

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT GLOBAL INDO MILENIAL SURABAYA**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen**



Diajukan Oleh:

ARYA PUTRA PRACANDRA

NPM: 22420127

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
GLOBAL INDO MILENIAL SURABAYA

Diajukan Oleh :
ARYA PUTRA PRACANDRA

NPM : 22420127

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING



Drs. Ec Gimanto Gunawan, MM., M.Ak. Tanggal, 28 Juli 2026

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN



Dwi Indah Mustikorini, SE., MM. Tanggal 28 Juli 2026

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

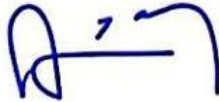
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT GLOBAL INDO MILENIAL SURABAYA**

Diajukan Oleh :
ARYA PUTRA PRACANDRA
NPM: 22420127

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama

Anggota Dewan Penguji Lain



Drs. Ec Gimanto Gunawan, MM., M.Ak.



Dr. Diojo Dihadjo, SE.MM.MAk



Ni Ketut Yulia Agustin, SE.MM

**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

Tanggal, 28 Juli 2026



Dwi Indah Mustikorini, SE., MM.
Ketua Program Studi

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Arya Putra Pracandra
NPM : 22420127
Alamat : Kupang Krajan Kidul GG 1/1C
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahawa skripsi dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Indo Milenial Surabaya**” bukan merupakan plagiasi atau tiruan dari skripsi orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 1 Juli 2026
Yang membuat pernyataan



Arya Putra Pracandra
22420127

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL INDO MILENIAL SURABAYA” dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyelesaian penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, doa, dukungan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Rr. Nugrahini Susantinah Wisnujati, M.Si, selaku Rektor Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
2. Wiwik Herewati, M.M. selaku Dosen Wali, yang telah memberikan arahan, motivasi, perhatian, serta bimbingan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Manajemen Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
3. Kedua orang tua tercinta, yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dukungan moral maupun material, serta pengorbanan yang tidak pernah

putus kepada penulis. Terima kasih atas segala cinta, kepercayaan, dan semangat yang menjadi kekuatan terbesar dalam menyelesaikan pendidikan ini.

4. Dinda Oktaviani Fitri, yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi, perhatian, serta menjadi tempat berbagi cerita dan semangat dalam setiap proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran dan kebersamaan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
5. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, yang telah menjadi bagian dari perjalanan perkuliahan penulis. Terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, bantuan, pengalaman, serta kenangan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri, pihak akademisi, serta pembaca, dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Surabaya, 1 Juli 2026

Arya Putra Pracandra

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT Global Indo Milenial Surabaya. Penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran komitmen organisasi dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas 150 karyawan, sedangkan sampel berjumlah 110 responden yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,975 dan signifikansi 0,000. Komitmen berkelanjutan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,933 dan signifikansi 0,000. Selain itu, komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,299 dan signifikansi 0,000. Nilai $R Square$ sebesar 0,668 mengindikasikan bahwa 66,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, sedangkan 33,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat komitmen organisasi melalui upaya membangun keterikatan emosional karyawan, menyediakan peluang pengembangan karier, serta menumbuhkan budaya organisasi yang mampu meningkatkan loyalitas, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment on employee performance at PT Global Indo Milenial Surabaya. The study is based on the importance of organizational commitment in enhancing employee performance as one of the key factors supporting the achievement of organizational goals. A quantitative approach with a survey method was employed. The study population consisted of 150 employees, while the sample comprised 110 respondents selected using a purposive sampling technique. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results indicate that affective commitment has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 7.975 and a significance level of 0.000. Continuance commitment also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 6.933 and a significance level of 0.000. Furthermore, normative commitment demonstrates a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 8.299 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R Square) is 0.668, indicating that 66.8% of the variation in employee performance can be explained by affective commitment, continuance commitment, and normative commitment, while the remaining 33.2% is influenced by other factors outside the research model. Based on these findings, it can be concluded that higher levels of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment are associated with improved employee performance. Therefore, the company should strengthen organizational commitment by fostering employees' emotional attachment to the organization, providing career development opportunities, and cultivating an organizational culture that enhances employee loyalty, responsibility, and contribution to the company.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Skripsi.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.3 Peranan Sumber Daya Manusia	14
2.1.1.4 Tantangan Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Komitmen Organisasi	20
2.1.2.1 Peran Komitmen Organisasi	21
2.1.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi	22
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	24

2.1.2.4 Pendekatan Komitmen Organisasi	25
2.1.2.5 Indikator Komitmen Organisasi	27
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	28
2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	29
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	45
2.3.1 Hubungan Antara Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan	45
2.3.2 Hubungan Antara Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan	45
2.3.3 Hubungan Antara Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan	46
2.4 Hipotesis dan Kerangka Konseptual.....	46
2.4.1 Hipotesis	46
2.4.2 Kerangka Konseptual	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Pendekatan Penelitian.....	48
3.2 Populasi dan Sampel.....	48
3.2.1 Populasi	48
3.2.2 Sampel	49
3.3 Identifikasi Variabel.....	50
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	51
3.4.1 Definisi Operasional Variabel Komitmen Afektif (X_1)	51
3.4.2 Definisi Operasional Variabel Komitmen Berkelanjutan (X_2).....	51
3.4.3 Definisi Operasional Variabel Komitmen Normatif (X_3).....	52
3.4.4 Kinerja Karyawan (Y)	53
3.5 Jenis dan Sumber Data	53
3.5.1 Jenis Data.....	53
3.5.2 Sumber Data	54
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	55
3.7 Teknik Analisis Data.....	56

3.7.1 Uji Instrumen.....	56
3.7.1.1 Validitas.....	56
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	56
3.7.2 Regresi Linier Berganda.....	57
3.7.3 Uji Hipotesis.....	58
3.7.3.1 Uji T (Parsial).....	58
3.7.4 Koefisien Determinasi	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	60
4.2 Hasil Penelitian.....	63
4.2.1 Karakteristik Responden	63
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden	66
4.4 Hasil Analisis Data	72
4.4.1 Hasil Uji Instrumen	72
4.4.1.1 Uji Validitas.....	72
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	74
4.4.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	75
4.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis.....	77
4.4.3.1 Uji T (Parsial).....	77
4.4.4 Uji Koefisien Determinasi.....	79
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
4.5.1 Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Indo Milenial	81
4.5.2 Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Indo Milenial	82
4.5.3 Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Indo Milenial	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Simpulan Penelitian.....	86
5.2 Keterbatasan Penelitian	87

5.3 Saran Penelitian	88
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	65
Tabel 4.4 Kategori Jawaban Responden.....	66
Tabel 4.5 Jawaban Responden Mengenai Komitmen Afektif	67
Tabel 4.6 Jawaban Responden Mengenai Komitmen Berkelanjutan	68
Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai Komitmen Berkelanjutan	69
Tabel 4.8 Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.12 Hasil Uji T (Parsial).....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	47
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian	93
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data Kuesioner.....	95
Lampiran 3 Hasil Olah Data Statistik Deskriptif	107
Lampiran 4 Hasil Olah Data Uji Validitas.....	108
Lampiran 5 Hasil Olah Data Uji Reliabilitas	111
Lampiran 6 Tabel T	112
Lampiran 7 Hasil Olah Data Uji hipotesis	113