

HUBUNGAN KOMITMEN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. AIR MANADO

Benhurd F. Pamikiran

Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : 17101011@unima.ac.id

Tellma M. Tiwa

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : tellmatiwa@unima.ac.id

Meike E. Hartati

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : Meikehartati@unima.ac.id

Abstrak : Komitmen kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Itu sebabnya pentingnya komitmen kerja agar setiap kinerja karyawan yang diperoleh tercapai. Jika kinerja bagus, maka akan berdampak bagus bagi perusahaan terhadap karyawan, tetapi jika kinerja tidak bagus maka akan berdampak negative bagi perusahaan. Maka dari itu pentingnya setiap karyawan harus memiliki komitmen tinggi guna mencapai tujuan yang di visi misikan oleh perusahaan. Dapat dijelaskan juga bahwa komitmen kerja adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT.Air Manado Pall dua. Dengan jumlah sampel yang didapatkan 38 subjek dengan menggunakan *Simple Rndom Sampling*. Hasil dari penelitian ini bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Komitmen Kerja terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi Komitmen kerja maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan. Sehingga didapatkan nilai $R = 0,862$ dan nilai signifikansi = 0,000.

Kata Kunci : Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan, PT.Air Manado Pall 2

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien salah satu indikator untuk mencapai komitmen organisasi yang tinggi dalam suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan dari perusahaan yang terkait. Oleh karena itu perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen organisasi yang ada di perusahaan tersebut salah satunya dengan cara mengembangkan gaya kepemimpinan yang cocok dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan organisasi bisa dikatakan berhasil karena buah kerja organisasi tersebut. Tugas pimpinan ialah untuk menetapkan pekerjaan untuk diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Seorang pimpinan harus bisa mengelola perusahaan dengan baik, menciptakan suasana yang kondusif dan mengawasi kinerja karyawan selama bekerja. (Luthan, 2017) Komitmen merupakan loyalitas karyawan pada organisasi mereka proses berlanjut melalui partisipasi organisasi yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya. Menurut (Robbins dan Judge, 2017) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan keinginannya untuk mempertahankan anggotanya dalam organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai jiwa komitmen yang tinggi tidak mungkin untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

upaya untuk membentuk sebuah organisasi yang baik diperlukan adanya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang baik. Sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan ialah suatu sifat tingkah laku seorang

pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan. Kinerja organisasi tidak luput dari komitmen organisasi pasalnya untuk menjalankan suatu organisasi dibutuhkan komitmen yang sama artinya menjalankan perintah atau tanggung jawab. Kinerja karyawan adalah sebuah penilaian terhadap kinerja karyawan selama masa bekerja diperusahaan. Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi yang dimiliki seseorang dapat menunjang keberhasilan kinerja seseorang. Kinerja sangat berguna untuk menilai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat menjaga kelangsungan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan pemberian kompensasi yang layak menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implemementasi kerja mereka. Penjabaran tersebut menunjukkan bahwa akan ada hubungan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Air Manado.

Air bersih sangat penting bagi kelangsungan hidup masyarakat yang ada di kota madya manado sehingga lebih baik setiap masyarakat mendapatkan air bersih. Sebelum mendapatkan air bersih para konsumen harus mendaftarkan diri kepada PT Air Manado Dalam pemasangan instalasi baru. Pada saat penulis mengamati, diperusahaan ternyata yang menjadi masalah adalah komitmen mereka yang menurun dikarenakan tidak optimis dalam menyelesaikan tugas dan

tanggung jawab, sehingga penulis melihat hal tersebut menghakibatkan kinerja menurun dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktifitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan, dibutuhkan komitmen yang sangat tinggi agar perusahaan tersebut dapat berkembang dan dapat meningkatkan produktifitas dengan baik.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dinamakan metode tradisional karena metode itu sudah cukup lama digunakan sehingga sudah cukup mentradisi sebagai metode untuk penelitian. (Sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis. Hasil penelitian kuantitatif cenderung digeneralisasikan dan pengelohannya dengan metode statistika. Bentuk penelitian ini dipilih peneliti untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Air Manado.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Air Manado Pall dua Sulawesi Utara berusia 20 tahun sampai 50 tahun berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Populasi di ambil dari usia 20-50 tahun seluruhnya berjumlah 38 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling, Pengambilan sampel untuk

penelitian menurut Suharismin (Arikunto, 2010) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semua, jika subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih, peneliti mengambil semua karena subjeknya kurang dari 100 orang sehingga menjadi 38 orang sebagai sampel.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan diberikan dalam skala likert 4 pilhan jawaban. Angket merupakan pengambilan data dengan sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden subjek penelitian (Sugiono, 2018).

Hipotesis dalam penelitian ini :

Ha : adanya hubungan komitmen kerja dengan kinerja karyawan Di. PT. Air Manado.

H0 : Tidak adanya hubungan komitmen kerja dengan kinerja karyawan Di. PT. Air Manado.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini bahwa hubungan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan memiliki korelasi dengan derajat hubungan yang sangat kuat, dan bentuk hubungannya ialah positif, yang dapat diperoleh dari analisis *pearson correlation* sebesar = 0,862. Berdasarkan tabel koefisien korelasi di atas maka nilai R sebesar 0,862 masuk dalam kategori sangat kuat.

Hasil yang didapatkan adalah hubungan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat kaitannya sehingga segala apa yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut, menjadi tanggung jawab juga bagi perusahaan. Ketika kinerja karyawan bagus maka perusahaan wajib memberikan keuntungan seperti yang sudah di definisikan oleh (Robbins, 2008). Situasi yang terjadi

dalam pekerjaan yang ada di PT.Air Manado memberikan dampak pada karyawan menyangkut kinerja mereka masing-masing. Salah satu contoh hubungan komitmen kerja terhadap kinerja mereka sangat-sangat berpengaruh. Sehingga menurut (Kohen & Kusumaputri, 2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Komitmen kerja ini juga merupakan identifikasi bahkan keterlibatan seseorang mempunyai relative yang kuat terhadap organisasi.

Pada aspek komitmen kerja menurut (Allen & Mayer, 1990) menyangkut komitmen afektif bahwa komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten. Kemudian juga dalam aspek berkelanjutan yang di dakatakan oleh (Robbins, 2008) terdapat kaitan antara nilai ekonomis yang ada pada seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain, pada aspek inilah alasan seseorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan. Menurut Greenberg dalam (kurniawan, 2015) komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil peneltian yang dilakukan dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT.Air Manado berada dalam kategori sangat kuat. Dari

hasil hipotesis didapatkan juga komitmen kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi Komitmen kerja maka akan diikuti oleh kinerja karyawan. Sebaliknya semakin tinggi komitmen kerja maka semakin tinggi pula hubungan terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya jika semakin rendah komitmen kerja maka semakin rendah pula hubungannya terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu Ha diterima, yaitu adanya hubungan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Air Manado. Sedangkan H0 ditolak.

Dari hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1).Dari hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran agar tetap mempertahankan komitmen dalam hal bekerja sehingga segala apapun yang di laksanakan akan tercapai bahkan menerima hasil yang lebih diberikan oleh perusahaan.

2).Bagi masyarakat, tetaplah optimis dalam mengerjakan sesuatu, tetap berkomitmen bukan hanya ada dalam suatu perusahaan tetapi dalam kehidupan sehari-hari karena ketika kita berkomitmen dalam perkerjaan apapun itu dan dilakukan dengan segenap hati, maka akan menuai hasil yang lebih baik.

3).Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian ini, bahkan serupa atau ingin melanjutkan penelitian ini, maka dapat disarankan agar lebih dikembangkan dalam penelitian ini seperti skala kuesioner dalam sampel yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of management journal*, 33(4), 847-858.
- Arikunto, S. (2010). Metode penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta*, 173.
- Hasibuan, V., Ar, M. D., & Np, N. G. W. E. (2016). *Pengaruh leverage dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan (Studi pada perusahaan property dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2012-2015)*. Brawijaya University.
- Kohen, A. (2015). Role of dynamics in enzyme catalysis: substantial versus semantic controversies. *Accounts of chemical research*, 48(2), 466-473.
- Kartono, Kartini. 2002. Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1).
- Luthan, E., Rizki, S. A., & Edmawati, S. D. (2017). Pengaruh pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kinerja keuangan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(2), 204-219..
- Robbins, S. P. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Mancanan Jaya Cemerlang.
- Azwar, S., 2012, Reliabilitas dan validitas, Edisi 4, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Robbins, S.P. (2003), Perilaku organisasi, jilidi, edisi 9 (Indonesia), PT. IndeksKelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. (2007). "Perilaku Organisasi". Edisi 12 Jakarta: Salemba 4 (Jakarta: lex Media Komputindo)
- Sugiyono, Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d, (Bandung, Alfabeta, 2010)
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 718-734.
- Wardaya, 2012, *Management persediaan*. Graha Hall mu. Yogyakarta.