekerja di perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya tentu sangat berbeda, karena setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya, sehingga bentuk hasil yang dikeluarkan pasti berbeda.

Dengan adanya perbaikan kondisi internal pada perusahaan, membuat kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi lebih berkembang. Di samping itu perusahaan menjadi lebih kokoh dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di dalam kegiatan bisnis. Organisasi harus bisa mengatur dan memanfaatkan semua potensi sumber daya manusia yang ada, sehingga sumber daya manusia di perusahaan tersebut dapat berkembang dan menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan dalam organisasi.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik serta mampu menjalankan aktivitas yang ada pada suatu organisasi. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, pasti memiliki komitmen terhadap organisasi yang dimasukinya. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan juga menjadi faktor yang penting pada perusahaan dalam membuat perusahaan tersebut menjadi maju dan berkembang di setiap tahunnya.

Jika karyawan tersebut memegang komitmen tinggi pada perusahaannya, maka mereka akan dengan segenap jiwa memberikan yang terbaik kepada perusahaan dan bertahan dalam perusahaan dengan waktu yang lama. Selain itu, mereka bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan oleh perusahaan. Ini semua adalah bentuk komitmen tinggi yang dimiliki oleh karyawan tersebut kepada perusahaan yang dia bekerja.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Zainal, *et al* (2015: 4):

“Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang ari manajer umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/ bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia”.

Menurut Suparyadi (2015: 2): “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012: 187): “ Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Menurut Allen dalam Wibowo (2014: 192): Proses penilaian kinerja berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu: *timing*, *clarity*, dan *consistency*.

1. *Timing*. Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan pling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali di awal pada waktu melakukan perencanaan dan di akhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil.
2. *Clarity*. Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas di awal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.
3. *Consistency*. Proses penilaian efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statement*.

Menurut Wayan (2015: 160): Dimensi yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas, pengetahuan kerja, kerja sama, kebebasan, inisiatif, dan kualitas pribadi.

Menurut Wibowo (2014: 7): “Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses”.

Manfaat manajemen kinerja menurut Wibowo (2014:11):

“Manfaatnya yaitu untuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan

berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan dan mendukung program perubahan budaya”.

Menurut Wibowo (2014: 155): “Pengukuran Kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk menciptakan perbandingan.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Menurut Robbins (2010: 40): “Komitmen organisasi merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut”.

Menurut Wayan (2015: 452): “Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama”.

Menurut Suparyadi (2015: 452): “Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekadar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Di samping itu, juga mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Suparyadi (2015: 452), komitmen organisasi dapat digeneralisasi memiliki empat faktor, yaitu:

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi.
2. Penerimaan terhadap tujuan-tujuan organisasi.
3. Kemauan yang kuat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.
4. Hasrat yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi.

Menurut Luthans dalam Kaswan (2012: 293): “Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Wibowo (2014: 428):

“Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering kali mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan *intense* melanjutkan bekerja di sana. Mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dalam kelompok kerja yang mempunyai komitmen”.

Menurut Allen dalam Kaswan (2012: 293): Komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu:

1. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikan tugas, berbagai keahlian umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal ini menyebabkan adanya komitmen berkelanjutan antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengangguran terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.
3. Komitmen normatif menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya dan agama.

Menurut Luthans dalam Suparyadi (2015: 454): “Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu : faktor personal, faktor internal, dan faktor eksternal organisasi”.

1. Faktor personal merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman. Setiap individu sebelum menjadi anggota sebuah organisasi telah memiliki nilai-nilai sendiri yang diperoleh dari keluarga dan lingkungannya. Nilai-nilai ini akan menjadi suatu bekal awal bagi individu untuk mempersepsi, mengambil sikap, dan berperilaku terhadap lingkungannya yang baru.
2. Faktor internal organisasi. Walaupun faktor personal anggota organisasi berpeluang memberikan kontribusi besar terhadap komitmen individu pada organisasinya, namun faktor personal itu dapat dinetralisasikan atau diperkuat oleh faktor-faktor internal organisasi seperti ganjaran, pemimpin, rekan kerja dan kebijakan organisasi.
3. Faktor eksternal organisasi, pada dasarnya setiap makhluk hidup apalagi manusia pasti memiliki kebutuhan-kebutuhan guna dapat bertahan hidup. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terus meningkat seiring adanya pengaruh beberapa faktor, seperti bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, tuntutan baru sebagai akibat adanya pengaruh lingkungan, adanya produk baru yang menarik, kemajuan teknologi, dan lain-lain. Apabila organisasi lain mampu memenuhi seluruh kebutuhannya maka sangat mungkin anggota ini akan keluar dari pekerjaannya dan pindah bekerja di organisasi lain.

Berdasarkan penguraian kajian teoritis, maka hipotesis penelitian adalah:

H₁: Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

H₂: Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen normatif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif yang dimana dalam perumusan masalahnya menggunakan pertanyaan mengenai pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam hal ini kelompok yang diteliti oleh penulis adalah karyawan Supermarket Ligo Mitra di Pontianak. Pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada karyawan Supermarket Ligo Mitra. Teknik pengumpulan data yang kedua menggunakan studi

dokumenter perusahaan. Studi dokumenter perusahaan adalah pengumpulan data yang diperoleh dari perusahaan Supermarket Ligo Mitra di Pontianak yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Supermarket Ligo Mitra di Pontianak yang berjumlah 62 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling insidental. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan Skala Likert. Alat analisis data, menggunakan analisis linear berganda.

Tabel perhitungan yang digunakan adalah uji validitas digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, uji reliabilitas untuk mengukur butir-butir yang ada pada kuesioner, uji asumsi klasik untuk mengetahui model regresi dengan estimasi yang pengujiannya dapat dipercaya, uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, uji koefisien determinasi untuk mengetahui hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan, uji t untuk melihat seberapa kuat hubungan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir uji f untuk menguji dua variabel tersebut memiliki pola penyebaran yang berbeda.

PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan tingkat signifikan sebesar 5 persen dan t tabel $n=60$ (jumlah sampel 62 dikurangi 2) adalah sebesar 0,250. Untuk variabel komitmen afektif dari keenam pertanyaan memiliki r_{hitung} yaitu 0,529, 0,699, 0,589, 0,613, 0,537, 0,785, dari keenam pertanyaan tersebut memperoleh nilai hitung yang besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} , maka bisa dikatakan valid dan layak untuk diukur, kemudian variabel komitmen berkelanjutan dari keempat pertanyaan memiliki r_{hitung} yaitu 0,707, 0,471, 0,619, 0,523 dari keempat pertanyaan tersebut memperoleh nilai hitung yang besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} , maka dikatakan valid dan layak untuk diukur, variabel komitmen normatif dari kelima pertanyaan memiliki r_{hitung} yaitu 0,6663, 0,485, 0,519, 0,580, 0,497 dari keenam pertanyaan tersebut memperoleh nilai hitung yang besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} , maka

bisa dikatakan valid dan layak diukur. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan dari kesepuluh pertanyaan memiliki r_{hitung} yaitu 0,653, 0,564, 0,557, 0,408, 0,469, 0,579, 0,537, 0,516, 0,624, 0,404 dari kesepuluh pertanyaan tersebut memperoleh nilai hitung yang besar dibandingkan dengan r_{tabel} , maka bisa dikatakan valid atau layak untuk diukur. jadi dapat dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan perhitungan Cronbach's Alpha, nilai Alpha yang didapat akan dibandingkan dengan r_{tabel} . Pada variabel komitmen afektif nilai alpha sebesar 0,747 menunjukkan angka ini lebih besar dari nilai pembanding yang ditentukan ($0,747 > 0,6$), kemudian variabel komitmen berkelanjutan memiliki nilai alpha sebesar 0,706 menunjukkan angka ini lebih besar dari nilai pembanding yang ditentukan ($0,706 > 0,6$), variabel komitmen normatif memiliki nilai alpha sebesar 0,704 menunjukkan angka ini lebih besar dari nilai pembanding ($0,704 > 0,6$), sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai alpha 0,726 menunjukkan angka ini lebih besar dari nilai pembanding ($0,726 > 0,6$), maka *instrument* penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reliabel dan dapat diandalkan.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2014: 89): "Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, heteroskedastis pada model regresi". Berdasarkan hasil uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas memperoleh data yang normal yang dilihat dari nilai kolmogorov-smirnov yang diperoleh 0,646 dengan signifikansi sebesar 0,798 yang dimana lebih besar dari 0,05. Kemudian dalam uji asumsi klasik multikolinieritas memperoleh hasil VIF seperti ini komitmen afektif (2,462), komitmen berkelanjutan (2,531), komitmen normatif (1,946) berarti nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi, sedangkan untuk uji heteroskedastisitas memperoleh nilai signifikan seperti berikut untuk komitmen afektif memiliki signifikan 0,601, komitmen berkelanjutan memiliki tingkat signifikan 0,997, dan komitmen normatif memiliki nilai 0,120, berarti semua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, jadi regresi ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Berganda

TABEL 1
SUPERMARKET LIGO MITRA DI PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	R ²	F	t
(Constant)	9,901			0,001*
Komitmen Afektif	0,577			0,001*
Komitmen Berkelanjutan	0,005			0,984
Komitmen Normatif	0,795	0,627	32,534*	0,000*

* = Signifikan level 1%

Sumber Data Olahan, 2017

Berdasarkan persamaan regresi berganda, diperoleh nilai konstanta adalah sebesar 9,901, nilai koefisien variabel X_1 sebesar 0,577 dan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,376 lebih besar dari t_{tabel} 2,001 artinya variabel ini memengaruhi kinerja secara signifikan, hubungan keduanya bersifat positif. Nilai koefisien variabel X_2 sebesar 0,005 dan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,020 lebih kecil dari t_{tabel} 2,001 artinya variabel ini tidak memengaruhi kinerja secara signifikan, hubungan keduanya bersifat positif. Nilai koefisien variabel X_3 sebesar 0,795 dan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,994 lebih besar dari t_{tabel} 2,001 artinya variabel ini mempengaruhi kinerja secara signifikan, hubungan keduanya bersifat positif.

$$Y = 9,901 + 0,577 X_1 + 0,005 X_2 + 0,795 X_3.$$

5. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,627. Artinya sebanyak 62,70 persen variabel terikat (kinerja karyawan) bisa dijelaskan oleh variabel bebas (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif), sedangkan sisanya 37,30 persen dijelaskan oleh variabel-variabel di luar penelitian ini.

6. Uji F

Berdasarkan uji f diperoleh nilai f sebesar 32,534. Hasil sig f menunjukkan sebesar (0,00 < 0,05). Nilai ini lebih kecil dari taraf kesalahan lima persen, maka dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak untuk di uji,

7. Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus uji t, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 3,480 yang berarti lebih besar dibandingkan t_{hitung} dengan taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$, $n = 60$ yaitu sebesar 2,001. ($3,480 > 2,001$), berarti menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Ligo Mitra di Pontianak. Namun, dari ketiga variabel komitmen ada satu yang tidak memengaruhi kinerja secara signifikan yaitu komitmen berkelanjutan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Supermarket Ligo Mitra di Pontianak, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah komitmen organisasional yang terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Ligo Mitra di Pontianak, namun secara parsial komitmen afektif dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Ligo Mitra di Pontianak. Kemudian komitmen normatif merupakan salah satu jenis dari variabel komitmen organisasional yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Ligo Mitra di Pontianak.

2. Saran-Saran

Untuk meningkatkan komitmen organisasional pada Supermarket Ligo Mitra di Pontianak, maka disarankan perlu memotivasi karyawan, meningkatkan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memenuhi harapan dari karyawan seperti: memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang lengkap, memberikan hak cuti, asuransi, tunjangan, dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berkinerja baik serta disiplin.

Semua ini dilakukan untuk menyenangkan karyawan supaya karyawan bisa membangun komitmen pada diri masing-masing dalam meningkatkan kinerja dan dengan dorongan semangat yang telah diberikan agar karyawan lebih produktif dan

menciptakan kinerja yang baik, sehingga mampu mewujudkan komitmen yang baik antara perusahaan dengan karyawan Supermarket Ligo Mitra di Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Balgia, Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, Stephen. P. 2010. *Manajemen*, edisi kesepuluh, jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, edisi keempat, Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal R., Ramly, Mansyur., Mutis, Thoby., dan Arafah, Willy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

