

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN POSO

Serlia R. Lamandasa¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Email : serlia@unsimar.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso. Adapun populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Proposive Random Sampling* dengan Sampel sebanyak 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan variabel Komitmen Afektif, Berkelanjutan dan Normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0,000 < 0,05$. Secara persial variabel Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sebesar $0,036 < 0,05$. Variabel Komitmen Berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sebesar $0,038 < 0,05$. Komitmen Normatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sebesar $0,004 < 0,05$. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,557, Halini berarti 55.7% Kinerja pegawai ditentukan oleh variabel komitmen Afektif, Berkelanjutan dan Normatif, sisanya yaitu 44,3% ditentukan oleh variabel lain. Hasil perhitungan Koefisien korelasi R sebesar 0,747 dilihat dari Pedoman Interpretasi Koefisien menunjukkan nilai 0,60 – 0,799 masuk dalam tingkat hubungan yang kuat.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi.

Komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti

pentingnya komitmen karyawan. Komitmen karyawan dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah.

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006). Ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja, pada umumnya tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil organisasi seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain. Satu penelitian menemukan bahwa komitmen afektif adalah pemrediksi berbagai hasil (persepsi karakteristik tugas, kepuasan karier, niat untuk pergi) dalam 72 persen kasus, dibandingkan dengan hanya 36 persen untuk komitmen normatif dan 7 persen untuk komitmen berkelanjutan (Robbins, 2008).

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso ?
2. Apakah komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso ?
3. Apakah komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso ?
4. Apakah komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso ?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008).

Mathis and Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

2. Manfaat Komitmen Organisasi

Juniarari (2011) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013), menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasional yaitu;

- a. Komitmen Afektif Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Indikator Komitmen Afektif ; Keinginan berkarir di organisasi, Rasa percaya terhadap organisasi, Pengabdian kepada organisasi.
- b. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi. Indikator Komitmen Berkelanjutan ; Kecintaan pegawai kepada organisasi, Keinginan bertahan dengan pekerjaannya, Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, Keterikatan pegawai kepada pekerjaan, Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.
- c. Komitmen Normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika. Indikator Komitmen Normatif ; Kesetiaan terhadap organisasi, Kebahagiaan dalam bekerja, Kebanggaan bekerja pada organisasi.

1. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Luthans (2006) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya, yaitu; Variabel orang ini meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan positif atau negative, atau atribusi control internal dan eksternal. Variabel organisasi meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan. Variabel non-organisasi yaitu adanya alternative lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

2. Pedoman Untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi

Pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan (Luthans, 2006) .

3. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketangguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas tugas tertentu (Simanjuntak, 2011). Menurut Veithzal Rivai (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranan dalam perusahaan.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Abdullah, 2014). Dalam pandangan lain, Moehariono (2012) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *ouput* atau *outcome* suatu kegiatan.
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapaitujuannya.

Indikator kinerja karyawan menurut Prabu Mangkunegara (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. bila hasil kerja

yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik (Bangun, Wilson 2012).

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis dan Sumber data

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif artinya memberikan pemaparan dalam bentuk interpretasi tentang pengaruh komitmen Afektif, Berkelanjutan dan Normatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso.

2. Populasi dan Sampel

Adapun populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Proposive Random Sampling* dengan Sampel sebanyak 30 responden.

3. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan rumus seperti berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= konstanta
b1 b2 b3	= koefisien regresi
X1	= Komitmen afektif
X2	= Komitmen berkelanjutan
X3	= Komitmen normatif
E	= error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Komitmen Afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso dapat diterima. Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeh dan, Hong (2012) yang mengatakan bahwa yaitu *Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance*.

2. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Komitmen Berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen

berkelanjutan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso diterima.

3. Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Komitmen Normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen normatif yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso diterima.

4. Pengaruh Komitmen Afektif , Berkelanjutan dan Normatif Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Komitmen Afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso, karena dalam hal ini seluruh karyawan sangat setuju untuk tetap bertahan dan memiliki komitmen dalam mencapai tujuan pekerjaan untuk peningkatan produktifitas kerja. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Komitmen Berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso dalam mencapai tingkatan kerja yang normatif untuk kelancaran proses kerja. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Komitmen Normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso, sehingga dalam hal ini keseluruhan pegawai memiliki pertanggung jawaban atau komitmen terhadap proses kerja yang diberikan untuk pencapaian kinerja yang baik pada dinas pegawai pekerjaan umum kabupaten poso. Maka dalam hal ini pengaruh komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif berpengaruh positif terhadap proses kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut yaitu :

- a. Komitmen Berkelanjutan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. jika Komitmen Berkelanjutan yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi dengan diperoleh nilai T hitung variabel Komitmen Afektif sebesar 2,207 dengan signifikan sebesar $0,036 < 0,05$.
- b. Komitmen Normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen normatif yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi diperoleh dengan nilai T hitung variabel Komitmen sebesar 3,182 dengan signifikan sebesar $0,038 < 0,05$.
- c. Pengaruh secara umum antara komitmen afektif , komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai T hitung variabel Komitmen Normatif sebesar 3,182 dengan signifikan sebesar $0,004 < 0,05$.
- d. Hasil koefisien determinasi (*RSquare*) yang diperoleh sebesar 0,557. Halini berarti 55.7% Kinerja pegawai ditentukan oleh variabel komitmen Afektif, Berkelanjutan dan Normatif , sisanya yaitu 44,3% ditentukan oleh variabel lain. Hasil perhitungan Koefisien korelasi R yang di peroleh sebesar 0,747 dilihat dari Pedoman Interpretasi Koefisien menunjukkan nilai 0,60 – 0,799 masuk dalam tingkat hubungan yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Simanjuntak, J. Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Hasibuan, Melayu. 2012. “*Manajemen sumber daya manusia*”
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT.Revika Aditama, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arief Rakhman Kurniawan. 2013. *Manager dan Supervisor. Buku Pintar, Yogyakarta*.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Darmawan, D. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Rosda.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19 (edisi kelima)* Searang: Universitas Diponegoro.
- Hueryren Yeh, Dachuan Hong. 2012. “*The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance*” *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 8, Num. 2, Taiwan. Jakarta: Salemba Empat.
- Hellriegel, D dan Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior*. Mason: South Western, Cengage Learning.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi (terjemahan Vivin Andika et. al)* Yogyakarta: Andi.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Moehersono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M. Wright.(2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat. *Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Sekaran, Uma. 2006. “*Metologi Penelitian Untuk Bisnis*”, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono.(2007). *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif*,
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. *CV dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*.