



# VISI

**Volume 20**

**Nomor 2**

**Juni 2012**

Peranan Pendapatan, Motivasi dan Persepsi Perempuan Bekerja  
(Studi Kasus : Dosen perempuan : Lajang, Istri, Janda  
di Universitas HKBP Nommensen Medan)

*Maria Rumondang Sihotang*

Perceraian dalam Wacana Orang Kristen:  
Antara Loyalitas terhadap Ajaran Gereja dan Legitimasi Hukum  
*Sahat P. Siburian dan Demak Shinta Silaban*

Kajian Tentang Konsep dan Perkembangan Hazard Analysis and Critical  
Control Point (HACCP) Sebagai Sistem Penjaminan Keamanan Pangan  
*Erika Pardede*

Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan  
*Charles M. Sianturi*

Biologi Bunga Kembang Kertas (*Zinnia elegans*, Jacq)  
Populasi M2 Hasil Irradiasi Sinar X  
*Tumiur Gultom<sup>1)</sup>, Aziz Purwantoro<sup>2)</sup>, Endang Sulistyaningsih<sup>2)</sup>, Nasrullah<sup>2)</sup>*

Suatu Pemahaman Peranan dan Pengaruh Musik terhadap  
Kerohanian dalam Ibadah Gereja Kharismatik di Medan  
*Ance Juliet Panggabean*

Kemampuan Membaca Teks Monolog Mahasiswa Pendidikan  
Bahasa Inggris Semester V FKIP Universitas HKBP Nommensen Medan  
*Selviana Napitupulu*

Efektifitas Penggunaan Pendekatan Pragmatik Dalam Berpidato Sebagai  
Upaya Meningkatkan Kemampuan Berbicara Mahasiswa Prodi Pendidikan  
Bahasa dan Sastra Indonesia Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas HKBP Nommensen  
*Elza Leyli Lisnora Saragih*

The Use of Word Webbing Technique for Vocabulary  
Achievement of Husbandry English Class  
*Sondang Manik*





# VISI

Volume 20	Nomor 2	Juni 2012
<i>Maria Rumondang Sihatang</i>	Peranan Pendapatan, Motivasi dan Persepsi Perempuan Bekerja. (Studi Kasus : Dosen perempuan : Lajang, Istri, Janda di Universitas HKBP Nommensen Medan)	896-910
<i>Sahat P. Siburian dan Demak Shinta Silaban</i>	Perceraian dalam Wacana Orang Kristen: Antara Loyalitas terhadap Ajaran Gereja dan Legitimasi Hukum	911-933
<i>Erika Pardede</i>	Kajian Tentang Konsep dan Perkembangan Hazard Analysis and Critical Control Point (HACCP) Sebagai Sistem Penjaminan Keamanan Pangan	934-944
<i>Charles M. Sianturi</i>	Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan	945-957
<i>Tumiur Gultom<sup>1)</sup> Aziz Purwantoro<sup>2)</sup>,</i>	Biologi Bunga Kembang Kertas ( <i>Zinnia elegans</i> . Jacq) Populasi M2 Hasil Irradiasi Sinar X	958-967
<i>Ance Juliet Panggabean</i>	Suatu Pemahaman Peranan dan Pengaruh Musik terhadap Kerohanian dalam Ibadah Gereja Kharismatik di Medan	968-985
<i>Selviana Napitupulu</i>	Kemampuan Membaca Teks Monolog Mahasiswa Pendidikan Bahasa Inggris Semester V FKIP Universitas HKBP Nommensen Medan	986-1000
<i>Elza Leyli Lisnora Saragih</i>	Efektifitas Penggunaan Pendekatan Pragmatik Dalam Berpidato Sebagai Upaya Meningkatkan Kemampuan Berbicara Mahasiswa Prodi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas HKBP Nommensen	1001-1010
<i>Sondang Manik</i>	The Use of Word Webbing Technique for Vocabulary Achievement of Husbandry English Class	1011-1029



## KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN

*Charles M. Sianturi*

### ABSTRACT

*Organizational commitment is the linkage between the member of an organization to the organization itself. The purpose of this research is to understand the relationship between organizational commitment and the employee performance in service organizations of Medan. The number of sample on this study is 56 persons of certain service companies in Medan which is based on convenience sample method. The collection of data is based on questionnaires which conducted in six week in irregular time, and analysis is carried out by using multiple regression. Based on this study, it can be concluded that there is significant positive relationship between Organizational Commitment with Employee performance. This is indicated by the coefficient  $F_{reg} = 2.095$  where  $p < 0.050$ . The contribution of organizational commitment variable is 83.7 % to employee performance. Based on the research, it is advisable to manager to improve organization productivity by increasing organizational commitment of its employees. For the company, the results is as input in decision making related to policies in selecting, training and maintaining high performa employees, and organizational development.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Organizational Performance, Employee Performance.*

### I. PENDAHULUAN

Komitmen organisasional adalah suatu konsep yang mendeskripsikan ikatan antara anggota suatu organisasi dengan organisasinya. Komitmen organisasional para karyawan atau yang lazim disebut dengan komitmen organisasi sangat berperan penting untuk menentukan kinerja karyawan dan pada akhirnya komitmen organisasional para karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan demikian komitmen organisasional merupakan elemen penting dalam manajemen dalam satu organisasi karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi. (Catatan: Untuk selanjutnya istilah komitmen organisasional dan komitmen organisasi akan dipergunakan silih berganti dengan pengertian dan tujuan yang sama yang sama).

Organisasi dapat diartikan sebagai kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian sederhana tersebut mengandung makna bahwa keberhasilan satu organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung kepada bagaimana para karyawan melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Berbagai faktor dapat mempengaruhi perilaku kerja para karyawan dalam satu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja para



karyawan dari setiap organisasi adalah komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang individu menjadi terikat pada aktivitas organisasi dan berupaya mempertahankan mempertahankan aktivitas tersebut (Salancik dalam Steers & Porter:1991 dalam Yulianti, 2005). Steers (1985) komitmen organisasi mencakup tiga elemen yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Identifikasi diartikan sebagai kepercayaan terhadap nilai-nilai yang berlaku dalam satu organisasi. Keterlibatan adalah satu perilaku dimana karyawan bersedia dan berbuat sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Loyalitas adalah suatu sikap atau keinginan untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari satu organisasi pada waktu yang cukup lama. Menurut Meyer & Allen (1997) komitmen merupakan suatu *psychological state* yang dapat berkembang secara retrospektif atau sebagai pembenaran terhadap tingkah laku yang sedang berlangsung dalam organisasi yang bersangkutan. Namun demikian komitmen organisasi dapat juga berkembang secara prospektif sebagaimana menurut pendekatan perilaku dan dapat juga berkembang berdasarkan persepsi dari kondisi saat ini atau di masa depan didalam satu organisasi seperti yang dikemukakan dalam pendekatan *attitudinal*. (Meyer & Allen 1997).

Steers & Porters (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan individu secara psikologis terhadap organisasi, termasuk rasa keterlibatan kerja, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai yang berlaku dalam satu organisasi. Sementara itu, Gordon dkk (1989) menyatakan terdapat empat aspek komitmen organisasi, yaitu; Loyalitas, tanggung jawab, keinginan untuk bekerja secara profesional, dan kepercayaan terhadap organisasi. Mowday, dkk. (1982) mengatakan bahwa komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sedangkan Steers (1991; dalam Yulianti, 2005) mengatakan komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya. Meskipun dengan komponen yang berbeda O'Reilly dan Chatman (1986) dalam Mc Neesse-Smith (1996) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga faktor yaitu :Internalisasi nilai-nilai organisasi, Identifikasi diri sebagai bagian dari organisasi, dan perilaku sesuai nilai-nilai dan keinginan organisasi (*compliance*). Selanjutnya Fuad Mas'ud (2004) mengidentifikasi komitmen organisasional dalam enam kriteria yaitu; Perasaan menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, dan kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.

Davis (1989 dalam Yulianti, 2005) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu tingkatan dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi, dan ingin berpartisipasi aktif secara terus menerus dalam organisasi tersebut. Hal ini berarti bahwa jika seorang anggota organisasi atau seorang karyawan yang mengidentifikasi dirinya dengan tinggi atau kuat



dengan organisasi atau dengan perusahaan akan menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi dalam arti menerima nilai-nilai organisasi, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan mempunyai loyalitas yang tinggi untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja perusahaan atau organisasi atau karyawan dari satu perusahaan atau dari satu organisasi ditentukan oleh tingkat komitmen dari anggota organisasi atau karyawan dari satu perusahaan. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pencapaian kinerja organisasi.

Kinerja atau performa organisasi mempunyai banyak pengertian. Ada yang merumuskan kinerja sebagai salah satu bagian dari total kerja (Griffin, 1987). Periset lain mengatakan bahwa kinerja mempengaruhi tujuan (Mondy & Premeaux, 1993). Stolovivitch & Keeps (1992) merumuskan kinerja sebagai setiap pencapaian dari setiap kegiatan dengan mengatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Hersey & Blanchard (1993) melihat kinerja lebih dari sekedar pencapaian atau prestasi. Mereka merumuskan kinerja sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sesuatu capaian disebut kinerja jika telah memenuhi kriteria tertentu atau dengan perkataan lain tidak setiap capaian atau hasil dapat disebut sebagai prestasi atau kinerja. Rivai (2008) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Secara tradisional performa diukur berdasarkan dua faktor yaitu faktor *financial* dan *non-financial*. Faktor *financial* mengukur kinerja organisasi berdasarkan pencapaian dibidang keuangan seperti jumlah atau tingkat profitabilitas perusahaan, harga saham, asset dan beberapa ratio keuangan satu organisasi. Pengukuran seperti itu disebut pengukuran konvensional (Kaplan & Norton, 1996; Eccles, 1995). Kriteria kinerja non financial mencakup kepuasan konsumen, kepuasan karyawan, budaya perusahaan, dan kualitas produk yang ditawarkan. Kaplan & Norton (1996) dalam konsep Balanced-Score Card mengajukan empat tolok ukur untuk mengukur kinerja perusahaan yaitu; Keuangan, Pelanggan, Pertumbuhan dan Pembelajaran, dan Proses bisnis internal.

Penjelasan diatas menggambarkan hubungan yang sangat penting antara komitmen organisasi dan kinerja atau prestasi karyawan. Secara umum dikemukakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan akan semakin tinggi kinerja karyawan yang bersangkutan. Dengan pandangan yang demikian maka riset ini menjelaskan signifikansi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan dan pengaruh tingkat komitmen organisasi terhadap kinerja atau prestasi karyawan di sektor servis atau jasa.



## II. KOMITMEN DAN KINERJA KARYAWAN

### 2. 1 Komitmen Karyawan

Komitmen adalah satu konstruk atau konsep yang dapat menjelaskan hubungan antara anggota dengan organisasi atau antara karyawan dengan perusahaan. Dalam perilaku keorganisasian, komitmen dianggap sebagai pengikat antara anggota dengan organisasi. Komitmen organisasi (*Organizational behavior*) berperan secara signifikan dalam menjelaskan perilaku kerja seorang karyawan (*organizational behavior*) dalam perusahaan. Komitmen organisasi menjadi landasan sikap individual yang menjadi anggota satu organisasi atau kelompok. Jadi di komitmen pada dasarnya merupakan kondisi dimana individu mengikatkan diri pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi atau tempat bekerja.

Umam (2010) menjelaskan ada dua pendekatan dalam merumuskan definisi komitmen dalam berorganisasi, yaitu pendekatan berdasarkan *attitudinal commitment* atau pendekatan berdasarkan sikap dan *behavioral commitment* atau pendekatan berdasarkan tingkah laku (Mowday, Porter, & Steers, 1982; Reichers; Salancik; Scholl; Staw dalam Meyer & Allen, 1997). Mowday *et al.* (Meyer & Allen, 1997) menjelaskan kedua pendekatan tersebut dengan mengatakan bahwa pendekatan *Attitudinal commitment* berfokus pada proses bagaimana seseorang mulai memikirkan mengenai hubungannya dalam organisasi atau menentukan sikapnya terhadap organisasi. Pendekatan *Behavioral commitment* dijelaskan berhubungan dengan proses di mana individu merasa terikat kepada organisasi tertentu dan bagaimana cara mereka mengatasi setiap masalah yang dihadapi.

Penelitian mengenai *attitudinal commitment* melibatkan pengukuran terhadap komitmen sebagai sikap atau pola pikir, bersamaan dengan variable lain yang dianggap sebagai penyebab, atau konsekuensi dari komitmen (Buchanan & Steers dalam Meyer & Allen, 1997). Pendekatan ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang kuat menyebabkan terjadinya tingkah laku anggota organisasi yang sesuai dengan yang diharapkan organisasi seperti bermotivasi tinggi, antusias, dan dengan produktifitas yang lebih tinggi. Dalam *behavioral commitment approach* anggota dipandang berkomitmen kepada tingkah laku tertentu atau hanya pada suatu entitas saja. Dengan demikian anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya akan mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi tersebut, disertai dengan perilaku yang konsisten untuk menghindari disonansi kognitif, dan mengembangkan *self-perception* yang positif.

Menurut Salancik (dalam Steers dan Porters 1991, dalam Yulianti, 2005) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang atau individu menjadi terikat pada aktivitas organisasi dan melalui aktivitas tersebut tumbuh keyakinan untuk mempertahankan segala aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi tersebut. Steers (1985) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi diri terhadap organisasi -kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan-kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin dan demi



kepentingan organisasi, dan loyalitas—satu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan. Steers & Porters (1991) menganggap bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatannya di dalam satu organisasi. Hal ini dapat ditandai oleh tiga perilaku anggota organisasi itu; penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi dan menjadi bagian dari organisasi. Pengertian ini sejalan dengan pendapat Davis (1989), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu tingkat keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi, dan ingin berpartisipasi aktif secara terus menerus dalam organisasi tersebut (Yulianti, 2005).

Demikian juga halnya dengan pendapat Meyer dan Allen (1991) yang merumuskan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki fungsi implikatif terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Laporan riset yang dilakukan Baron dan Greenberg (1990) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dari individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut (dalam Umam, 2010). Meyer & Allen (1997 dalam Umam, 2010) mencoba membuat satu konsep komitmen organisasi yang lebih komprehensif dengan mengatakan bahwa komitmen organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

Sisi lain dari komitmen organisasi adalah respon yang ditunjukkan dari organisasi terhadap komitmen organisasi yang diperlihatkan anggota atau karyawan. Komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi atau perusahaan secara aktif atau timbal balik.

## 2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar "kerja" yang di terjemahkan dari bahasa asing prestasi. Kinerja bisa berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan respon atas berhasil atau tidaknya satu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada tendensi para manajer mengartikulasikan kinerja sebagai hasil akhir sehingga tidak memperhatikan keseluruhan proses pencapaian kecuali ketika sudah amat buruk atau segala sesuatu telah jadi serba salah. Sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya atau merosotnya kinerja sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius saat



terakhir akbibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Dari segi etimologis, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Stolovitch dan Keeps (1992), menyebutkan kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Ada juga ahli yang melihat kinerja sebagai bagian dari proses pencapaian tujuan organisasi seperti Griffin (1987), yang mengatakan kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Hal yang hampir sama disampaikan Casio (1992), dengan mengutarakan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Mondy and Premeaux (1993), yang menganggap kinerja dipengaruhi oleh tujuan. Rivai (2008) mengatakan bahwa Pada dasarnya kinerja organisasi atau perusahaan, anggota satu organisasi atau karyawan satu perusahaan mempunyai empat aspek yaitu; (a) Kemampuan, (b) penerimaan tujuan perusahaan, (c) Tingkatan tujuan yang dicapai, dan (d) Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan

Hersey and Blanchard (1993), menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Karena untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sementara ahli lain menganggap kinerja sebagai capaian sementara seperti Donelly, Gibson and Ivancevich (1994), yang mengatakan bahwa kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Lusthaus, dkk., (1998) mengatakan perfoma perusahaan mencakup indikator efektifitas, efisiensi, dan relevansi. Meek (2005) menyebutkan bahwa performa perusahaandiukur dari aspek keuangan saja. Pengertian kinerja yang lebih luas dianjurkan oleh Drucker (1954) dengan mengatakan bahwa performa atau kinerja perusahaan mencakup posisi pasar, inovasi, produktifitas, hasil fisik dan finansial, profitabilitas, performa manajer dan perkembangan, dan performa dan sikap karyawan. Pendekatan yang terbaru untuk menganalisa kinerja atau performa organisasi adalah adalah konsep yang diajukan oleh Kaplan &



Norton (1992) dengan *The Balanced Scorecard* yang mencakup evaluasi kinerja dari perspektif keuangan, pelanggan, proses internal, dan pengembangan.

Sementara itu, Schermerhorn, Hunt and Orborn (1991), mengartikan kinerja bukan hanya sekedar pencapaian tujuan organisasi tetapi juga prestasi dari seorang karyawan. Mereka mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni : (a) tugas individu; (b) perilaku individu; (c) ciri individu. Kinerja menurut Mangkunegara (2000) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sesuai dengan judul riset ini maka yang menjadi kajian dalam hal ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencakup kemampuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan, pencapaian target kerja, kemampuan melaksanakan tugas, melakukan pengawasan, pelayanan terhadap customer, sasaran perbaikan proses kinerja, memperbaiki rencana kerja, memperbaiki cara kerja, memperbaiki mutu kerja, dan keberhasilan memperbaiki target kerja yang belum tercapai.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Rancangan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang riset ini, yaitu untuk menguji hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan perusahaan disektor servis di Kota Medan, maka karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian korelasional, yaitu suatu metode untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel tersebut (Zikmund, 1997). Dalam hal ini hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan penyedia atau produser servis Medan melalui pengujian hipotesis.

#### 3.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel ini berdasarkan pernyataan Gay (1983) bahwa pada penelitian yang bersifat kuantitatif, adalah sistim target. Sementara itu menurut Suryabrata (1998) makin besar sampel yang diambil maka makin tinggi taraf representatifnya, selama populasi tidak homogen secara sempurna. Dalam riset ini berdasarkan metode convenience sample maka jumlah responden dalam riset ini adalah 56 orang dari 72 angket yang kembali dari 92 angket yang disebarkan pada lima perusahaan servis di Medan, yakni restoran cepat saji, Bank Perkreditan Rakyat (BPR), bisnis ritel, perusahaan kargo dan rumah sakit.

#### 3.3. Teknik Analisa Data

Dalam Arikunto (1987) dikatakan bahwa Analisa korelasi dan analisa regresi merupakan analisa tentang hubungan antara satu dependen variabel



(variabel terikat) dengan beberapa independent variable (variabel bebas), dimana variabel bebas adalah komitmen organisasioal (identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Sedangkan variabel tidak bebas adalah kinerja karyawan.

Untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel ini digunakan Uji Statistik regresi sederhana melalui koefisien regresinya. Analisis data dilakukan dengan mengukur tingkat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen, dengan menggunakan analisis regresi sederhana (*simple regression analysis*). Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan software SPSS versi 15.00 Adapun persamaan analisis regresi ganda (*simple regression analysis*) adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja
X1	= Identifikasi
X2	= Keterlibatan
X3	= Loyalitas
b0	= konstanta = 0
b1, b2, b3,	= koefisien parsial
e	= error atau variabel pengganggu

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Skala Penilaian

Skala Komitmen Organisasi ini disusun berdasarkan dimensi Komitmen Organisasi yang dikemukakan oleh Steers dan Porters (1991) yang terdiri dari faktor-faktor, yaitu : Rasa Identifikasi, Keterlibatan atau Partisipasi dalam Aktivitas Keorganisasian, Loyalitas Karyawan Terhadap Perusahaan. Penyusunan skala ini dikelompokkan kedalam aitem-aitem yang *favorable* dan *unfavorable* dengan faktor-faktor yang ada pada Komitmen Organisasi. Skala ini terdiri dari 30 item.

Sistem penilaian skala tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

Untuk mengukur kinerja organisasi maka sesuai dengan tujuan riset ini, skala pengukuran kinerja organisasi dirumuskan tersendiri sesuai dengan kebutuhan karena sumber data yang bervariasi. Selain itu, Setiap perusahaan yang menjadi objek riset ini mempunyai kriteria tersendiri dalam pengukuran kinerja organisasi. Oleh sebab itu kriteria pengukuran kinerja organisasi merupakan agregat dari pencapaian fungsi dan struktur yang terdapat dalam objek riset ini berdasarkan sasaran kerja sebagai berikut; Sasaran operasional, Sasaran perbaikan proses kinerja, Sasaran perbaikan sumber daya manusia. Secara



fungsional sasaran fungsional mencakup : Sasaran operasional, Pencapaian target kerja, Kemampuan melaksanakan tugas, Melakukan pengawasan, Pelayanan terhadap customer, Sasaran perbaikan proses kinerja, Memperbaiki rencana kerja, Memperbaiki cara kerja, Memperbaiki mutu kerja, dan Memperbaiki target kerja yang belum tercapai.

**Tabel 4.1. Point pencapaian Kinerja Organisasi**

Point	Range Pencapaian	Keterangan
1	$P < 85\%$	K (kurang minus)
2	$100\% > P \geq 85\%$	K+ (kurang plus)
3	$115\% > P \geq 100\%$	B (bagus)
4	$130\% > P \geq 115\%$	SB (sangat bagus)
5	$P \geq 130\%$	Is (Istimewa)

## 4.2. Validasi Data

### 4.2.1 Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula *Kai Kuadrat*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa variabel komitmen organisasi ( Identifikasi, Keterlibatan, dan Loyalitas ) mengikuti sebaran normal sesuai dengan prinsip kurve normal Ebbing Gauss. Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran:

**Tabel 4.1.1 Rangkuman hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran**

Variabel	RERATA	SB	K-Z	p	Keterangan
Identifikasi	113,60	7,663	1,586	0,123	Normal
Keterlibatan	94,15	6,812	1,586	0,213	Normal
Loyalitas	125,23	8,141	1,572	0,227	Normal
Kinerja Karyawan	75,85	4,165	1,011	0,559	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Peluang Terjadinya Kesalahan

K-Z = Kolmogorov-Smirnov Z Test

### 4.2.2. Uji Linieritas Hubungan

Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat, dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel bebas (Identifikasi, Keterlibatan, dan Loyalitas) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sebagai kriterianya apabila  $p > 0,050$  maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Hadi dan Pamardingsih, 2000).



**Tabel 4.1. 2. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan**

Korelasional	F Beda	p Beda	Keterangan
Y - X <sub>1</sub>	1,659	0,140	Linier
Y - X <sub>2</sub>	0,936	0,520	Linier
Y - X <sub>3</sub>	0,557	0,883	Linier

Keterangan :

- X<sub>1</sub> = Identifikasi
- X<sub>2</sub> = Keterlibatan
- X<sub>3</sub> = Loyalitas
- Y = Kinerja Karyawan
- F Beda = Koefisien linieritas
- p Beda = Proporsi peluang terjadinya kesalahan

**Tabel 4.1.3 Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot Variabel Bebas**

Variabel X	Korelasi Lugas		Korelasi Parsial		Bobot Sumbangan Efektif SE %
	r <sub>xy</sub>	P	r <sub>xy</sub> sisa x	p	
1	0,041	0,193	-0,070	0,270	27%
2	0,091	0,558	0,033	0,245	24,5%
3	0,022	0,915	-0,036	0,322	32,2%

### 4.3. Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien  $F_{reg} = 2,095$  dimana  $p < 0,050$ . Ini menandakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, (Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas), maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi, moral kerja dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diperoleh bahwa Komitmen organisasional karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat prestasi karyawan. Hal tersebut terlihat dari kontribusi dari setiap variabel. Identifikasi memberikan kontribusi 27% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu diketahui bahwa Keterlibatan memberikan kontribusi 24,5% terhadap kinerja karyawan, dan Loyalitas memberikan kontribusi 32,2% terhadap kinerja karyawan.

Selain komitmen organisasi, banyak faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, yakni kemampuan pegawai, dukungan yang diterima, dan jenis pekerjaan yang mereka lakukan serta hubungan mereka dengan organisasi. Hasil riset ini hanya membahas pengaruh komitmen organisasional, dan ini menjadi salah satu keterbatasan riset ini.



## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi, dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien  $F_{reg} = 2,095$  dimana  $p < 0,050$ .
2. Semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka kinerja karyawan, atau capaian atau prestasi para karyawan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi, maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah.

### 5.2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Dengan adanya hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan, maka diharapkan para manajer dapat melakukan kebijakan peningkatan komitmen organisasional untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Untuk manajemen perusahaan atau organisasi, kiranya penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan dalam mengadakan penyeleksian, pembinaan dan pengembangan serta penilaian kinerja karyawan.
3. Para manajer harus berupaya menemukan berbagai strategi untuk meningkatkan komitmen organisasional para karyawan.
4. Menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan secara akademik maupun dalam implementasinya, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, seperti kemampuan pegawai itu sendiri, komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Davis Keith. 1989. *Human Behavior at Work* (Eight Edition). Tata McGraw-Hill Publishing Company Ltd
- Erlina, dan Sri Mulyani. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis* : untuk akuntansi dan manajemen, cet. 1. Medan : USU Press
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalia* ( Edisi keenam) Jilid 2. Terjemahan Moh. Masud. Jakarta :Erlangga
- Gibson, James L. *et al.* 1996. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Delapan. Terjemahan. Jakarta : Bina Rupa Aksara



- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- McNeese-Smith, Donna. 1996. "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment," *Hospital & Health Services Administration*. Vol. 41, No. 2, p. 160 – 175
- Mathis, Robert L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kesepuluh). Terjemahan Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat
- \_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia 2*. Terjemahan Diana Angelica.
- Mangkunegara A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Meyer, J. and N. Allen. 1984. *Testing the "side bet theory" of organizational commitment : Some methodological considerations*, *Journal of Applied Psychology* 69 : 372-378
- Moekijat, Drs. 1981. *Motivasi dan Pengembangan Manajemen*. Bandung: Alumni
- Rivai, Veithzal. 2008. *Performance Appraisal* (Edisi Kedua). Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Organization Behaviour : Concept, Controversies, Applications*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc
- Syafarudin, Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : penerbit BPFE
- Santoso, S. 2002. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*, Cetakan 1 Edisi keenam. Bandung : Tarsito
- Putri M. Siska Dwi. 2008. *Hubungan Komitmen Organisasi Dengan sikap kerja Pada Karyawan PT. Harian Waspada Medan*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Medan
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Siswanto, Bedjo, Drs. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Khotimah, Siti Khusnul. 2007. *Hubungan antara penyesuaian diri dalam kelompok kerja dengan semangat kerja karyawan dinas kesehatan kota di Jalan Pandanaran Semarang*. Skripsi Fakultas Pendidikan Universitas Negeri Semarang



- Steers, M. Richard dan John R.Rizo. 1991. *Motivation and Work Behavior* (5 th. Ed). New York : Mc-Graw Hill International Book Company
- Sumantri, Suryana. 2001. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Universitas Padjajaran
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian: untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Wahyuni, Sri. 2010. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Sumut Medan*. Tesis Pasca Sarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area. Medan
- Winardi, Prof. Dr. J. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi* (Edisi Revisi). Jakarta : Kencana
- Winardi, J.2002. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali
- Lesmana, Yulianti. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Moril Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja*. Tesis Pasca Sarjana BKU Magister Psikologi Terapan Universitas Padjajaran Bandung
- Zainun, Buchari. 1979. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara
- Zikmund, William G. 1997. *Business research Methods*, 5 th ed. Florida : The dryden Press Harcourt Brace College Publisher