

**TINGKAT KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CREDIT UNION BANURI HARAPAN KITA DI BATANG
TARANG**

Novita

email: nobertanovita@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Seorang karyawan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam mengerjakan pekerjaannya. Bekerja lebih efektif dan efisien adalah pencapaian tujuan/ target dalam batas waktu yang sudah ditetapkan tanpa pemborosan pada material, waktu atau energi. Dengan demikian, hasil yang diperoleh karyawan merupakan kinerja karyawan. Untuk mendapat hasil kinerja yang lebih baik seorang karyawan harus memiliki komitmen dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, populasi seluruh karyawan Credit Union Banuri Harapan Kita Batang Tarang yang berjumlah 91 orang, sampel sebanyak 67 orang dan penelitian menggunakan metode acak. Sedangkan analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk memperjelas analisis setiap jawaban diberikan bobot dengan Skala *Likert* dan perhitungan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences*.

KATA KUNCI: Komitmen Afektif, Komitmen Kontinyu, Komitmen Normatif dan Kinerja.

A. PENDAHULUAN

Seorang karyawan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam mengerjakan pekerjaannya. Bekerja lebih efektif dan efisien adalah pencapaian tujuan/ target dalam batas waktu yang sudah ditetapkan tanpa pemborosan pada material, waktu atau energi. Dengan demikian, hasil yang diperoleh karyawan merupakan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja karyawan dalam bekerja. Adapun hasilnya bisa diukur dengan aspek-aspek yang ada sebagai berikut: aspek finansial, kepuasan pelanggan, operasi bisnis internal, kepuasan karyawan, kepuasan komunitas dan *shareholders/stackholders* dan waktu.

Dalam bekerja seorang karyawan harus mempunyai komitmen untuk mendapat hasil kerja yang bisa meningkatkan kualitas dan citra perusahaan. Komitmen karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting. Karyawan yang setia dalam

bekerja yang memiliki komitmen tinggi juga bisa menjadi alat untuk promosi jabatan bagi dirinya sendiri. Di setiap perusahaan pasti mempunyai karyawan yang memiliki komitmen dalam bekerja tinggi salah satunya yakni sebuah komitmen seorang karyawan dalam berorganisasi atau komitmen organisasional. Komitmen organisasional karyawan sangatlah penting karena karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap suatu organisasi akan menunjukkan kinerja terbaiknya dan produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin besar komitmen organisasional dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik.

Dengan keinginan merubah hidup agar lebih baik demi masa depan yang cerah dan terencana dan tetap memegang prinsip bahwa hanya CU Banuri Harapan Kita yang dapat membawa diri mereka (pengurus, staff dan karyawan) untuk menuju suatu perubahan ke arah hidup yang lebih baik, maka seorang karyawan harus memiliki komitmen kerja yang tinggi. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti ingin melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh komitmen organisasional mengubah perusahaan menjadi lebih baik, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut tentang “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada *Credit Union* Banuri Harapan Kita Di Batang Tarang.”

B. KAJIAN TEORITIS

Sebuah perusahaan pasti memiliki karyawan. Karyawan tersebut adalah sumber daya manusia yang merupakan asset terpenting. Namun, selain itu perlu diperhatikan, manajemen SDM yang baik agar tenaga kerja yang diinginkan sesuai antara *skill* dan pekerjaannya. Beberapa pendapat mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diantaranya yaitu:

Menurut Sedarmayanti (2007: 11):

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu.”

Selain manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan, kinerja juga menjadi patokan keberhasilan untuk pencapaian tujuan. Beberapa pendapat tentang

kinerja karyawan. Beberapa faktor dalam menilai kinerja individu dalam organisasi. Menurut (Mondy, 1996) dalam buku Torang (2016: 74): “memiliki sebelas indikator dalam menilai kinerja individu yaitu; 1) cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, 2) kualitas kerja, 3) kualitas layanan, 4) nilai pekerjaan, 5) keterampilan interpersonal, 6) keinginan untuk sukses, 7) keterbukaan, 8) kreativitas, 9) keterampilan berkomunikasi, 10) inisiatif, dan 11) memiliki perencanaan.”

Menurut Torang (2016: 74): “Kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.” Dalam halaman selanjutnya menurut Torang (2016: 75), menjelaskan bahwa “ada juga beberapa dimensi yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu dimensi; a) individual (kemampuan, motivasi, dan latar belakang pendidikan), b) psikologis (*attitude* dan *personality*) dan c) organisasi (kepemimpinan, reward, dan pembagian peran).”

Dari beberapa teori diatas, kinerja merupakan suatu ukuran dari hasil kerja seorang karyawan. Tidak hanya pengertian kinerja, kinerja juga perlu dimanajemen dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2007: 153): “Manajemen kinerja adalah proses yang menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa yang harus dicapai (hasil akhir yang harus dicapai) dan bagaimana mencapainya (kompetensi yang dibutuhkan), sehingga akan meningkatkan kemampuan tercapainya sasaran yang ditetapkan.”

Dalam manajemen kinerja dibutuhkan karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi. Menurut Wibowo (2011: 10): “komitmen organisasional mencerminkan tingkat dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktifitas lebih tinggi.”

Beberapa teori dan pendapat tentang komitmen. Menurut Panggabean (2004): “komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak komitmen sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan

kegiatan yang lain (berhenti bekerja).” Menurut Sunarto (2005): “komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari: Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.”

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan melainkan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam memajukan kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Komitmen karyawan adalah salah satu kekuatan bagi organisasi, bukan hanya setiap pribadi karyawan yang berkomitmen dalam berorganisasi tetapi organisasinya juga harus memiliki komitmen. Keberhasilan kelompok organisasi dan manajemen perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar komitmen organisasional.

Menurut Priansa (2016: 232): “komitmen organisasi pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampilkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja.”

Menurut Luthnas (2006): “komitmen organisasional didefinisikan sebagai a) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu; b) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; c) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.”

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah kemauan berorganisasi yang tinggi, mau melibatkan diri dalam organisasi, keseriusan dalam menjalankan tugas serta keputusan demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2008: 157):

“Meyer, Allen, dan Smith dalam Spector (1998) mengemukakan ada 3 komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affectif commitment*, muncul apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. *Normative commitment*, timbul dari nilai- nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.”

Dapat disimpulkan bahwa dari ketiga bentuk komitmen diatas memiliki kata kunci tersendiri yang mana pada komitmen afektif lebih menilai dari kehadirannya dengan tingkat loyalitas terhadap organisasi. Sedangkan komitmen kontinyu dan komitmen normative tidak menilai dari tingkat kehadiran tetapi pada tanggung jawab yang dimiliki pada organisasi dan pertimbangan atas apa yang dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi.

C. Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori yang diajukan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan

H₀₁: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan

H_{a1}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh komitmen kontinyu terhadap kinerja karyawan

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kontinyu terhadap kinerja karyawan

H_{a2}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kontinyu terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh komitmen normativ terhadap kinerja karyawan

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kontinyu terhadap kinerja karyawan

H_{a3}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kontinyu terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini, tingkat komitmen organisasional digunakan sebagai variabel bebas (*independent variable*) sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

D. METODE PENELITIAN

Pada penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, populasi seluruh karyawan Credit Union Banuri Harapan Kita Batang Tarang yang berjumlah 91 orang, sampel sebanyak 67 orang dan penelitian menggunakan metode *purposive sampling*. Sedangkan analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk memperjelas analisis setiap jawaban diberikan bobot dengan Skala *Likert* dan perhitungan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences*.

E. PEMBAHASAN

Untuk menganalisis data pengaruh tingkat komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhitungan data sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas dan Validitas

1. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas pada kuesioner digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten pada saat melakukan penelitian ulang. Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 1 adalah sebagai berikut:

TABEL 1
UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,842	,841	4

Sumber Data Olahan, 2017

Pengujian reliabilitas menggunakan perhitungan Cronbach's Alpha dengan membandingkan nilai Alpha yang didapat dengan rtabel. Untuk mengetahui layakny penelitian ini dapat dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,7. Dengan perbandingan jika hasil alpa kurang dari nilai 0,7 maka ditolak dan nilai 0,7 dan diatas 0,7 dapat diterima. Berdasarkan hasil Tabel 1 diketahui nilai Alpha sebesar 0,842. Angka ini lebih besar dari nilai pembanding yang ditentukan, artinya indikator penilaian yang digunakan penulis dalam penelitian ini sudah reliabel dengan permasalahan penelitian $0,842 > 0,8$.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang diuji sah atau valid. Untuk hasil perhitungan dapat kita lihat pada tabel 2 adalah sebagai berikut:

TABEL 2
UJI VALIDITAS

Correlations

	X1	X2	X3	Y
Pearson Correlation	1	,707**	,679**	,376**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002
N	67	67	67	67
Pearson Correlation	,707**	1	,615**	,511**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
N	67	67	67	67
Pearson Correlation	,679**	,615**	1	,527**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
N	67	67	67	67
Pearson Correlation	,376**	,511**	,527**	1
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	
N	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber Data Olan, 2017

Berdasarkan hasil Tabel 2 dapat diketahui bahwa antara variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang signifikan. Jadi setiap pernyataan indikator dinyatakan valid.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui persamaan regresi hubungan komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif secara bersamaan terhadap produktifitas kinerja karyawan. Untuk hasil perhitungan dapat kita lihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

TABEL 3
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,131	,377		5,648	,000
X1	-,144	,136	-,170	-1,059	,294
X2	,301	,118	,380	2,548	,013
X3	,296	,104	,408	2,841	,006

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data Olahan, 2017

Uji regresi linear berganda adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah variabel independen memiliki hubungan secara bersamaan, dengan perbandingan hasil sebesar 0,05. Jika hasil pengujian dibawah 0,05 dinyatakan signifikan dan diatas 0,05 tidak signifikan atau berpengaruh secara bersamaan.

Berdasarkan hasil Tabel 3 dapat kita ketahui variabel $X_1 = 0,294$, $X_2 = 0,013$, $X_3 = 0,006$ lebih kecil dibawah 0,05 menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi persamaan regresi dapat dirumuskan seperti pada bagian metode penelitian $Y = 2,131 - 0,114 X_1 + 0,301 X_2 + 0,296 X_3$.

c. Analisis Koefisien Determasi R^2

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Untuk mengetahui hasil perhitungan dapat kita lihat pada Tabel 4 adalah sebagai berikut:

TABEL 4
UJI KOEFISIEN DETERMASI R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,588 ^a	,346	,315	,3759

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber Data Olahan, 2017

berdasarkan hasil Tabel 4 dapat diketahui bahwa besarnya R^2 adalah 0,315. Hal ini berarti 31,5 persen variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

Standar Error of Estimate (SEE) sebesar 0,3759. Menunjukkan bahwa semakin kecil nilai SEE yang di dapat maka semakin tepat dalam memprediksikan variabel kinerja.

d. Uji F

Uji F pada digunakan untuk melihat kembali seberapa besar pengaruh tiap variabel X terhadap variabel Y. Untuk mengetahui hasil perhitungan dapat kita lihat pada Tabel 5 adalah sebagai berikut:

TABEL 5
UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4,704	3	1,568	11,099	,000 ^b
Residual	8,900	63	,141		
Total	13,605	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber Data Olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui dari uji anova atau uji F test didapat nilai F hitung sebesar 11,099 dengan probabilitas 0,000. Berdasarkan hasil yang didapat dengan angka pembandingan di bawah 0,05 adalah signifikan. Maka komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

e. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah dengan angka pembandingan 0,05, jika hasil dibawah 0,05 dinyatakan signifikan dan di atas 0,05 tidak signifikan. Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui dari ketiga variabel independen yang di perhitungkan, komitmen afektif dan kinerja karyawan tidak signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai batasan signifikansi, untuk komitmen afektif sebesar 0,294 lebih besar dari 0,05. Sedangkan komitmen kontinyu dan komitmen normatif signifikan karena hasil perhitungan signifikansi dibawah 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

F. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap kinerja, komitmen kontinyu berpengaruh positif

terhadap kinerja, dan komitmen normatif berpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun saran yang penulis berikan untuk penelitian selanjutnya, agar dapat menambahkan variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chang, William. 2014. *Metodologi Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesembilan. Indonesia: PT Indeks kelompok Gramedia.
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)." *Diss. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, edisi kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 21*, edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heriyanti, Dewita. 2007. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT PLN (Persero) Apj Semarang)." *Diss. program Pascasarjana Universitas Diponegoro*.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, edisi revisi kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan, Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Suryabrata, Sumadi. 2008. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Usman, Husaini. 2013. *Manajemen*, edisi keempat. Jakarta: PT BuniAksara.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, edisi keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

