

## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA RITELINDO LESTARI DI PONTIANAK**

**Oktavia**

email: oktaviachandra57@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Ritelindo Lestari di Pontianak. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi documenter. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Normatif memiliki pengaruh dominan positif terhadap Kinerja Karyawan, selanjutnya diikuti dengan Komitmen Kontinyu dan Komitmen Afektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu hendaknya manajemen PT Mitra Ritelindo Lestari di Pontianak bisa menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan karyawan, memberikan dukungan secara moral dan lebih memperhatikan karyawan, terutama pada karyawan dengan komitmen organisasional yang rendah.

**KATA KUNCI:** Komitmen Afektif, Komitmen Kontinyu, Komitmen Normatif.

### **PENDAHULUAN**

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri perdagangan. Dengan kondisi perekonomian saat ini mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dengan sukses. Organisasi-organisasi mulai mengandalkan para pekerja terampil sehingga mereka dapat produktif, kreatif, dan inovatif, serta mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada pelanggan.

Keberhasilan manajemen organisasi, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasional karyawan. Seberapa jauh komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional pegawai yang kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja.

Komitmen organisasional adalah keterlibatan yang erat antara pegawai dan organisasi yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta adanya dorongan yang kuat untuk

mempertahankan diri dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

PT Mitra Ritelindo Lestari di Pontianak merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel yang menyediakan barang-barang kebutuhan rumah tangga yang lengkap dan bermutu dengan mengutamakan pelayanan yang baik demi tercapainya kenyamanan dan kepuasan pelanggan dalam berbelanja. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, PT Mitra Ritelindo Lestari di Pontianak memerlukan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, komitmen organisasional memiliki peran penting untuk mendukung kinerja yang ditampilkan oleh karyawan pada PT Mitra Ritelindo Lestari di Pontianak.

Dampak yang ditimbulkan akibat dari tidak adanya komitmen organisasional pegawai adalah kualitas kerja pegawai cenderung menurun, meningkatnya absensi pegawai, meningkatnya perputaran pegawai (*turnover*), kurangnya loyalitas pada organisasi, kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut. Hal ini dapat memberikan kontribusi yang buruk bagi organisasi yang ditimbulkan oleh pegawai dengan komitmen organisasional yang rendah.

## **KAJIAN TEORITIS**

Dalam dunia usaha konsep manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia ini perusahaan mengelola karyawan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuannya.

Menurut Nawawi yang dikutip oleh Sunyoto (2015: 3) yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personal, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material atau non-financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Agar organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, maka organisasi perlu mempunyai manajemen sumber daya manusia dalam mengolah,

pengembangan dan pengendalian pada karyawan. Menurut Noe et. al dalam Priansa (2016: 21): “Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai.”

Karyawan yang berkompeten dalam bekerja saja sebenarnya tidaklah cukup, perusahaan membutuhkan dukungan dari sumber daya manusianya. Dengan memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya, akan terjalin keterikatan yang erat antara perusahaan dengan sumber daya manusia tersebut.

Menurut Flippo yang dikutip oleh Sunyoto (2015: 2): Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, pegawai dan masyarakat.

Sumber daya manusia yang memiliki loyalitas kepada perusahaan tentu adalah sumber daya manusia yang memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat mereka mengabdikan dan bekerja. Menurut Mayer & Herscovitch yang dikutip oleh Edison, Anwar dan Komariyah (2016: 224): “Komitmen adalah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan.”

Robbins (2003: 92) menyatakan: Komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Menurut Alwi dalam Bagia (2015: 42): Komitmen organisasional merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan dalam perusahaan. Komitmen organisasi dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati.

Komitmen organisasional menurut Robbin dan Judge (2009:101):

1. Komitmen afektif (*affective commitment*): perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*): nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normative (*normative commitment*): kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Selanjutnya menurut Meyer dan Allen yang dikutip oleh Edison, Anwar dan Komariyah (2016: 226) terdapat tiga komponen dalam komitmen karyawan atau pegawai, yaitu:

1. *Affective commitment* keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.
2. *Continuance commitment* mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu. Karena mereka harus melakukannya.
3. *Normative commitment* mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Pendapat Sopiah dalam Priansa (2014: 236) dampak komitmen organisasional dapat ditinjau dari dua sudut yaitu:

1. Ditinjau dari sudut organisasi  
Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai diorganisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan diri dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.
2. Ditinjau dari sudut pegawai  
Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karier pegawai tersebut.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang rendah menyebabkan timbulnya rasa bosan karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan juga menjadi tidak inisiatif dan tidak adanya kemauan karyawan untuk berkembang dalam menjalankan pekerjaannya di organisasi, akibatnya kinerja karyawan menjadi buruk bahkan karyawan tersebut dapat mempengaruhi karyawan yang lainnya.

Menurut Wibowo (2012: 37): Manajemen kinerja merupakan alat bagi suatu organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajemen kinerja

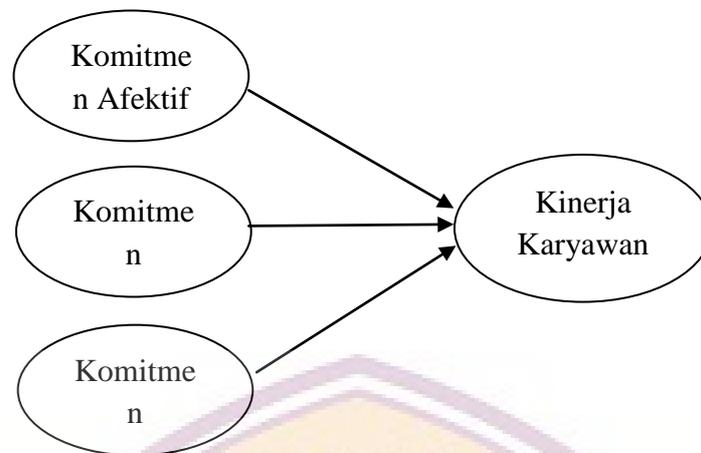
harus berguna bagi organisasi, pimpinan, dan karyawan. Dengan manajemen kinerja, diharapkan secara bersama memperoleh sukses.

Pendapat Edison, Anwar dan Komariyah (2016: 190): Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan Kaswan (2012: 187) mengemukakan bahwa “Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi.” Kemudian Daft (2000: 15): “Kinerja merupakan kemampuan organisasi untuk meraih tujuan-tujuannya melalui pemakaian sumberdaya secara efisien dan efektif.”

Selanjutnya menurut Mondy, Noe, Premeaux yang dikutip oleh Priansa (2016: 271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)  
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)  
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Kemandirian (*Dependability*)  
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*Initiative*)  
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*Adaptability*)  
Adaptabilitas berhubungan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama (*Cooperation*)  
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

**GAMBAR 1  
MODEL PENELITIAN**



Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas, maka hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>01</sub>: Komitmen afektif berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>a1</sub>: Komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>02</sub>: Komitmen kontinyu berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>a2</sub>: Komitmen kontinyu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>03</sub>: Komitmen normatif berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>a3</sub>: Komitmen normatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan bentuk penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner dan studi documenter

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Mitra Ritelindo Lestari di Pontianak. Teknik analisis data kuantitatif. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 62 responden adalah *sampling insidental*.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional, variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan.

Hasil dari kuesioner dikelompokkan menurut kriteria yang telah ditentukan, diolah dengan cara memberikan bobot penilaian berdasarkan *skala likert*, dijumlahkan dan ditentukan persentasenya. Data yang diperoleh juga diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 22 dan metode analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## PEMBAHASAN

### 1. Data Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui variabel pertama dari komitmen sebagai variabel bebas yaitu komitmen afektif dengan perolehan alpha sebesar 0,552 dimana  $0,552 > 0,250$  maka dapat dinyatakan valid. Kemudian pada variabel kedua yaitu komitmen kontinyu dengan perolehan alpha sebesar 0,678 dimana  $0,678 > 0,250$ , maka dapat dinyatakan valid, lalu pada variabel ketiga yaitu komitmen normatif dengan perolehan alpha sebesar 0,554 dimana  $0,554 > 0,250$ , maka dapat dinyatakan valid dan untuk kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan perolehan alpha sebesar 0,721 dimana  $0,721 > 0,250$ , maka dapat dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui variabel pertama dari komitmen sebagai variabel bebas yaitu komitmen afektif dengan perolehan alpha sebesar 0,757 dimana  $0,757 > 0,60$  maka dapat dinyatakan data bersifat reliabel. Kemudian pada variabel kedua yaitu komitmen kontinyu dengan perolehan alpha sebesar 0,788 dimana  $0,788 > 0,60$ , maka dapat dinyatakan data bersifat reliabel, lalu pada variabel ketiga yaitu komitmen normatif dengan perolehan alpha sebesar 0,60 dimana  $0,665 > 0,60$ , maka dapat dinyatakan data bersifat reliabel dan untuk kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan perolehan alpha sebesar 0,828 dimana  $0,828 > 0,60$ , maka dapat dinyatakan data bersifat reliabel.

### 2. Hasil Analisis Regresi linear Berganda

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah komitmen organisasional, sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Terdapat persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan,

a = Konstanta,

b = Koefisien regresi,

X<sub>1</sub> = Komitmen Afektif,

X<sub>2</sub> = Komitmen Kontinyu,

X<sub>3</sub> = Komitmen Normatif

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda pada Tabel 1:

**TABEL 1**  
**KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PADA PT MITRA RITELINDO LESTARI**  
**DI PONTIANAK**  
**HASIL KOEFISIEN REGRESI**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,587	,422		1,391	,170
X1_TOTAL	,025	,015	,187	1,691	,096
X2_TOTAL	,030	,014	,257	2,125	,038
X3_TOTAL	,060	,018	,400	3,312	,002

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi pada Tabel 1 di atas, model regresi linear berganda adalah:

$$Y = 0,187 X_1 + 0,257 X_2 + 0,400 X_3$$

Berikut ini merupakan analisis dari hasil pengujian koefisien regresi adalah:

- a. Nilai koefisien regresi komitmen afektif sebesar 0,187 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen afektif sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
- b. Nilai koefisien regresi komitmen kontinyu sebesar 0,257 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen kontinyu sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
- c. Nilai koefisien regresi komitmen normatif sebesar 0,400 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen normatif sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

### 3. Hasil Pengujian t

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengujian adalah jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $< 0,05$ ), maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $> 0,05$ ), maka dapat dikatakan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada variabel komitmen organisasional dan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

**TABEL 2**  
**PT MITRA RITELINDO LESTARI DI PONTIANAK**  
**KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**HASIL UJI t**

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	,587	,422	1,391	,170
	Komitmen Afektif	,025	,015	1,691	,096
	Komitmen Kontinyu	,030	,014	2,125	,038
	Komitmen Normatif	,060	,018	3,312	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Olahan, 2016*

Berdasarkan pengujian pada Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa komitmen afektif sebagai variabel  $X_1$  berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y karena menunjukkan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,096 > 0,05$ ). Kemudian variabel kedua yaitu komitmen kontinyu sebagai variabel  $X_2$  berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,038 < 0,05$ ). Variabel ketiga adalah komitmen normatif sebagai variabel  $X_3$  berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ).

## PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Ritelindo Lestari di Pontianak, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan komitmen organisasional yang berupa komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Ritelindo Lestari di Pontianak
2. Secara partial komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen afektif berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu dalam menumbuhkan komitmen yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan hendaknya manajemen PT Mitra Ritelindo Lestari di Pontianak bisa memberikan pelatihan kerja kepada karyawan. Selain itu karyawan yang telah di nilai memiliki potensi yang cukup baik akan mendapat kepercayaan menduduki jabatan tertentu seperti *supervisor*, kepala keamanan, kepala gudang dan kepala kasir, serta memberikan dukungan secara moral. Dengan adanya pelatihan kerja, jabatan yang diduduki dan dukungan secara moral dari organisasi terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab dan mereka harus tetap bertahan dengan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bagia, I. Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Daft, Richard L. 2000. *Manajemen*, edisi kelima, jilid 1. Jakarta.
- Edison, Emron., Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Priansa, Juni Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi* (Judul asli: *Organizational Behavior*), edisi keenam, jilid 1. Penerjemah Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi* (judul asli: *Organizational Behavior*), edisi keduabelas, buku 1. Penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS(Center for Academic Publishing Service).

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*, edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

