

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi di Yayasan Pendidikan Telkom Bandung Tahun 2018)**  
**THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEES' PERFORMANCE**  
**(Study Case Yayasan Pendidikan Telkom Bandung 2018)**

**Richa Hardianti<sup>1</sup>, Alex Winarno<sup>2</sup>**  
**Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom**  
**Richahardianti16@gmail.com<sup>1</sup>, winarno6@gmail.com<sup>2</sup>**

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional karyawan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT), untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan YPT, serta mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan YPT.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan kausal komparatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan YPT yang berjumlah 34 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan perhitungan hasilnya menggunakan SPSS 16. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan YPT berada dalam kategori tinggi dengan tingkat kinerja yang juga dalam kategori tinggi yaitu sebesar 82,58%. Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan YPT sebesar 54,8%, sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan komitmen organisasional karyawan YPT berada dalam kategori tinggi, dan secara keseluruhan kinerja karyawan YPT berada dalam kategori tinggi. Variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan YPT.

**Kata Kunci : Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan**

**Abstract**

The purpose of this research is to know and analyze Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) organization commitment and the impact of its employees' performance.

Descriptive quantitative and causal comparative method are used for this research. This research used 34 YPT employees' as population. Questionnaires are distributed to obtain data and the result will calculate with SPSS 16. Simple linear regression data is a method to gain data analysis technique.

The result of this research shows that the organizational commitment YPT's employees are on high category which has high category also on performance level at 82,58%. Variable of organizational commitment is affecting in positive way and significantly to the performance level of YPT's employees at 54,8% and the 45,2% of the rest was depend on another variable that not examined in this research.

Based on descriptive analyze, all of the organization commitment of YPT employees' are on high category, and the YPT employees' are on high category also. Therefore, it can be concluded that there are impact of organizational commitment to YPT employees' performance.

**Key words : Organizational Commitment, Employees' Performance**

**1. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi karena selain SDM sebagai *resources* juga sebagai pelaksana dari strategi organisasi. Kontribusi SDM dalam wujud komitmen organisasional akan berdampak kepada tingkat kinerja SDM dalam organisasi yang pada akhirnya menentukan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Triyono<sup>[9]</sup> bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan diantaranya faktor internal organisasi yaitu komitmen organisasional.

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) adalah organisasi yang secara berkala berusaha mencapai tujuannya melalui peningkatan kinerja secara berkelanjutan menggunakan SDM sebagai unsur utama penggerakannya. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan yang dimilikinya, YPT setiap tahun melakukan evaluasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil evaluasi tiga tahun pada tahun 2015, 2016, dan 2017 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan YPT masih belum sesuai harapan (target). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan YPT adalah faktor komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins<sup>[6]</sup> yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitiannya, menyatakan bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi. Komitmen organisasional dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasional karyawan YPT, peneliti melampirkan data rekapitulasi absensi karyawan pada tahun 2018. Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi yang tersaji pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa komitmen organisasional karyawan YPT masih belum sesuai harapan karena masih terdapat tingkat ketidakhadiran yang tinggi pada bulan-bulan tertentu, seperti bulan Januari, April, dan Oktober.

Berdasarkan pada hal tersebut penelitian ini dibuat untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan dan komitmen organisasional di YPT, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di YPT. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif kausal. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Penelitian ini menggunakan analisis penelitian yaitu analisis regresi linear sederhana.

## 2. DASAR TEORI

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa<sup>[5]</sup> manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan kerja yang efektif. Sedangkan menurut Armstrong<sup>[1]</sup> terkait manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berharga dan sumber keunggulan kompetitif, bahwa sumber daya manusia mungkin paling efektif dikembangkan dan di dorong oleh kebijakan yang konsisten, yang mendorong munculnya komitmen. Begitu pula dengan Nawawi dalam Yani<sup>[9]</sup> manajemen sumber daya manusia merupakan asset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

### 2.2. Komitmen Organisasional

Menurut Robbins<sup>[6]</sup> komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai tingkat sampai dimana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuan organisasi, serta harapan pegawai untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasional ini teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen normative, dan komitmen kontinuans/berkelanjutan.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Luthans<sup>[3]</sup>) terdapat tiga dimensi terpisah dalam komitmen organisasional, yaitu :

- a. Komitmen Afektif, komitmen yang mengacu pada keterikatan emosional (perasaan ingin tinggal bekerja di perusahaan), identifikasi, dan keterlibatan karyawan kepada organisasinya.
- b. Komitmen Kontinuans/Berkelanjutan, komitmen yang mengacu pada kesadaran akan kerugian yang akan timbul jika karyawan meninggalkan organisasinya. Individu mempertimbangkan kembali keuntungan atau kerugian yang telah ia berikan kepada organisasi sehingga ia memutuskan untuk meninggalkan organisasi atau tidak.
- c. Komitmen Normatif, komitmen yang mengacu pada perasaan karyawan akan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi. Individu merasa bahwa ada kontak psikologis antara dirinya dengan organisasi.

### 2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara<sup>[4]</sup>). Indra Bastian dalam Fahmi<sup>[2]</sup> berpendapat bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

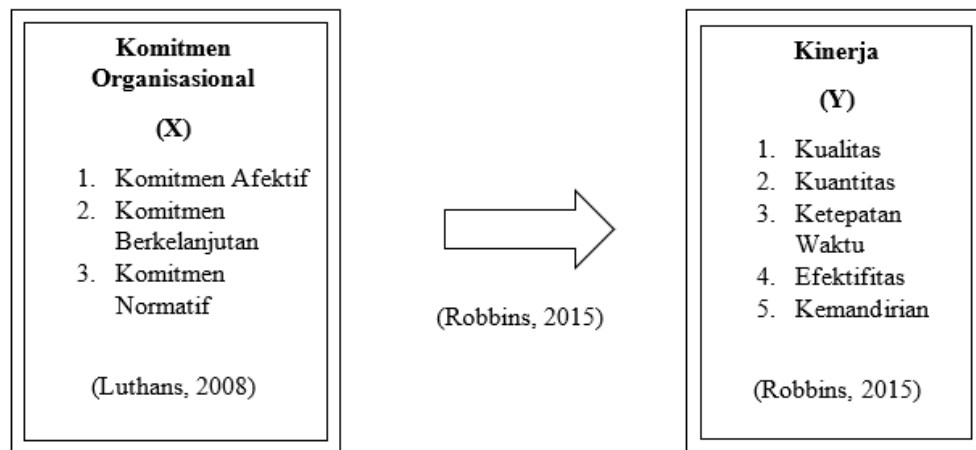
Menurut Robbins dalam Alindra<sup>[7]</sup> dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

#### 2.4. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam Robbins<sup>[7]</sup> dikatakan ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasi dan hasil kerja, tetapi hubungan tersebut sangat sederhana, seperti halnya keterlibatan pekerjaan, bukti penelitian menunjukkan hubungan negative antara komitmen organisasi dengan ketidakhadiran maupun perputaran karyawan. Pada umumnya, tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen organisasional lain. Suatu penelitian menemukan bahwa komitmen afektif adalah pemrediksi berbagai hasil (persepsi karakteristik tugas, kepuasan karier, niat untuk pergi) dalam 72% untuk komitmen berkelanjutan. Dapat disimpulkan dari beberapa penelitian terdahulu bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

#### 2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

### 3. PEMBAHASAN

#### 3.1. Karakteristik Responden

3.2. Berdasarkan hasil penelitian dengan penyebaran kuesioner kepada 34 responden dengan hasil responden mayoritas laki-laki sebesar 56% atau 19 responden, mayoritas berusia <20-30 tahun sebesar 54% atau 18 responden, mayoritas dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebesar 65% atau 22 responden, serta mayoritas memiliki masa kerja 1-5 tahun sebesar 41% atau 14 responden.

#### 3.3. Analisis Deskriptif

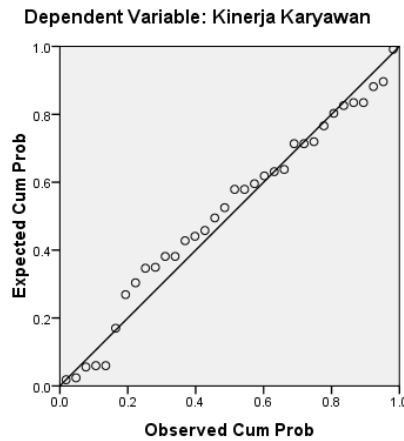
Variabel komitmen organisasional (X) memiliki nilai total 84,77%. Nilai tertinggi yaitu ada pada dimensi komitmen berkelanjutan sebesar 86,28%, sedangkan nilai terendah yaitu ada pada komitmen afektif sebesar 83,92%.

Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai total 82,58% dengan kategori tinggi. Nilai tertinggi yaitu ada pada dimensi kemandirian sebesar 84,12%, sedangkan nilai terendah ada pada dimensi efektifitas sebesar 81,17%.

**3.4. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data variabel yang akan dihasilkan pada persamaan regresi berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal<sup>[8]</sup>. Hasil uji normalitas ada pada Gambar 2 berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

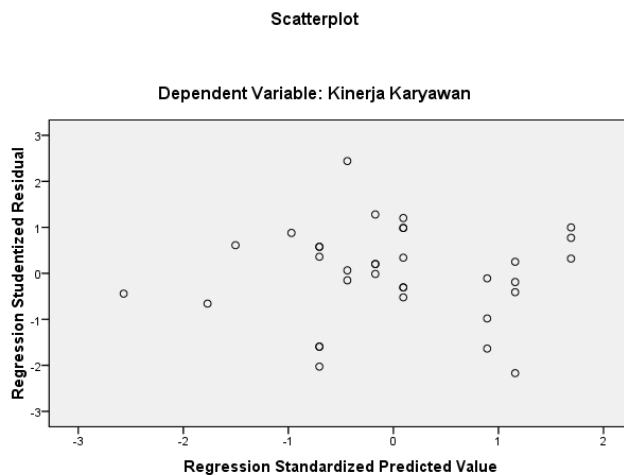


**Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot**

Gambar 2 menunjukkan bahwa data yang didapatkan memiliki distribusi normal. Dapat dilihat dengan adanya titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

**3.5. Uji Heterokedastisitas**

Dalam uji heterokedastisitas bertujuan untuk diketahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik apabila hasil menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas dengan kriteria tidak terdapat pola yang jelas, titik menyebar diatas dibawah angka 0 pada sumbu Y. hasil uji heterokedastisitas ada pada Gambar 3 berikut :



**Gambar 3 Uji Heterokedastisitas**

Dari Gambar 3 terlihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada regresi, sehingga model regresi bisa digunakan untuk melakukan penelitian.

### 3.6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independent yaitu komitmen organisasional dengan variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Hasil ada pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.626	.565		1.108	.276
X1	.816	.131	.740	6.226	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh model regresi berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,626 + 0,816X$$

Persamaan tersebut bila diterjemahkan akan seperti :

- Nilai konstanta sebesar (a) = 0,626. Ini memiliki artian nilai konstanta jika variabel komitmen organisasional = 0, maka kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) tetap sebesar 0,626. Hal ini berarti jika variabel Y yaitu kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasional, maka rata-rata kinerja karyawan bernilai 0,626
- Koefisien regresi X (b) sebesar 0,816 menyatakan bahwa jika komitmen organisasional meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,816.

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut memiliki nilai positif, yang artinya komitmen organisasional (X) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) Bandung, semakin tinggi komitmen organisasional yang dialami, maka kinerja karyawan semakin meningkat pada karyawan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT).

### 3.7. Uji Hipotesis (uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah komitmen organisasional benar-benar memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk membuktikannya akan dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

H0: t-hitung < t-tabel, maka komitmen organisasional tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan

H1: t-hitung ≥ t-tabel, maka komitmen organisasional ada pengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 6,226. kemudian nilai t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan n=34 adalah 2,037. Dengan rumus perhitungan :

$$t\text{-tabel} = (\alpha/2 : n-k-1)$$

$$= (0,05/2 : 34-1-1)$$

$$= 0,025 : 32$$

$$= 2,037 \text{ (pada distribusi nilai t-tabel)}$$

karena t-hitung (6,226) ≥ t-tabel (2,037) maka H1 diterima, H0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) Bandung.

### 3.8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y. hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2 Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.534	4.71302

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 diatas, diketahui nilai R square sebesar 0,835. Maka dapat digunakan perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= 0,548 \times 100\% \\ &= 54,8\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,548 atau 54,8% yang dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,8% pada karyawan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) dan sisanya 16% kinerja karyawan pada karyawan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan tentang komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) Bandung, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Komitmen organisasional karyawan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) Bandung  
Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan komitmen organisasional karyawan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) berada dalam kategori tinggi. Terdapat dimensi komitmen berkelanjutan yang mempunyai pengaruh sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan karyawan YPT telah memiliki rasa bertanggung jawab atas kewajibannya untuk tetap bertahan dalam organisasi. Selain itu terdapat dimensi komitmen afektif yang mempunyai pengaruh cukup, artinya karyawan YPT belum memiliki rasa ingin tinggal bekerja di organisasi.
- b. Kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) Bandung  
Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) Bandung dalam kategori tinggi. Terdapat dimensi kemandirian yang mempunyai pengaruh sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan karyawan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan. Selain itu, terdapat dimensi efektifitas yang mempunyai pengaruh rendah, artinya karyawan belum memaksimalkan tenaga atau sumber daya yang dimilikinya untuk menaikkan hasil disetiap unit.
- c. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) Bandung  
Variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) Bandung.

#### Daftar Pustaka

- [1] Armstrong, Michael. (2014). *Performance Management (alih Bahasa: Tony Setiawan)*. Yogyakarta: Tugu
- [2] Fahmi, Irfan. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- [3] Luthans, Fred. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi kesebelas. Yogyakarta: Andi Offset.
- [4] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.



- [5] Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta
- [6] Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat
- [7] Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I. Jakarta: Salemba Empat
- [8] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media

