

Hubungan Antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Adev Natural Indonesia

ABSTRAK

Pebriana Ramadhan, Nancy Yusnita dan Hari Muharam

Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Corresponding Author : nancyariadiningrat7@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada PT Adev Natural Indonesia yang berlokasi di Jl Curug Mekar Rt 002 Rw 004 Kota Bogor. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan kuesioner yang diajukan kepada 80 responden yaitu karyawan bagian produksi pada PT Adev Natural Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

Kata Kunci Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan organisasi didalam suatu perusahaan. Ditangan manusialah segala inovasi yang dapat dilakukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Organisasi dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut dapat menarik perhatian atas kelebihan dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang baik adalah manajer yang mampu melihat sumber daya manusianya dan dapat dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis yang dijalankan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan di tuntut untuk mengelola sumber daya manusianya dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar target perusahaan dengan mudah tercapai. Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan. untuk menghasilkan kinerja baik perlu memperhatikan komitmen organisasional karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap perusahaan, dapat memenuhi tujuan-tujuan organisasi dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

Komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional dapat digunakan untuk

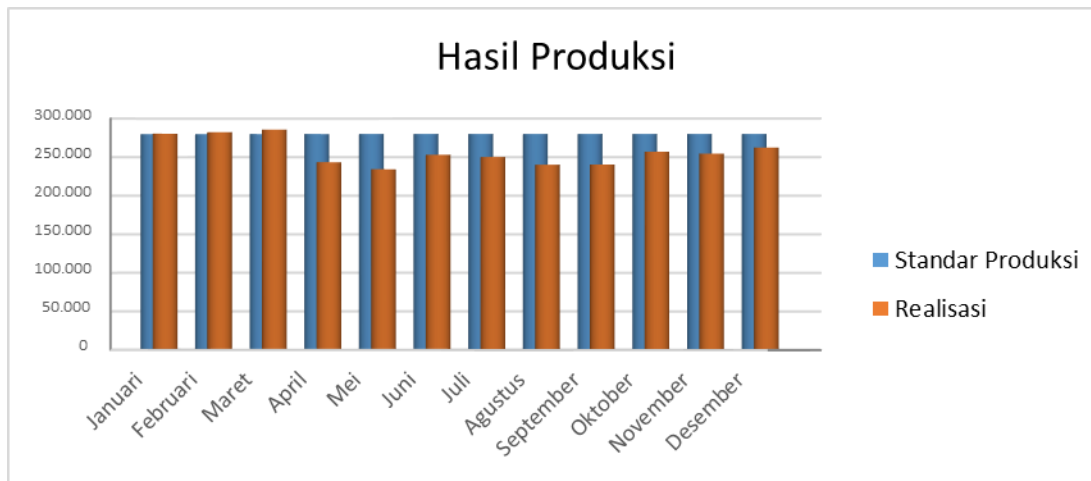
memprediksi aktivitas perilaku kerja, karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan mempertahankan komitmen yang tinggi terhadap organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan maka dari itu perusahaan akan terus meningkatkan kinerja para karyawannya. karyawan memiliki kinerja yang baik sangat berhubungan langsung dengan sikap kerja para karyawan dalam organisasi, yaitu salah satunya komitmen karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan.

**Hasil Produksi Pada PT Adev Natural Indonesia
Bulan Januari-Desember 2016**

Bulan	Standar Produksi (Pcs/Unit)	Realisasi Produksi (Pcs/Unit)	Persentase Realisasi Produksi (%)
Januari	280.000	280.455	100,16
Februari	280.000	282.402	100,86
Maret	280.000	285.677	102,03
April	280.000	243.453	86,94
Mei	280.000	234.306	83,68
Juni	280.000	253.005	90,36
Juli	280.000	250.129	89,33
Agustus	280.000	240.243	85,80
September	280.000	240.304	85,82
Oktober	280.000	257.030	91,80
November	280.000	254.430	90,86
Desember	280.000	262.334	93,70
Rata-Rata	280.000	266.609	95,22

--	--	--	--

Sumber: *PT Adev Natural Indonesia*, Data diolah, 2017



Data pada Tabel. 1 menunjukkan hasil produksi pada bulan Januari-Maret terealisasi sesuai dengan standar perusahaan, namun pada bulan April-Desember hasil produksi tidak mencapai standar produksi yang ditetapkan perusahaan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Adev Natural Indonesia mengalami penurunan kinerja sehingga hasil produksi tidak mencapai standar produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan berupaya meningkatkan kinerja para karyawannya untuk terus menghasilkan kinerja yang tinggi guna mencapai target yang telah ditetapkan hal tersebut bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar akan produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

B. ACUAN TEORITIK

1. Hakikat Komitmen Organisasional

Luthans (2006:249) Komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Robbins,P, Stephen & Judge,A, Timothy (2008:100) Menyatakan komitmen organisasional yang di definisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

Mathis & Jackson (2008:155) “ Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasi”.

Wagner & Hollenbeck (2010:111) *organizational commitment is the degree to which people identify with the organization that employs them. It implies a willingness on the employees part to put forth a substantial effort on the organizations behalf and his or her intention to stay with the organization for a long time.*

Meyer and Allen (1997:13) *noted that to the various definitions of aorganizational commitment is the view that commitment is a psychological state that a characterizes the employees relationship with the organization and has implications for the decision to continue membership in the organization.*

Spencer dalam Sudarmanto (2015:102)” komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi”.

Richard M.Steers dalam Cepi Triatna (2016:120) mendefinisikan komitmen sebagai ; rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota orang yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang prgawai terhadap organisasinya.

2. Hakikat Kinerja

Helfert dalam Veitzhel Zainal, Mansyur Ramli, Thoby Mutis, & Willy Arafah (2015:447) Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Moeheriono dalam Ma’ruf Abdullah (2016:3) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Mangkunegara (2007:67) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Emron Edison, Yohny Anwar, & Imas Komariah (2016:190) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Suwanto & Donni Priansa (2011:196) “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”.

Wayne,F Cascio (2000:275)“*Performance refers to an employee is accom plishment of as signed, performance appraisal is the systematic description of the jobrelevant strenght and weaknesses of an individual a group*”.

Kasmir (2016:182) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Wirawan (2009:5) “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Benardin dan Russel dalam Donni Priansa (2016:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang terdiri atas satu variabel bebas yaitu komitmen organisasional serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Adev Natural Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian non eksperimental, menggunakan survey lapangan. Data primer yang dibutuhkan adalah data yang berkaitan dengan komitmen organisasional dan kinerja karyawan di PT. PT. Adev Natural Indonesia. Penelitian ini melibatkan hubungan dua variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan , sedangkan variabel bebas yaitu komitmen organisasional. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Adev Natural Indonesia. Populasi tersebut berjumlah 95 orang karyawan.Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak terhadap sejumlah populasi.

Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan Antara Komitmen Organisasional (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,533 pada signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Kontribusi komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 28,40 %. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,5634 > 1,6646$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto dan Gunawan, Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen

Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik II PT Petrokimia Gresik) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variable komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data, maka penelitian ini dapat disimpulkan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara Komitmen Organisasional (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_y = 0,533$, dan komitmen organisasional (X) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 28,40 %. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,5634 > 1,6646$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiani & Rosidah (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Cascio, F. Wayne (2000), *Managing Human Resources*, Eight Edition International Hall, United State
- Cepi Triatna (2016), *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Cohen, Aaron (2003), *Multiple Commitments In The Workplace*, lawrench Erlbaum, inc
- Dessler, Gary (2015), *Human Resource Management*. 14th, Edition, England: Pearson Education.
- Donni Priansa (2016), *Perencanaan dan pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta
- Dominikus, D, Unaradjan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Universitas Atma Jaya
- Eko Suparno Widodo (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Emron Edison, Yohny Anwar, & Imas Komariah (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu.S.P (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara

- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan praktik*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Khaerul Umam (2012) *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*, New York:McGraw-Hill, inc.
- Ma'ruf, Abdullah (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Mathis, Robert L & Jackson, John H (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A,P (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT RefikaAditama
- Mangkunegara, A,P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Meyer J.P & Allen N.J (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Robbins P. Stephen dan Timothy A (2008). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sadili Samsudin (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia
- Suwanto, & Donni Priansa (2011) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, Syofian (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama, Jakarta: Prenada Media Group
- Sudarmanto (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wagner & Hollenbeck (2010). *Organizational Behavior*, New York: Taylor Francis
- Wirawan. (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Salemba Empat
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Veitzhel Zainal, Mansyur Ramli, Thoby Mutis, & Willy Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

- Mega Sukma Manggarsari. 2015. *Pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Study Pada PT Patrinsaka Gempol-Pandaan, Pasuruan), Skripsi, Surabaya, Universitas Narotama.
- Mukhtar Purnama. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Study Pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post).
- Yonathan Steve Kosasih & Eddy Madiono Sutanto. 2014, *Pengaruh Budaya & Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan* Pada PT Rajawali Citramas Mojokerto. Jurnal AGORA. Vol. 2. No. 1
- Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto, Gunawan Eko N. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja & Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan* (Study Pada Karyawan Kompartmen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). Jurnal JAB. Vol. 21. No. 1