

ANALISIS PENGARUH DIMENSI KOMITMEN ORGANISASI (*AFFECTIVE, CONTINUANCE, NORMATIVE*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Akhmad Nurrofi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang

Abstract

This research analyzes the influences of organizational commitment to employee performance. Respondents of this research are 130 Respondent are production staff in XYZ firm Semarang. This research use Structural Equation Modeling (SEM) under AMOS 21 program as analysis tools

The model of relationship between the three variables studied shown that the organizational commitment that comprise of affective commitment, continuance commitment, have a significant effect on employee's performance with positive signs. The studied also shown that normatif commitment, have no significant effect on employee's performance.

Keywords: *affective commitment, continuance commitment, normative commitment, employee's performance*

PENDAHULUAN

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang menandakan hubungan antara karyawan dengan organisasi serta memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi (Tobing, 2009).

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti. Meningkatnya popularitas konsep komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan (Tobing, 2009). Menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil

dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Mowday et.al (1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Randall et.al (dalam Greenberg & Baron, 1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Di sisi lain, komitmen organisasi yang tinggi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat absensi dan tingkat *turnover* (Caldwell, et.al, 1990), juga dengan tingkat kelambanan dalam bekerja (Angle & Perry, 1981).

Penelitian ini hendak meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

karyawan. Penelitian ini penting dilakukan mengingat bahwa hingga selama ini masih terdapat ketidakkonsistenan antara hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Pada umumnya komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja (misal; Trisnaningsih (2007), Mayer et al. (1989) dan Fernando et al. (2005)). Namun demikian hasil penelitian Rizky (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian Branita (2010) juga menemukan bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Temuan yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian Somers & Bimbaum (1998) dalam Trisnaningsih (2007) bahwa komitmen organisasi (*affective dan continuance*) tidak berhubungan dengan kinerja.

TINJUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik

dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005). Sementara itu Gibson et al. (1996) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Komitmen Organisasi

Porter et al. (1973 dalam Tobing 2009) mengartikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Allen and Meyer (1990) memandang bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Allen and Meyer (1990) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif,

yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam

suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya (*want to*).

Hasil penelitian Hidayat (2010) menemukan bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja layanan karyawan. Hasil ini mendukung argumen yang disajikan dalam studi dalam Allen dan Meyer (1990) serta Caruana et al. (1997). Karyawan yang menghargai dan mengidentifikasi tujuan organisasi cenderung mempunyai performa (kinerja) yang baik. Karyawan yang merasa emosional melekat pada organisasi dan yang berkomitmen afektif terhadap organisasi akan bersedia untuk mengerahkan upaya yang lebih besar atas nama organisasi daripada mereka yang tidak Hidayat (2010).

Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Komitmen Kontinyu,

yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Karyawan dengan komitmen kontinyu yang kuat tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya (*need to*) (Tobing 2009).

Hasil penelitian Hidayat (2010) menunjukkan bahwa melanjutkan pekerjaan dalam organisasi adalah masalah kebutuhan bagi karyawan yang memiliki komitmen keberlanjutan tinggi. Sifat hubungan antara komitmen keberlanjutan dengan kinerja cenderung tergantung pada implikasi perilaku untuk pekerjaan. Oleh karena itu, jika seorang karyawan percaya bahwa mereka akan dapat terus bekerja, maka karyawan bersedia mengerahkan banyak upaya atas nama organisasi dibandingkan dengan situasi di mana pekerjaan lebih atau kurang terjamin.

Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂: komitmen kontinyu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Komitmen Normatif,

yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen normatif kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka harus melakukan (*ought to*) (Tobing, 2009).

Hasil penelitian dari Hidayat (2010) menunjukkan bahwa komitmen normatif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja layanan karyawan. Hasil ini mirip mendukung temuan Caruana et al. (1997) yang menunjukkan kurangnya pengaruh komitmen normatif

terhadap kinerja. Namun demikian beberapa studi mendapatkan simpulan bahwa meskipun lemah komitmen memiliki hubungan terhadap kinerja (Hidayat 2010).

Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃: komitmen normatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

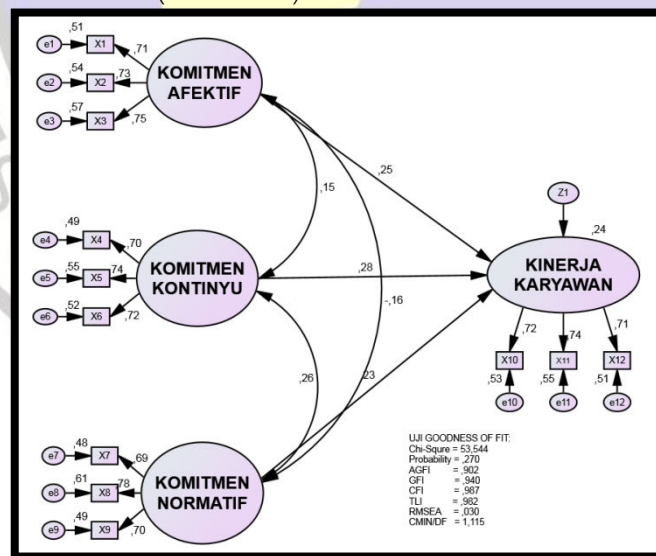
Penelitian ini termasuk dalam tipe desain penelitian kausal yaitu untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat antar variabel dan peneliti mencari tipe sesungguhnya dari fakta untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan. Pengumpulan data dilakukan melalui metode angket dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis (kuesioner)

kepada para responden. Sejumlah 130 data responden dari pada PT. XYZ di Semarang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sensus*.

Untuk dapat menjawab pertanyaan penelitian dan menilai model yang disusun, teknik analisis yang akan digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan paket program AMOS (*Analysis of Moment Structure*) versi 21. Penggunaan SEM memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model.

HASIL

Hasil pengolahan data untuk analisis SEM full model terlihat pada Gambar 1 dan Tabel 1 dan Tabel 2.



Gambar 1
Hasil Analisis SEM

Hasil pengujian asumsi SEM dalam Gambar 1 ditunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang tersedia. Sebab

tingkat signifikansi terhadap model sebesar 0,270 atau di atas 0.05. Secara keseluruhan nilai indeks yang lain juga berada dalam rentang nilai

yang diharapkan, meskipun nilai GFI dan AGFI diterima. Oleh karena itu model dapat diterima.

penelitian dapat diterima. Selanjutnya hasil analisis SEM dapat dilihat dalam Tabel 2 berikut ini:

Tabel 1
Regression Weight

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KINERJA_KARYAWAN <--- KOMITMEN_AFEKTIF	,221	,100	2,213	,027	par_9
KINERJA_KARYAWAN <--- KOMITMEN_KONTINYU	,287	,127	2,256	,024	par_10
KINERJA_KARYAWAN <--- KOMITMEN_NORMATIF	,269	,145	1,862	,063	par_11

Pada Tabel 2 di atas ditunjukkan bahwa nilai C.R dan nilai P pada hasil olah data Regression Weights untuk hubungan variabel komitmen efektif dan komitmen kontinyu terhadap kinerja karyawan sudah berada dalam rentang yang dipersyaratkan (yaitu di atas 2.00 untuk nilai CR dan di bawah 0.05 untuk nilai P). Dengan demikian ini berarti bahwa ketiga hipotesis 1 dan 2 dapat diterima. Namun demikian nilai C.R dan nilai P pada hasil olah data Regression Weights untuk hubungan variabel komitmen normatif terhadap kinerja karyawan tidak berada dalam rentang yang dipersyaratkan (yaitu di atas 2.00 untuk nilai CR dan di bawah 0.05 untuk nilai P). Dengan demikian ini berarti bahwa hipotesis 3 ditolak. Artinya komitmen normatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mengadopsi konsep komitmen organisasi sebagai multi-item (afektif, kontinyu dan normatif) untuk meneliti pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada perusahaan XYZ di Semarang. Hasil olah data menunjukkan bahwa dari ketiga komponen komitmen tersebut (afektif, kontinyu dan normatif)

tidak menunjukkan perbedaan hubungan dengan kinerja.

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Hidayat (2010) yang menemukan bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja layanan karyawan dan sekaligus mendukung argumen yang disajikan dalam studi dalam Allen dan Meyer (1990) serta Caruana et al. (1997).

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kontinyu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Hidayat (2010) yang menemukan bahwa komitmen kontinyu mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja layanan karyawan.

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen normatif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Hidayat (2010) yang menunjukkan bahwa komitmen normatif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

layanan karyawan. Hasil ini tentunya mendukung temuan Caruana et al. (1997) yang menunjukkan kurangnya pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja..

SIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan perusahaan XYZ, maka dapat ditarik simpulan bahwa:

1. Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menunjukkan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa perasaan positif terhadap organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komitmen kontinyu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menunjukkan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan komitmen kontinyu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa perasaan kebutuhan karyawan untuk bekerja di perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Komitmen normatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menunjukkan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan

komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa perasaan keharusan untuk tetap bekerja di perusahaan organisasi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Allen, N.J., and Meyer J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18.
- Bloom, Matt. And., George T, Milkovich. (1998), "Relationship Among risk Incentive Pay, And Organizational Performance", *Academic of Management Journal*, Vol.41, p.283-297.
- Branita, Sandhini Margitama, 2010, Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. INTRACO ADHITAMA DI SURABAYA. Undergraduate thesis, UPN "Veteran" Jatim.
- Hidayat, Muchtar, 2010, Analisis Komitmen (*Affective, Continuance dan Normative*) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor; Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, VOL.12, NO. 1, 11-23

- Meyer, John P. dan Catherina A. Smith, (2000), "HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model", *Canadian Journal of Administrative Science*, 17, (4)
- Rizky, Lintang Cahya, 2013, Pengaruh Kemampuan, Komitmen Organisasional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bukit Asam (Persero) Tbk Kantor Perwakilan Jakarta, Vol 1, No 02
- Tobing, Diana Sulianti K. L., 2009, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, VOL.11, NO. 1, 31-37

