

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya

Rachmalia Yuarin¹, Gimanto Gunawan²
Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Alamat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Jl. Dukuh
Kupang XXV No.54, Surabaya

Korespondensi penulis: rachmaliayuarin.20@gmail.com

Abstract. *In a business that manufactures sandals and shoes, there are many competitors in the business, so the company needs employees who have quality performance and high commitment in the order to be able to rival other businesses. The study aims to investigate how organizational commitment dimension affect worker performance. The research approach uses quantitative using the slovin formula to determine a sample of 205 respondents and use multiple linier regression model test. The analysis's findings indicate the effectiveness of PT Wangta Agung Surabaya employees is significantly influenced by emotive, continuous and normative commitment.*

Keywords: *Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Employee Performance.*

Abstrak. Dalam bisnis yang memproduksi sandal dan sepatu banyak sekali kompetitor dalam bisnis tersebut, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja berkualitas serta komitmen yang tinggi untuk bisa bersaing dengan bisnis lain. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana dimensi pada komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pekerja. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif dengan menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel yang berjumlah 205 responden, serta menggunakan uji model regresi linier berganda. Temuan analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Wangta Agung Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.

Kata kunci: Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Persaingan bisnis saat ini harus mampu memiliki strategi yang unggul mempertahankan bisnis sehingga unggul dari perusahaan lainnya. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor untuk menunjang keberhasilan dari kinerja perusahaan. Menyadari peran tenaga kerja dalam menjalankan operasi tenaga kerja mencapai tujuan. Tenaga kerja berkualitas tinggi akan dihasilkan oleh perusahaan yang memiliki pengelolaan tenaga kerja baik. Adanya peran yang berkualitas akan

berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Mutu tenaga kerja berdampak terhadap hasil operasional oleh tenaga kerja tersebut.

Kinerja karyawan merupakan outcome pelaksanaan tugas yang direncanakan dengan cermat berdasar waktu dan tempat yang telah ditetapkan (Mayer dan Allen,1990) . Dari hasil tersebut terdapat standar pengukuran kinerja. Artinya, bila aktivitas karyawan mencapai sesuai dengan hasil standar yang berlaku maka dapat dikatakan kinerja tersebut baik. Ketika berbicara tentang kinerja karyawan, hal ini terkait dengan usaha perusahaan dalam memperkuat tingkat tingkat komitmen.

Komitmen organisasi adalah motivasi dalam diri karyawan yang memutuskan untuk bertahan bekerja disuatu perusahaan yang diimplementasikan dalam bentuk prestasi dan potensi yang dimiliki oleh karyawan yang didedikasikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tiga dimensi dari komitmen organisasi adalah komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif (Robins dan Judge, 2015). Ketiga dimensi tersebut akan digunakan untuk memprediksi pengaruhnya.

Berdasarkan pada uraian diatas yang telah dijelaskan, maka pemilihan lokasi penelitian dilakukan di PT Wangta Agung Surabaya. Pada bisnis yang beroperasi di dalam produksi sepatu sandal banyak sekali kompetitor dalam bisnis tersebut, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas serta komitmen yang tinggi untuk menyukseskan perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain dan memberi kontribusi produk yang terbaik untuk konsumen.

Pembaruan dalam penelitian ini ialah hanya berfokus pada dimensi komitmen organisasi untuk mengukur kinerja karyawan. Serta tujuan penelitian ingin lebih mengetahui apakah dimensi komitmen tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Kemampuan untuk terhubung dan mengidentifikasi diri dengan sebuah organisasi dikenal sebagai komitmen organisasi (Meyer dan Allen,2001:64). Dimensi komitmen terdiri dari komitmen afektif yang merupakan koneksi emosional bawaan seseorang

karyawan dengan perusahaan dan keterlibatannya, komitmen berkelanjutan mengacu pada penilaian seseorang terhadap resiko jika keluar dari organisasi dan komitmen normatif berhubungan dengan rasa kewajiban pekerja untuk tetap bersama perusahaan (Robbins dan Judge,2015).

Faktor yang mempengaruhi komitmen afektif adalah kebijakan pengambilan keputusan dalam perusahaan serta komitmen emosional karyawan terhadap organisasi yang dikenal sebagai dukungan organisasi, melibatkan emosional dalam bentuk kepercayaan. Selanjutnya investasi yang dilakukan dalam perusahaan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen berkelanjutan mencakup hal-hal berharga seperti waktu, usaha dan uang, semua ini merupakan aspek yang dikorbankan jika mereka memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Faktor yang mempengaruhi komitmen normatif adalah pengakuan yang meningkatkan jika perusahaan memberikan sesuatu yang berharga bagi karyawan, menciptakan kesulitan memberikan imbalan (Robbins dan Judge, 2015)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah suatu hasil dari kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas diamanahkan sesuai dengan standar hasil yang telah disepakati (Vera Sylvia Saragi Sitio,2021). Faktor individu yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah keterampilan terkait dengan tugas atau pekerjaan seperti kemampuan mencapai tujuan, latar belakang mencakup tingkat pengetahuan dan keterampilan dan kategori demografis yang sangat relevan meliputi jenis kelamin dan ras.

Selanjutnya terdapat faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja terdiri dari persepsi dari karyawan, sikap positif, kepribadian, pembelajaran dan motivasi. Organisasi memengaruhi seberapa baik kerja karyawan terdiri dari sumber daya pendukung pekerjaan, kepemimpinan, penghargaan serta desain pekerjaan.

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Membentuk keterkaitan terhadap perusahaan, mendorong partisipasi langsung yang berdampak pada kinerja karyawan. Keterkaitan emosional solid dan keterlibatan dalam organisasi akan meningkatkan tingkat kerja. Kinerja dari karyawan akan

meningkat seiring dengan peningkatan komitmen afektif (Windi Dwi Aprilianto, Sri Minarti dan Irsan Tricahyadinata,2019)

H₁ = Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wangta Agung Surabaya.

Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang menyadari adanya kerugian besar apabila meninggalkan perusahaan maka akan tinggi komitmen. Mereka akan mempertimbangkan bahwa akan tetap bertahan pada perusahaan karena tidak mau mengalami kerugian. Jika tingkat kesadaran tersebut tinggi maka komitmen berkelanjutan akan meningkatkan kinerja pada karyawan (Herwan Abdul Muhyi,2021)

H2 = Komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wangta Agung Surabaya.

Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan dengan merasa memiliki kewajiban di organisasi. Tingginya komitmen normatif mendorong pekerja harus tetap tinggal bersama perusahaan karena prinsip timbal balik (Herwan Abdul Muhyi,2021)

H3 = Komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wangta Agung Surabaya.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dimana menjelaskan fenomena melalui pengumpulan data numerik dan penerapan metode statistik untuk analisis. Populasi dalam penelitian ini, 421 pekerja dan sampel menggunakan rumus slovin dengan perhitungan sebesar 205 responden menggunakan teknik pengambilan sampel berdasarkan persyaratan dan secara acak. Data dasar yang digunakan berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan dan data sekunder publikasi tentang perusahaan dan literatur mengenai penelitian. Analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis digunakan dalam metode ini..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Ketika sebuah penelitian memiliki lebih dari satu variabel independen, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai dampak faktor-faktor independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandartized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,605	1,385		6,212	0,000
	Komitmen Afektif	0,650	0,291	0,177	2,238	0,026
	Komitmen Berkelanjutan	1,702	0,340	0,474	5,008	0,000
	Komitmen Normatif	0,721	0,185	0,236	3,886	0,000

Sumber : data diolah oleh peneliti (2024)

Variabel kinerja karyawan akan memiliki konstanta positif sebesar 8,605 satuan jika semua variabel independen dipertahankan pada kondisi tetap. Hal ini ditunjukkan oleh nilai konstan sebesar 8,605.

Koefisien regresi komitmen afektif positif 0,650. Mengidentifikasi akan terjadi peningkatan satu satuan pada komitmen afektif, maka variabel dependen meningkat 0,650 satuan dengan asumsi variabel independen dalam keadaan tetap. Oleh karena itu, peningkatan dalam komitmen afektif diyakini akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi komitmen berkelanjutan memiliki nilai positif sebesar 1,702. Dengan kata lain, akan terjadi peningkatan satu satuan pada komitmen berkelanjutan

maka kinerja karyawan naik 1,702 satuan dengan asumsi variabel independent dalam keadaan tetap. Oleh karena itu, peningkatan dalam komitmen berkelanjutan diyakini akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi komitmen normatif memiliki nilai positif sebesar 0,721. Terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan. Akan terjadi peningkatan satu satuan pada komitmen normative maka meningkat variabel dependen 0,721 satuan dengan asumsi variabel independent tetap. Oleh karena itu peningkatan dalam komitmen normatif akan berdampak terhadap kinerja karyawan

Uji koefisien Determinan (R^2)

Mencari tahu seberapa besar persentase faktor independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali,2009).

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,818 ^a	0,668	0,663	2,382

Sumber : data diolah oleh peneliti (2024)

Dengan skor R Square 0,668 menunjukkan bahwa faktor variabel bebas dalam penelitian berpengaruh 66,8% terhadap variabel terikat. Selain itu 33,2 merupakan variabel tidak tercantum dalam penelitian.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Menghitung pengaruh total faktor variabel independent terhadap variabel dependen ditetapkan menggunakan uji F (Ghozali,2009)

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2298,916	3	766,305	135,068	0,000 ^b
	Residual	1140,372	201	5,673		
	Total	3439,288	204			

Sumber : data diolah oleh peneliti (2024)

Diperoleh dari pengujian yang dilakukan Ftabel 3,04 ($df = n-k-1=205-3-1=201$) maka dinyatakan bahwa F hitung (135,068) kurang dari F tabel (3,04). Signifikansi kurang dari 5%. Oleh karena itu semua variabel independent memiliki pengaruh secara simultan.

2. Uji T

Pengaruh dari satu variabel independen terhadap variabel dependen ditetapkan menggunakan uji t, dengan asumsi bahwa semua faktor lain tetap (Ghozali,2009)

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	8,605	1,385		6,212	0,000
	Komitmen Afektif	0,650	0,291	0,177	2,238	0,026
	Komitmen Berkelanjutan	1,702	0,340	0,474	5,008	0,000

	Komitmen Normatif	0,721	0,185	0,236	3,886	0,000
--	----------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan dari analisis uji t terdapat perhitungan Ttabel 1,971 ($df=n-k-1=205-3-1=201$) diuraikan sebagai komitmen afektif, komitmen berkelanjutan memiliki nilai T yang dihitung lebih tinggi daripada Ttabel 135,088 lebih besar dari 3,04 dan signifikan kurang dari 5%.

Variabel komitmen afektif memiliki signifikansi kurang dari 5% dan nilai T hitung (2,238) lebih dari T tabel (3,04). Oleh karena itu, komitmen afektif memiliki dampak terhadap kinerja pada karyawan. Serta variabel komitmen normatif memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T hitung (5,008) lebih besar dari T tabel (3,04). Komitmen berkelanjutan memiliki dampak terhadap kinerja pada karyawan. Selanjutnya yang terakhir yaitu variabel komitmen normatif nilai T hitung (3,886) lebih besar dari T tabel (1,971) signifikan kurang dari 5%. Oleh karena itu komitmen normative memiliki dampak terhadap kinerja pada karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian didasarkan pada hasil analisis, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Wangta Agung Surabaya sangat dipengaruhi oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Selain itu, saran dalam penelitian ini adalah diharapkan bahwa temuan akan memberitahu perusahaan mengenai tingkat komitmen dan meningkatkan kinerja serta dapat dijadikan sumber literatur untuk peneliti berikutnya sehingga bisa memperluas penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Herwan Abdul Muhyi. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pengurus Koperasi di Kota Sukabumi Jawa Barat. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan* 53 Vol.6, No. 1, April 2021, <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v6i1.32494>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2009). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Meyer, John P. dan Natalie J. Allen.(2001). "*A three Component Conceptualization of Organizational Commitment.*" *Human Resource Management Review*, Vol. 1 Number 1, 1991, p 61-89.Mixed. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Stephen P. Robbins & Timothy Judge (2015). *Organizational Behaviour*. Jakarta : Salemba Empat.
- Vera Sylvia,S.S (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress* , 11 (1), <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/index>
- Windi Dwi Aprillianto, Sri Minarti dan Irsan Tricahyadinata.(2019) .Pengaruh Peran Pemimpin dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.*Jurnal Manajemen*. Vol. 11(1)2019.83-95. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/4418/pdf>