

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Kantor Pos Indonesia Plemburan Yogyakarta)**

**RANGKUMAN SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Sarjana  
(S1) pada Program Prodi Manajemen



Disusun oleh:

Agus Tri Saputra

2116 29204

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2020**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**AGUS TRI SAPUTRA**

No. Mhs.: 211629204

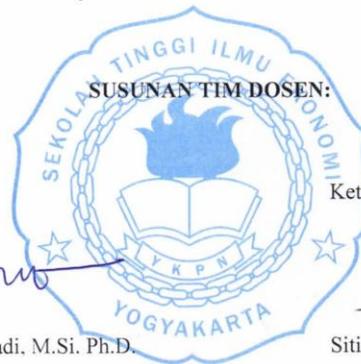
telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Selasa, 24 Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

**SUSUNAN TIM DOSEN:**

Pembimbing,



Nikodemus Hans Setiadi, M.Si. Ph.D.



Ketua/Penguji,



Siti Al Fajar, Dra., M.Si.

Yogyakarta, 24 Agustus 2020  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN  
Ketua,



  
Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

## INTISARI

Salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas dan efektifitas yaitu dengan dukungan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat dapat meningkatkan kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih jauh mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Komponen komitmen organisasional terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuans. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner *offline* dan *online* dengan sampel 101 responden, yang mana penelitian menggunakan sampel sensus atau menggunakan seluruh jumlah populasi di Kantor Pos Indonesia Plemburan Yogyakarta. Analisis kuesioner atau uji instrumen dilakukan dengan uji reliabilitas dan uji validitas. Asumsi klasik yang dilakukan dengan uji normalitas dan uji multikolinieritas. Metode analisis regresi berganda dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Berdasarkan uji analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen kontinuans berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Kontinuans, dan Kinerja Karyawan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRACT

*One thing that can increase productivity and effectiveness is by supporting employee performance. Employees who have a strong commitment can improve performance. The purpose of this study is to further analyze the effect of organizational commitment on employee performance. In this study using organizational commitment as the independent variable and employee performance as the dependent variable. The organizational commitment component consists of affective commitment, normative commitment and continuous commitment. The data collection method in the study used offline and online questionnaires with a sample of 101 respondents, of which the study used a census sample or used the entire population at the Plemburan Indonesia Post Office in Yogyakarta. Analysis of the questionnaire or instrument test was carried out by testing the reliability and validity test. Classical assumptions made by the normality test and multicollinearity test. The method of multiple regression analysis was carried out by using partial test (t test) and simultaneous test (F test). Based on the analysis test conducted, it can be concluded that affective commitment has a positive and significant effect on employee performance, normative commitment has a positive and significant effect on employee performance, and continuous commitment has a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Affective Commitment, Normative Commitment, Continuous Commitment, and Employee Performance*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Ringkasan Skripsi

### PENDAHULUAN

#### Latare Belakang Penelitian

Bagian dari organisasi yaitu komitmen organisasional yang memperlihatkan identifikasi dalam diri seseorang pada perusahaan dan seseorang tersebut merasa dirinya dalam perusahaan. Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keterlibatan dan identifikasi seseorang terhadap perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen kuat terhadap perusahaan merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan. Adanya loyalitas, produktivitas, dan tanggung jawab menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen kerja dari individu untuk suatu organisasi. Keinginan karyawan untuk tinggal di organisasi dapat diartikan sebagai suatu kewajiban. komitmen organisasional dalam diri karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Allen dan Meyer, 1990). Menurut literatur, komitmen bisa dibagi menjadi 3 indikator, yaitu normatif, afektif dan kontinuans.

Komitmen afektif merupakan ikatan emosi, identifikasi, maupun kontribusi karyawan pada organisasi. Maka dari itu, pegawai yang mempunyai komitmen afektif baik dapat tetap melakukan pekerjaannya pada organisasi sebab para pegawai sebenarnya menyukai pekerjaannya (Allen dan Meyer, 1990). Selain itu, Allen dan Meyer juga mengungkapkan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan yang memiliki komitmen afektif baik akan mempunyai kinerja yang akan mengalami peningkatan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan untuk konsisten pada pemimpinnya. Sebenarnya tidak hanya kepada pimpinan, komitmen normatif tidak komit pada pemimpin tetapi berbicara komitmen secara normatif kepada organisasi. Perasaan ini timbul sebab sudah mendapatkan profit dari pemimpin (Schultz & Schultz, 1998). Dengan demikian, seorang karyawan yang mempunyai komitmen normatif tinggi akan memiliki rasa untuk sepatutnya tetap dalam organisasi, karena mereka mengalami rasa dalam hati seharusnya untuk konsisten berada di dalam perusahaan. Allen dan Meyer (1990) juga mengungkapkan komitmen normatif berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Dalam suatu pertimbangan untung atau rugi pada diri karyawan yang memiliki hubungan dengan kemauan agar konsisten bekerja atau justru meninggalkan organisasi ialah bagian dari komitmen kontinuans. Allen dan Meyer (1990) mengemukakan komitmen kontinuans merupakan perasaan seseorang karyawan tentang ketidakmungkinan untuk menentukan identitas sosial lain sebab terdapat ancaman yang akan mengakibatkan kerugian. Mayoritas karyawan yang bekerja mempunyai komitmen kontinuans dapat bertahan pada perusahaan sebab mereka sangat membutuhkan pekerjaan tersebut lantaran tidak ada alternatif lain (Allen & Meyer, 1990).

Allen dan Meyer menyatakan terdapat tiga komponen komitmen organisasional. Pada penelitian ini menggunakan tiga komponen tersebut dan sudah digunakan dalam penelitian sebelumnya (Wijaya, 2002, p.33). Konsisten dengan literatur ketiganya mempunyai dimensi yang berbeda. Dalam penelitian ini diduga ketiga komponen tersebut mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Di dalam organisasi, karyawan perlu membangun sebuah komitmen organisasional. Untuk membangun kondisi tersebut, maka seorang karyawan diharapkan mampu mengidentifikasi diri sendiri di organisasi, sehingga karyawan tersebut yakin bahwa terdapat hal positif yang didapat dalam organisasi. Hal yang dapat meningkatkan sebuah kepercayaan di dalam organisasi yaitu tentang bagaimana mereka diterima dalam organisasi. Agar tercipta hal itu organisasi dapat melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh organisasi. Komitmen organisasional dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena jika seorang karyawan merasa dirinya terlibat dan ide juga saran yang disampaikan oleh karyawan tersebut didengar dan dapat dijadikan pertimbangan, maka akan timbul perasaan ikut berkontribusi dalam kemajuan organisasi.

## **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan dari latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

Apakah komitmen afektif berpengaruh positif pada kinerja karyawan?

Apakah komitmen normatif berpengaruh positif pada kinerja karyawan?

Apakah komitmen kontinuans berpengaruh positif pada kinerja karyawan?

## **Tujuan Penelitian**

Untuk menguji pengaruh positif komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji pengaruh positif komitmen normatif terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji pengaruh positif komitmen kontinuans terhadap kinerja karyawan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## LANDASAN TEORI

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang ditempuh oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya karena tanggung jawab yang diberi kepadanya (Mangkunegara, 2002). Berdasarkan pernyataan Gomes (2007) kinerja karyawan adalah ungkapan seperti *output* yang efisien dan afektif yang kerap dikaitkan oleh . Keafektifan dan efisiensi dalam perusahaan benar-benar dibutuhkan agar memiliki kelebihan dari para lawan dalam bersaing, dengan demikian perusahaan bisa bertahan di dunia persaingan yang ketat. Keafektifan dan efisiensi harus didukung oleh kinerja karyawan.

### **Pengertian Komitmen Organisasional**

Komitmen afektif yang mengikat emosi, identifikasi, maupun kontribusi karyawan pada organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang mempunyai komitmen afektif baik dapat tetap melakukan pekerjaannya pada organisasi sebab para pegawai sebenarnya menyukai pekerjaannya (Allen dan Meyer, 1990). Selain itu, Allen dan Meyer juga mengungkapkan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan yang memiliki komitmen afektif baik akan mempunyai kinerja yang akan mengalami peningkatan.

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan untuk konsisten pada pemimpinnya. Sebenarnya tidak hanya kepada pimpinan, komitmen normatif tidak komit pada pemimpin tetapi berbicara komitmen secara normatif kepada organisasi. Perasaan ini timbul sebab sudah mendapatkan profit dari pemimpin (Schultz &

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Schultz, 1998). Dengan demikian, seorang karyawan yang mempunyai komitmen normatif tinggi akan memiliki rasa untuk sepatutnya tetap dalam organisasi, karena mereka mengalami rasa dalam hati seharusnya untuk konsisten berada di dalam perusahaan. Allen dan Meyer (1990) juga mengungkapkan adanya pengaruh positif antara komitmen normatif dengan kinerja karyawan.

Dalam suatu pertimbangan untung atau rugi pada diri karyawan yang memiliki hubungan dengan kemauan agar konsisten bekerja atau justru meninggalkan organisasi ialah bagian dari komitmen kontinuans. Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen kontinuans merupakan perasaan seseorang karyawan tentang ketidakmungkinan untuk menentukan identitas sosial lain sebab terdapat ancaman yang akan mengakibatkan kerugian. Mayoritas karyawan yang bekerja memiliki komitmen kontinuans akan bertahan pada organisasi sebab mereka sangat membutuhkan pekerjaan tersebut lantaran tidak ada alternatif lain (Meyer & Allen, 1990).

Ketika komitmen dalam diri karyawan rendah maka dapat berakibat pada tingkat absen yang tinggi, kelambatan kerja yang meningkat, minimnya intensitas dalam mempertahankan karir menjadi karyawan dalam organisasi, dan kurangnya kesetiaan dalam perusahaan (Sopiah, 2008). Robbins (2008) berpendapat tentang komitmen organisasional terbagi menjadi 3 jenis faktor antara lain komitmen afektif, komitmen normatif, serta komitmen kontinuans.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Pengembangan Hipotesis**

Ketidakhadiran dapat terjadi dikarenakan rendahnya komitmen pada karyawan. Rendahnya komitmen juga dapat mengakibatkan pada keterlambatan kerja dan menurunkan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Dampak lainnya ialah penurunan mutu kerja serta menurunkan loyalitas karyawan pada perusahaan (Streers, 1991). Robbins (2008) mengungkapkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan yang umumnya memperlihatkan bahwa komitmen afektif mempunyai keterikatan yang kuat dengan organisasi seperti kinerja karyawan dan perputaran karyawan. Kemudian berdasarkan hasil riset Frederick Reichheld (1993) memperlihatkan hubungan antara komitmen karyawan dengan tingkat kinerja karyawan memiliki korelasi positif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi dapat konsisten dalam perusahaan, kemudian karyawan tersebut dapat menyarankan untuk orang lain tentang tempat kerja barunya adalah tempat yang baik untuk bekerja. Dengan demikian para karyawan akan menyampaikan saran bagi pembetulan organisasi (Fuad Mas'ud, 2002).

H1: Komitmen afektif berpengaruh positif pada kinerja karyawan

Pentingnya komitmen karyawan sangat dilihat dalam organisasi, karyawan akan setia bersedia melakukan kepentingan perusahaan dibanding dengan kepentingan pribadi. Komitmen karyawan dapat dikaitkan pada tingkat absensi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja (Fuad Mas'ud 2002). Berdasarkan penelitian Hueryen Yeh, Hong (2012) dan Ghorbanpour, Dehnavi, Forough Heyrani (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai kaitan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Rata-rata komitmen normatif memiliki dampak yang paling kuat

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pada kinerja karyawan. Komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh pada ketertarikan, keinginan tinggal, keinginan meninggalkan, dan kemajuan kinerja karyawan dalam organisasi.

H2: Komitmen normatif berpengaruh positif pada kinerja karyawan

Dalam komitmen kontinuans memperlihatkan ada perhitungan untung dan rugi pada diri karyawan yang berhubungan dengan harapan agar dapat konsisten bekerja bahkan sebaliknya, karyawan dapat meninggalkan organisasi. Allen dan Meyer (1990) mengemukakan komitmen kontinuans merupakan kesadaran tentang bagaimana karyawan tidak dapat memilih identitas sosial lain. Menurut komitmen kontinuans seseorang bertahan pada organisasi karena mereka tidak memiliki alternatif lain (Meyer & Allen, 1990).

H3: Komitmen kontinuans berpengaruh positif pada kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Asal Variabel dan Item Pertanyaan

No.	Variabel	Item	Asal
1.	Afektif	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Saya akan sangat senang melanjutkan karir saya di organisasi ini.</li><li>2. Saya benar-benar merasa bahwa masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.</li><li>3. Saya tidak mempunyai “rasa memiliki” yang kuat terhadap organisasi ini.</li><li>4. Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini.</li><li>5. Saya merasa menjadi bagian dari organisasi ini.</li><li>6. Secara pribadi organisasi ini sangat berarti bagi saya.</li></ol>	Tesis Wijaya (2002, p.33), judul: Pengaruh Komponen Komitmen Organisasional pada Hubungan Persepsi Kaitan Kinerja-Gaji dan <i>Organisazional Citizenship Behavior</i>

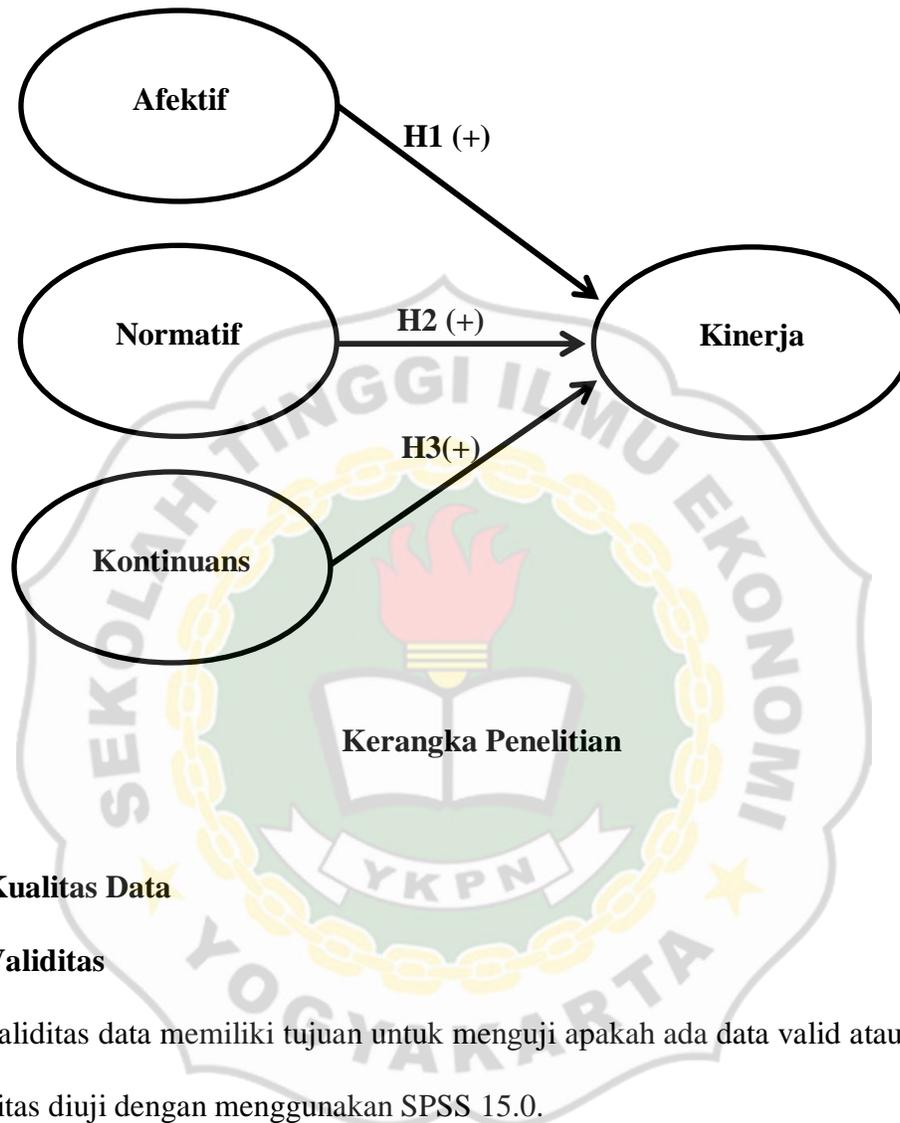
# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

No.	Variabel	Item	Asal
2.	Normatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa wajib untuk tetap tinggal bersama atasan saya.</li> <li>2. Sekalipun itu menguntungkan, saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi ini.</li> <li>3. Saya akan merasa bersalah jika sekarang meninggalkan organisasi ini</li> <li>4. Perusahaan ini layak menerima loyalitas saya</li> <li>5. Saat ini, saya tidak akan meninggalkan organisasi ini, karena saya merasa punya tanggung jawab tinggi terhadap orang-orang di dalamnya</li> <li>6. Saya banyak hutang budi pada organisasi ini</li> </ol>	<p>Tesis Wijaya (2002, p.33), judul: Pengaruh Komponen Komitmen Organisasional pada Hubungan Persepsi Kaitan Kinerja-Gaji dan <i>Organisasional Citizenship Behavior</i></p>
3.	Kontinuans	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saat ini, tinggal dalam organisasi ini adalah yang saya butuhkan</li> <li>2. Seandainya saya mempunyai keinginan, sulit sekali bagi saya untuk meninggalkan organisasi saat ini</li> <li>3. Terlalu banyak kehidupan saya yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini saat ini</li> <li>4. Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan jika memikirkan keluar dari organisasi ini</li> <li>5. Seandainya saya sudah tidak banyak mengorbankan diri untuk organisasi ini, saya akan mempertimbangkan pekerjaan lain</li> <li>6. Salah satu dari konsekuensi-konsekuensi negatif untuk meninggalkan organisasi ini adalah keterbatasan alternatif pekerjaan lain yang tersedia</li> </ol>	<p>Tesis Wijaya (2002, p.33), judul: Pengaruh Komponen Komitmen Organisasional pada Hubungan Persepsi Kaitan Kinerja-Gaji dan <i>Organisasional Citizenship Behavior</i></p>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

No.	Variabel	Item	Asal
4.	Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang telah ditentukan.</li> <li>2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan</li> <li>3. Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>4. Hasil pekerjaan saya memenuhi standar organisasi</li> <li>5. Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya kerjakan</li> <li>6. Saya mempunyai pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini</li> <li>7. Saya melakukan pekerjaan tanpa diperintah pemimpin</li> <li>8. Saya tidak malu bertanya jika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas guna menghindari kesalahan</li> <li>9. Saya bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela</li> <li>10. Saya bersedia mengakui kesalahan dalam pekerjaan</li> <li>11. Saya tidak menunda-nunda pekerjaan</li> <li>12. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>13. Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>14. Saya bersemangat jika diberi tugas oleh pemimpin</li> <li>15. Saya mengerjakan tugas dengan peralatan kantor yang telah disediakan dengan baik</li> <li>16. Saya selalu yakin dapat menyelesaikan pekerjaan</li> <li>17. Saya tiba di tempat kerja tepat waktu.</li> <li>18. Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban pegawai</li> <li>19. Saya jarang sekali absen bekerja</li> <li>20. Saya sadar kehadiran adalah kewajiban pegawai</li> </ol>	<p>Tesis Wijaya (2002, p.33), judul: Pengaruh Komponen Komitmen Organisasional pada Hubungan Persepsi Kaitan Kinerja-Gaji dan <i>Organisational Citizenship Behavior</i></p>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



## Uji Kualitas Data

## Uji Validitas

Uji validitas data memiliki tujuan untuk menguji apakah ada data valid atau tidaknya, validitas diuji dengan menggunakan SPSS 15.0.

### Komitmen Afektif

Item	Loading	Keterangan
AC1	0,654	Valid
AC2	0,708	Valid
AC3	0,291	Valid
AC4	0,775	Valid
AC5	0,575	Valid
AC6	0,725	Valid

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Komitmen Normatif

Item	Loading	Keterangan
NC1	0,677	Valid
NC2	0,689	Valid
NC3	0,774	Valid
NC4	0,754	Valid
NC5	0,688	Valid
NC6	0,702	Valid

## Komitmen Kontinuans

Item	Loading	Keterangan
CC1	0,716	Valid
CC2	0,721	Valid
CC3	0,799	Valid
CC4	0,761	Valid
CC5	0,613	Valid
CC6	0,755	Valid

## Uji Reliabilitas

Ghozali mengungkapkan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,600$ .

## Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Afektif	0,643	Reliabel
2	Normatif	0,803	Sangat Reliabel
3	Kontinuans	0,874	Sangat Reliabel

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti menghasilkan angka Cronbach's Alpha  $> 0,600$  menunjukkan seluruh variabel adalah reliabel. Hal

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tersebut menunjukkan keseluruhan item variabel konsisten apabila digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Hasil Uji Normalitas  
One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25373394
Most Extreme Differences	Absolut	.126
	Positif	.126
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		1.216
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104

Kolmogorov-Smirnov 1,216 dengan tingkat signifikansi yang berarti berada di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dan variabel dependen telah berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

No	MODEL	TOL	VIF	Keterangan
1	Afektif	0,454	2,203	Tidak ada multikoolinieritas
2	Normatif	0,335	2,984	Tidak ada multikoolinieritas
3	Kontinuans	0,525	0,906	Tidak ada multikoolinieritas

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil menunjukkan pengujian olah data multikolinieritas memberi petunjuk bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Perihal tersebut ditunjukkan dengan nilai tolerance menyeluruh pada variabel diatas 0,1 ( $> 0.10$ ) dan nilai VIF menyeluruh pada variabel ada di bawah 10 ( $< 10$ )

## Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang positif secara signifikan antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Kemudian dapat dilihat berdasarkan tabel di atas bahwa, koefisien  $\beta$  yang dihasilkan untuk AC sebesar (8,451) maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel komitmen afektif (AC) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selanjutnya untuk t-hitung sebesar 5,400 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,700 dan tingkat signifikansi variabel komitmen afektif (AC) sebesar 0,00 lebih kecil dari *alpha* 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak kinerja karyawan dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang positif secara signifikan antara komitmen normatif terhadap kinerja karyawan. Kemudian dapat dilihat berdasarkan tabel di atas bahwa, koefisien  $\beta$  yang dihasilkan untuk NC sebesar (7,101) maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel komitmen normatif (NC) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selanjutnya untuk t-hitung sebesar 7,723 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,700 dan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tingkat signifikansi variabel komitmen normatif (NC) sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,050 sehingga  $H_0$  ditolak kinerja karyawan dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen normatif berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis 3

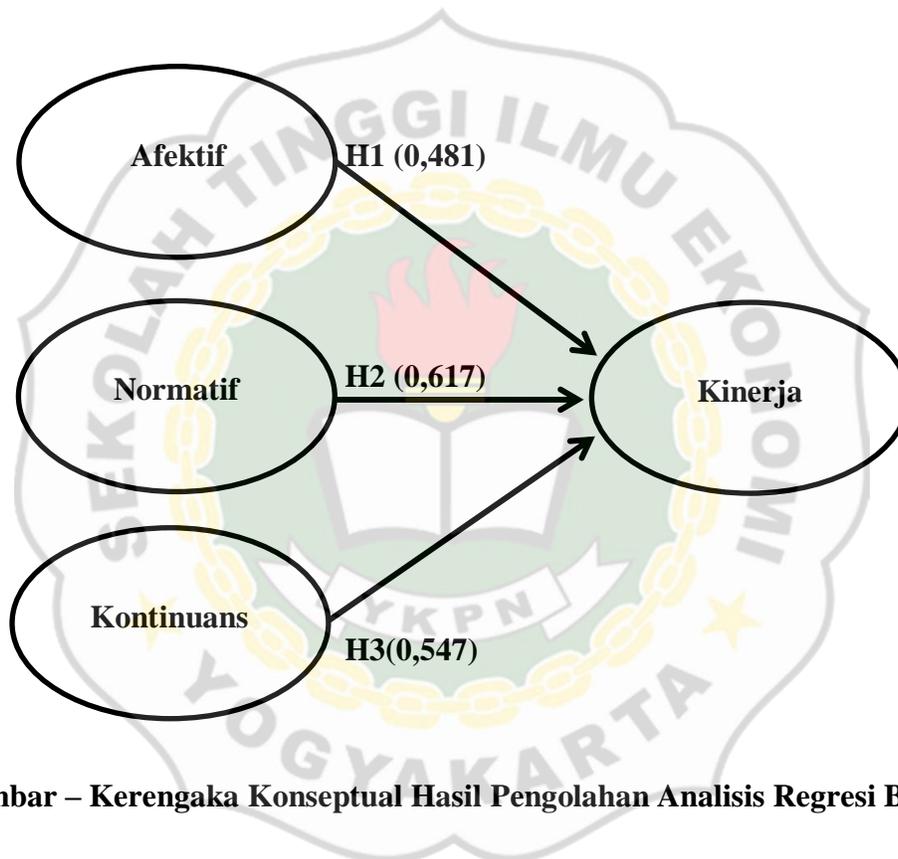
Hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang positif secara signifikan antara komitmen kontinuans terhadap kinerja karyawan. Kemudian dapat dilihat berdasarkan tabel di atas bahwa, koefisien  $\beta$  yang dihasilkan untuk CC sebesar (6,711) maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel komitmen kontinuans (CC) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selanjutnya untuk t-hitung sebesar 6.399 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,700 dan tingkat signifikansi variabel komitmen kontinuans (CC) sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,050 sehingga  $H_0$  ditolak kinerja karyawan dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kontinuans berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap variabel.

## Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian simultan menunjukkan tingkat signifikansi variabel komitmen organisasional dan variabel kontrol usia, pendidikan, level manajerial, dan gender sebesar 0,000 kurang dari  $\alpha$  0,050 sehingga  $H_0$  ditolak dan Fhitung sebesar 9,439 lebih besar dari Ftabel 2,700 sehingga  $H_a$  diterima. Artinya bahwa variabel independen (komitmen organisasional) bersama variabel kontrol berpengaruh secara signifikan pada variabel dependen (kinerja karyawan).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan uji simultan menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) bernilai positif yaitu sebesar 0,644 dan koefisien determinasi ( $R Square$ ) sebesar 0,415 atau 41,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar – Kerengaka Konseptual Hasil Pengolahan Analisis Regresi Berganda

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Hasil Kesimpulan Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Komitmen afektif berpengaruh positif pada kinerja karyawan	Terdukung
Komitmen normatif berpengaruh positif pada kinerja karyawan	Terdukung
Komitmen kontinuans berpengaruh positif pada kinerja karyawan	Terdukung

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari pengujian ketiga variabel secara bersamaan menunjukkan bahwa variabel komitmen normatif memiliki nilai sig. sebesar 0,001 yaitu di bawah 0,050 sedangkan variabel komitmen afektif dan kontinuans memiliki nilai sig. di atas 0,050. Artinya bahwa komitmen normatif disini memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan komitmen afektif dan kontinuans.

## Saran

### **1. Meningkatkan komitmen**

Dalam meningkatkan komitmen organisasional kita dapat memberikan cerita sukses organisasi yang dapat membuat karyawan memiliki pandangan yang lebih positif terhadap organisasi dan memengaruhi sisi afeksi pada karyawan terhadap organisasi sehingga dapat menumbuhkan rasa bangga serta rasa memiliki organisasi. Hal tersebut akan membuat karyawan tetap bertahan di organisasi. Juga mempertahankan karyawan dengan melakukan kegiatan yang melibatkan karyawan seperti contohnya meminta pendapat dengan suatu hal yang berhubungan tentang kemajuan perusahaan, agar karyawan merasa dibutuhkan serta merasa dirinya memiliki peran penting dalam perusahaan.

### **2. Hubungan komitmen organisasional dan kinerja karyawan**

Hasil uji hipotesis serta analisis data, maka dari itu penelitian ini menyimpulkan, diperoleh hubungan positif juga signifikan antara komitmen organisasional (X) dengan kinerja karyawan (Y) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 41,5 %. Pengujian hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $9,439 > 2,700$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

komitmen organisasional dengan kinerja karyawan dalam diri karyawan Pos  
Indonesia Plemburan.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2013). Statistika Induk untuk Ekonomi dan Bisnis. (Ketiga). Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Wijaya Nikodemus, H. (2002, p. 33). Pengaruh Komponen Komitmen Organisasional pada Hubungan Persepsi Kaitan-gaji dan Organizational *Citizenship Behavior*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Tyas, Z. P. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. BRI (Persero). Tbk Cabang Sumenep, Universitas Islam Negeri Muallana Malik Ibrahim
- Novitriami Yayik, Hastjarjo T Dicky (2015, p.64). Meningkatkan Komitmen Afektif melalui Cerita Sukses Organisasi, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Ramadhan Pebriana, Yusnita Nancy dan Muharam Hari. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Adev Natural Indonesia. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- Sekaran, U. Bougie (2010, p.12). Research methods for Business: A skill building approach
- Nurandini Arina (2014, p.23). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. (Study pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Akbar Amirul, Musadieg Mochammad Al dan Mukzam Mochammad (2017, p.22). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja (Study pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis
- Haris Henry (2017, p.16). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung.
- Ahammad Mohammad F., Glaister Keith W., and Junni Paulina (2009, p.18). *Organizational Ambidexterity and Human Resources Practices*: <https://www.tandfonline.com/loi/rijh20>
- Sapitri, R. and S. Suryalena (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru, Riau.
- Melina Taurisa, C. and R. Intan (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Jurnal Bisnis Ekonomi
- Indriantoro, N. and B. supomo (2009). Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akutansi dan Manajemen. BPFE Yogyakarta.
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. Jurnal Manajemen dayasaing.