

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Kasus Karyawan PT.Telekomunikasi,Tbk Batam)

Oleh:

Denni Fitri Iswantri

Fitri.denni@yahoo.com

Pembimbing: Suryalena, S.Sos.,M.Si,

**Jurusan Ilmu Administrasi-Prodi Administrasi Bisnis- Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Kampus BinaWidya Jl. HR. Soebrantas Km. 12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293 – Telp/Fax (0761) 63277**

ABSTRACT

This study dilaksanakan on PT.Telekomunikasi , Tbk Batam in Jl . Attorney General R. Suprpto , SH Sekupang Batam . The problem formulation is How does Organizational Commitment on Employee Performance in PT.Telekomunikasi, Tbk Batam. The population in this study were all permanent employees PT.Telekomunikasi , Tbk Batam . Sampling was done by making the overall population of respondents ie 66 people . Source data from the primary data and secondary data . Data collection techniques in this study is through questionnaires and interviews . While sampling techniques accidental sampling . The analytical method used is descriptive quantitative method using a simple linear regression with SPSS.

The results of this study indicate that organizational commitment variable positive and significant effect on the performance of employees on PT.Telekomunikasi , Tbk Batam . Organizational commitment and a positive and significant effect is more dominant variables affect the performance of employees PT.Telekomunikasi , Tbk Batam . Simultaneous test showed that organizational commitment variables have a significant effect on the performance of employees at PT.Telekomunikasi , Tbk, Batam , which is described by the coefficient of determination (r^2) . Organizational commitment variables can explain the variable performance of employees by 29.7 % while the remaining 70.3 % is explained by other variables not examined in this study .

Keywords : *Organizational Commitment,Employee Performance*

I. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu dihadapkan dengan perubahan lingkungan yang dinamis sehingga menuntut perusahaan agar bisa menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut. Apalagi persaingan bisnis yang semakin

kompetitif, peran sumber daya manusia sebagai faktor utama mampu tidaknya perusahaan untuk bersaing secara menguntungkan semakin penting dirasakan. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan akan menentukan kualitas kebijakan yang

dihasilkan perusahaan tersebut yang pada akhirnya akan menentukan kualitas daya saing perusahaan.

Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam setiap organisasi atau perusahaan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan tersebut agar lebih efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini karyawan sebagai faktor sumber daya manusia yang perlu menjadi fokus perusahaan atau organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu membutuhkan karyawan yang terampil dan memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Perusahaan atau organisasi perlu mengawasi sampai sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Dimana untuk dapat mencapai tujuan dari sebuah perusahaan, maka perusahaan tersebut sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berprestasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan.

Bagi perusahaan yang akan berdiri ataupun yang telah beroperasi pada dasarnya mempunyai suatu tujuan untuk dapat memperoleh laba yang optimal. Dalam memperoleh laba tersebut salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja. Tenaga kerja memegang peranan yang penting karena merekalah yang akan menggerakkan dan mengendalikan sumber daya lainnya. Tenaga kerja juga yang menunjang perusahaan dengan karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan.

Peranan pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam organisasinya sangat penting sekali. Kepemimpinan yang dimaksudkan disini adalah kegiatan seseorang dalam memberikan motivasi, membimbing, menggerakkan, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku karyawan untuk meningkatkan prestasi karyawan, dengan demikian tujuan dari perusahaan akan mudah tercapai.

Masalah mendasar yang dihadapi oleh manajer adalah bagaimana seorang bawahan mau berusaha mengarahkan segenap kemampuan, sesuai dengan kepentingan perusahaan. Penyelesaian terhadap masalah ini dapat dilakukan dengan menerapkan sistem penilaian prestasi kerja (*system of performance appraisal*) dan menciptakan hubungan antara imbalan (*reward*) dengan tingkat prestasi kerja yang dicapai. (Sadili Samsudin, 2006:169).

Menurut Cut Zurnali (2010), hal ini menarik dalam pengertian komitmen organisasi adalah apa yang dikemukakan oleh Durkin (1999:127), bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi maka akan berpengaruh terhadap tingginya tingkat kinerja karyawan. Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai orang dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi organisasi. Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian dihubungkan dengan kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. (Moh.As'ad, 1995:104).

Komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja karyawan, karena semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan maka semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT.Telekomunikasi, Tbk Batam merupakan perusahaan yang bersifat melayani kepentingan umum (*public utility*) dimana keberadaannya diharapkan mampu memberikan dan menyediakan komunikasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, teknologi dan pelayanan umum. Keberadaannya diharapkan mampu memenuhi pelayanan komunikasi bagi masyarakat kota Batam. Sehubungan dengan fungsi tersebut perlu ditingkatkan pembangunan sarana prasarana untuk meningkatkan pengelolannya. Sehingga kebutuhan komunikasi bermutu dan pelayanan yang semakin membaik.

Pemenuhan kebutuhan pelanggan direalisasikan dengan aktivitas pelayanan yang baik dan lancar, berupa pendayagunaan manusia mengenai perencanaan tenaga kerja, penempatan pegawai yang tepat, penyusunan definisi dari prosedur yang baik, meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Serta pengawasan yang efektif disegala bidang. Seluruh kegiatan perusahaan yang menyangkut pelaksanaan dan pendistribusian. Pelayanan komunikasi dilaksanakan seluruh karyawan.

Dimana PT.Telekomunikasi, Tbk Batam merupakan perusahaan besar yang sudah *go public*. PT.Telekomunikasi, Tbk Batam sendiri mempunyai aturan dalam menerapkan disiplin yang tinggi terhadap karyawannya, bagi karyawan yang sakit harus ada surat keterangan sakit dari dokter, bagi karyawan yang izin harus ada keterangan yang jelas yang diketahui oleh perusahaan. Dan ada sanksi bertingkat yang dilakukan oleh pihak perusahaan bagi karyawan yang tidak ada izin atau tanpa

keterangan alias alpa. Sanksi berupa peringatan secara lisan, secara tulisan dan pemberhentian dari jabatan/pemecatan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut : “Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT Telekomunikasi,Tbk Batam)?”.

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui komitmen organisasi pada karyawan PT.Telekomunikasi, Tbk Batam.
- Untuk mengetahui kinerja karyawan pada karyawan PT.Telekomunikasi, Tbk Batam.
- Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi,Tbk Batam.

Manfaat Penelitian

- Manfaat Akademis
Sebagai sumbangan pemikiran penulis terhadap Universitas Riau dan pustaka serta para mahasiswa Universitas Riau, khususnya mahasiswa jurusan administrasi bisnis fakultas ilmu sosial dan ilmu politik dan sebagai persyaratan dalam mencapai gelar sarjana difakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Riau.

- b. Manfaat Praktis
Memberi masukan kepada pihak PT.Telekomunikasi, Tbk Batam yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

II Landasan Teori

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. **(Malthis L. Robert dan Jackson H. John,2001)**

Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai : **(Fred Luthans, 2006)**

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
 - b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen. Ketiga dimensi tersebut yaitu : **(Fred Luthans,2006)**

- a. Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
- c. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu.

Tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Prawirosentono (2008) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangannya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting pada suatu perusahaan yang harus diperhatikan. Tujuan yang hendak dicapai perusahaan kurang efektif karena kinerja karyawan yang kurang optimal.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Mangkunegara, 2007).**

Kinerja yang baik berdasarkan dari beberapa dimensi oleh pendapat Higinis yang dikutip Hussein Umar (1999), bahwa variabel kinerja terdiri atas beberapa dimensi, antara lain :

- a. Mutu pekerjaan
- b. Inisiatif
- c. Kehadiran
- d. Sikap
- e. Kerjasama
- f. Pengetahuan tentang pekerjaan
- g. Tanggung jawab

III Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka penelitian yang telah disusun, serta membandingkan dengan teori yang ada maka hipotesis secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
“Diduga komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif

terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Telekomunikasi, Tbk Batam.

IV Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi, Tbk Batam yang berada di Jl. Jaksa Agung R. Suprpto, SH Sekupang Batam. Lokasi ini dipilih karena peneliti melihat adanya permasalahan berupa penurunan jumlah karyawan yang bisa dilihat dari tabel labour turn over karyawan.

2. Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data yang diperoleh dengan teknik pengumpulan data yang sering digunakan seperti; wawancara, angket, observasi yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari penelaahan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan personalia penelitian, seperti jumlah karyawan, labour turn over, dan lain-lain.

3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT.Telekomunikasi, Tbk Batam yaitu 193 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagai dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya).

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyelesaian penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara penulis membuat suatu daftar pertanyaan yang nantinya akan diberikan kepada karyawan yang menjadi responden.
- b. Wawancara yaitu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada seorang informan atau seorang autoritas atau seorang ahli yang berwenang dalam suatu masalah yang dapat memberikan informasi sesuai dengan masalah yang diteliti.

5. Teknik Analisis Data

Pengukuran komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Telekomunikasi, Tbk Batam dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu analisis regresi linier sederhana, dan uji t. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam menganalisis data digunakan analisis statistik deskriptif dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah: **(Sugiyono, 2004:204).**

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y= variabel terikat yaitu kinerja karyawan

a= konstanta

b = koefisien regresi

X= variabel bebas yaitu komitmen organisasi

Dengan nilai: (Sugiyono,2000: 171)

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum Y (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

1. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$r^2 = \frac{\sum (Y_i - \bar{Y})^2 - \sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2}{\sum (Y_i - \bar{Y})^2}$$

(Husein Umar,2011:131)

2. Uji t

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (komitmen organisasi) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

Adapun rumus Hipotesis statistiknya adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Husein Umar,2011:132)

Ha (alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho (nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$

Dimana:

Ha : ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ho : tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

V. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Komitmen Organisasi Pada Karyawan Tetap PT.Telekomunikasi, Tbk Batam

Sebagaimana yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasi adalah mengenai tiga komponen komitmen yang berfokus pada pengembangan instrument pengukuran reliabel dan pada urutannya yaitu :

1. Komitmen Afektif, yaitu keterkaitan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen Berkelanjutan, 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 menganggap sebagai suatu kebutuhan.
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.

Pengukuran komitmen organisasi seorang karyawan perlu dilakukan guna mengevaluasi kondisi karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena tanpa penilaian komitmen organisasi perusahaan yang optimal tidak akan dapat dicapai

dengan baik. Penilaian komitmen pada dasarnya merupakan hal penting untuk dinilai bagi pihak manajemen, karena komitmen seorang karyawan akan mempengaruhi komitmen organisasi perusahaan secara umum. Sudah banyak perusahaan melakukan penilaian komitmen organisasi karyawannya, namun pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam belum melakukan penilaian komitmen organisasi tersebut. Maka dari itu peneliti bertujuan melakukan penilaian komitmen organisasi karyawan. Namun penilaian disini akan dilakukan dengan pendekatan kuesioner. Diharapkan hasil penelitian ini memang dapat memberikan rekomendasi pada pihak manajemen tentang kebijakan apa yang akan dilakukan jika komitmen organisasi karyawan saat ini belum baik.

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan maka berikut ini adalah rekapitulasi tanggapan responden mengenai hasil penelitian dan dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Rekapitulasi Tanggapan
Responden Tentang Komitmen
Organisasi pada PT.Telekomunikasi, Tbk
Batam**

No	Sub Variabel	Uraian Pernyataan					Jumlah
		SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)	
1	Komitmen Afektif	40 20% 200	86 43% 344	71 36% 213	1 1% 2	0 0% 0	198 100 % 759
2	Komitmen Kelanjutan	33 17% 165	102 51% 408	60 30% 180	3 2% 6	0 0% 0	198 100 % 759
3	Komitmen Normatif	25 12% 125	104 53% 416	67 34% 201	2 1% 4	0 0% 0	198 100 % 746
Jumlah		98 16% 490	292 49% 116 8	198 33% 594	6 1% 12	0 0% 0	594 100 % 226 4

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden diatas terhadap komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa penerimaan yang ada pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam lebih dominan baik, berdasarkan gambaran tersebut dapat dilihat komitmen afektif dan komitmen kelanjutan memiliki skor yang sama tinggi yaitu 759, yang artinya perasaan memiliki kecocokan dengan perusahaan, perusahaan merupakan yang terbaik sebagai tempat bekerja, benar-benar peduli terhadap perusahaan, berkeinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama, loyalitas terhadap perusahaan dan tetap bertahan di perusahaan walau ada pekerjaan yang sama di perusahaan lain, hal itu dapat diketahui bahwa karyawan bertahan dalam perusahaan karena pertimbangan untung rugi bila meninggalkan perusahaan, dengan alasan akan memulai karir dari awal lagi di tempat lain maka akan kehilangan kesempatan kerja yang ada di perusahaan.

Tanggapan responden terhadap sembilan pernyataan pada kuesioner diatas memiliki skor 1168 dengan kategori Baik. Dengan demikian komitmen organisasi pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam sudah baik dan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal lagi perlu ditingkatkan agar bisa mencapai target dan realisasi yang ada di perusahaan sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal bisa terwujud dengan lebih baik lagi.

2. Analisis Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tetap PT.Telekomunikasi, Tbk Batam

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan dan hasil perusahaan tersebut manajemen perusahaan harus memperhatikan kinerja masing-masing karyawannya.

Kinerja yang baik berdasarkan dari beberapa dimensi oleh pendapat Higgs

yang dikutip Hussein Umar (1999), bahwa variabel kinerja terdiri atas beberapa dimensi, antara lain :

- h. Mutu pekerjaan
- i. Inisiatif
- j. Kehadiran
- k. Sikap
- l. Kerjasama
- m. Pengetahuan tentang pekerjaan
- n. Tanggung jawab

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan, maka berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pelaksanaan rekapitulasi hasil penelitian pada tabel berikut ini :

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam

No	Sub Variabel	Kategori Jawaban					Jumlah
		SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)	
1	Mutu Pekerjaan	18	129	49	2	0	198
		9%	65%	25%	1%	0%	100%
		90	516	147	4	0	757
2	Inisiatif	14	110	73	1	0	198
		7%	56%	37%	0%	0%	100%
		70	440	219	2	0	731
3	Kehadiran	19	135	42	2	0	198
		10%	68%	21%	1%	0%	100%
		95	540	126	4	0	765
4	Sikap	5	109	65	19	0	198
		3%	55%	32%	10%	0%	100%
		25	436	195	38	0	694
5	Kerjasama	22	134	41	1	0	198
		11%	68%	20%	1%	0%	100%
		110	536	123	2	0	771
6	Pengetahuan Pekerjaan	17	132	49	0	0	198
		9%	67%	24%	0%	0%	100%
		85	528	147	0	0	760
7	Tanggung Jawab	16	140	42	0	0	198
		8%	71%	21%	0%	0%	100%
		80	560	126	0	0	766
Jumlah		111	889	361	25	0	1386
		8%	64%	26%	2%	0%	100%
		555	355	108	50	0	5244
		6	3				

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2014

Dari tabel 3.16 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kuantitas kinerja karyawan dilihat dari kinerja karyawan dilihat dari mutu pekerjaan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, pengetahuan pekerjaan dan tanggung jawab

semuanya baik, karena dari hasil yang diperoleh kinerja karyawan tetap PT.Telekomunikasi, Tbk Batam secara keseluruhan sudah dapat dinilai baik. Dimana dapat kita lihat dari hasil jawaban responden dari 7 item pertanyaan memiliki persentase yang paling tinggi yaitu sebesar 64%.

Tanggapan responden terhadap kedua puluh satu pernyataan pada kuesioner diatas memiliki skor 3556 dengan kategori baik. Dengan demikian kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam sudah baik. Artinya karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan sehingga kinerja yang diberikan terhadap perusahaan sudah yang terbaik. Untuk mendapatkan hasil yang lebih maka perlu ditingkatkan lagi dari semua hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, karena kinerja ini salah satu cara untuk meningkatkan komitmen organisasi.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,242. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,024$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Dengan 66 Responden

Item Pernyataan (Komitmen Organisasi)	Corrected Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
P1	0,747	0,242	Valid
P2	0,682	0,242	Valid
P3	0,773	0,242	Valid
P4	0,741	0,242	Valid
P5	0,806	0,242	Valid

P6	0,478	0,242	Valid
P7	0,756	0,242	Valid
P8	0,416	0,242	Valid
P9	0,680	0,242	Valid
Item Pernyataan (Kinerja Karyawan)	Corrected Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
P1	0,459	0,242	Valid
P2	0,520	0,242	Valid
P3	0,514	0,242	Valid
P4	0,487	0,242	Valid
P5	0,308	0,242	Valid
P6	0,466	0,242	Valid
P7	0,461	0,242	Valid
P8	0,591	0,242	Valid
P9	0,646	0,242	Valid
P10	0,588	0,242	Valid
P11	0,530	0,242	Valid
P12	0,517	0,242	Valid
P13	0,558	0,242	Valid
P14	0,402	0,242	Valid
P15	0,444	0,242	Valid
P16	0,554	0,242	Valid
P17	0,460	0,242	Valid
P18	0,568	0,242	Valid
P19	0,443	0,242	Valid
P20	0,466	0,242	Valid
P21	0,420	0,242	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS,2014

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel komitmen organisasi (X) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *corrected item total correlation* atau r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,242 yang artinya 9 item pernyataan pada variabel komitmen organisasi (X) dan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 66 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan

- Apabila nilainya kurang dari 0,6 adalah kurang baik
- Apabila nilainya 0,7 dapat diterima
- Apabila nilainya diatas 0,8 adalah baik

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 66 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner Seluruh Variabel Dengan 66 Responden

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria/ Nilai Batas	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,905	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,888	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS,2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa variabel komitmen organisasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60. Untuk variabel komitmen organisasi (X) nilai cronbach's alpha sebesar 0,905 dan dinilai baik sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai cronbach's alpha sebesar 0,888 dan dinilai dapat diterima. Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliable serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

Analisis Regresi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Metode yang menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen, sesuai hipotesis yang diuji dalam penelitian.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi sederhana dari 66 responden.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.543	5.222		10.062	.000
	Komitmen Organisasi	.785	.151	.545	5.203	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Olahan SPSS

Persamaan Regresi Sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 52,543 + 0,785X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 52,543. Artinya adalah apabila komitmen organisasi diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 52,543.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,785. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,785.

Kontribusi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa

besar variabel independen (Komitmen Organisasi) dapat menjelaskan variabel dependennya (Kinerja Karyawan). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.286	5.793

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 3.19 diketahui nilai R Square sebesar 0,297. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 29,7 %, sedangkan sisanya sebesar 70,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dan dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam dapat diterima. Dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta komitmen organisasi memiliki implikasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan tabel pada

taraf signifikan $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan :

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= n - 2 \\ &= 66 - 2 \\ &= 64 \\ &= 1,998 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : jumlah

K : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Diketahui $t_{\text{hitung}} (5,203) > t_{\text{tabel}} (1,998)$ dan $\text{Sig.} (0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam.

Hasil Analisis Regresi (uji t)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	908.407	1	908.407	27.067	.000 ^a
Residual	2147.957	64	33.562		
Total	3056.364	65			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari hasil penelitian ini didukung oleh dari hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru oleh Wini Novita Sari. Dan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh dan signifikan, karena dari penelitian-penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya pengaruh tersebut.

VI Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Komitmen Organisasi pada penelitian ini memiliki rata-rata tergolong baik dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan komitmen organisasi yang tepat dan terarah maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan terarah pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam.
2. Variabel kinerja karyawan baik berupa kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, dan tanggung jawab dan spontan dapat dilihat bahwa kinerja karyawan selama ini sudah baik sehingga dapat di pertahankan secara berkesinambungan. Agar PT.Telekomunikasi, Tbk Batam dapat menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tujuan terutama pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam.
3. Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini meliputi tiga komponen baik itu komitmen afektif, kontinuan, dan normative yang masing-masing memiliki indikator yang saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam.

2. Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi yang dilakukan PT.Telekomunikasi, Tbk Batam terkesan sudah baik, walaupun masih ada beberapa yang masih cukup baik dalam

- berkomitmen menurut karyawan. Akan lebih baik apabila pihak. PT.Telekomunikasi,Tbk Batam dapat meningkatkan dan mengevaluasi komitmen, misalnya pimpinan harus memperhatikan lagi kebutuhan karyawan dan memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga mereka loyal dan berkomitmen terhadap organisasi tersebut.
2. Agar kinerja karyawan semakin meningkat, maka pihak. PT.Telekomunikasi, Tbk Batam perlu memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, misalnya memberikan *reward* (imbalan) kepada karyawan yang telah mencapai target penjualan sehingga mereka loyal terhadap perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat merasakan manfaat yang lebih diharapkan dari PT.Telekomunikasi,Tbk Batam.
 3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi, Tbk Batam mempunyai pengaruh yang positif. Untuk kedepannya ada baiknya jika pihak perusahaan lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan, misalnya kedisiplinan seorang karyawan dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan hasil yang lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Gibson L. James. 1997. *Organisasi Perilaku Status Proses*. Edisi 5. Jakarta : Erlangga
- Gitosidarmo Indriyo dan Sudita I Nyoman. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Harrison, J.K and Rusell Hubbard.1998. *Antecedents to Organizational Commitment Among Mexican Employes of a US. Firm in Mexico*. The Journal Of Social Psychology. No.138. Vol.5p.609
- Luthans Fred. 2005. *Organizational Behavior*. McGraw Hill Companies,Inc
- Luthans Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara,PA.2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Martoyo,Susilo.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat. Yogyakarta: BPFE.
- MsCaul,H.Verlin B. Hinsu, anf Kevin D. McCaul.1995. *Assesing Organizational Commitment: An Employes Global Attitude Toward The Organizational*. The Journal Of Applied Behavioral Science. No.1 Vol.31.p.80-90
- Mathis R.L dan John H Jackson.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi pertama. Jogjakarta : BPFE.
- Riduwan & Sunarto,H.*Pengantar Statiska*.Bandung:Alfabeta,2007
- Robbins, P. Stephen. 1991. *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Applications*, Fifth Edition. Prentice-Hall, Inc. New Jersey
- Ruky, Achmad S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja Performance Management System Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*

Prima. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Samsudin Sadili.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

Siagian, Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sneed,J and Carole N. Herman. 1990. Influence of Job Characteristics and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Hospital Foodservice Employees. Journal Of The American Defective Association. No.90 Vol.8.p.1072(5)

Sugiyono.2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. PT. Rajagrafindo Persada.

Vandenberg, R. J and Lance, CE. 1992. Examining The Causal Order Of Job Satisfaction and Organizational Commitment. Journal of Management. No.18.p.153-167