

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam suatu organisasi dan terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah (*low management*) sampai dengan level yang paling atas yaitu (*top management*), seluruh elemen tersebut mempunyai peran yang sama terhadap tercapainya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian akan mengakibatkan terhambatnya tujuan perusahaan. Jadi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada sumber daya manusia atau pegawai yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya peningkatan kinerja pegawai tersebut akan berkontribusi dalam peningkatan kinerja perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pencapaian kinerja

tersebut dipengaruhi oleh kecakapan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih pegawai yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar bekerja secara maksimal (Cherington dalam Umam, 2010).

Bangun (2008) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, dan sikap mental. Faktor kemampuan merupakan kemampuan pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge)*. Faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal (Mangkunegara, 2001).

Selain faktor tersebut kinerja juga dipengaruhi oleh faktor

individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kemudian faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap kerja, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (Gibson dalam Nurandini, 2014). Dalam beberapa faktor tersebut salah satunya adalah sikap kerja. Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi berhubungan dengan tiga sikap tersebut yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi. Adapun yang akan peneliti angkat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut (Umam 2010).

Wirawan (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk yaitu mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma. Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen akan mematuhi

peraturan, kode etik dan standar kerja organisasi. Mereka akan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, dan menyatakan dengan sadar bahwa mereka bagian dari organisasi. Internalisasi artinya mempelajari, memahami, dan menyerap norma dan nilai-nilai organisasi ke dalam diri sebagai norma dan nilai-nilai mereka. Sedangkan keterkaitan secara fisik artinya pegawai akan berada di tempat kerja setiap jam kerja dan ketika dibutuhkan oleh organisasi. Mereka akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan uraian tugas, standar kerja dan target kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Mereka akan memakai pakaian dinas, *dress code*, dan lambang-lambang organisasi.

Pegawai dengan komitmen yang tinggi juga cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan berbeda dengan pegawai yang memiliki komitmen yang rendah. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) pegawai. Begitu pula sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi akan menghasilkan kinerja yang buruk, tingginya tingkat absen, dan tingginya tingkat keluar masuk (*turnover*) pegawai (Sapitri, 2016).

Meyer dan Allen dalam Umam (2010) merumuskan tiga dimensi

komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Kemudian selanjutnya komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen keberlanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Dimensi yang terakhir yaitu komitmen normatif (*normative commitment*) berkaitan dengan keterikatan perasaan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau variabel terikat sedangkan komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*)

sebagai variabel independen atau variabel bebas.

Berdasarkan penelitian dari beberapa peneliti terdahulu terdapat hasil yang berbeda mengenai pengaruh komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif). Pada satu sisi menyatakan komitmen afektif lebih dominan dalam pengaruhnya terhadap kinerja, pada sisi lain komitmen keberlanjutan yang lebih dominan dalam pengaruhnya terhadap kinerja, kemudian pada sisi lain juga ternyata komitmen normatif yang lebih dominan dalam pengaruhnya terhadap kinerja.

Seperti penelitian dari Fauzan (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri Tbk. dan dimensi komitmen yang paling berpengaruh adalah komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso) lebih terbuka dalam arti menandakan bahwa sebagian pegawai merasa loyal (setia) terhadap perusahaan yang disebabkan oleh berbagai hal yang mengacu pada keterikatan emosional (senang, percaya, merasa baik berada di perusahaan), identifikasi serta keterlibatan seorang pegawai pada suatu perusahaan. Sedangkan hasil penelitian dari Rusyandi (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja pegawai PT. Ewindo Rancaekek dan dimensi komitmen yang paling berpengaruh adalah komitmen keberlanjutan.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan Melizawati (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Indotirta Abadi, dan komitmen yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komitmen normatif.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Medal Sumedang merupakan sebuah perusahaan daerah yang bergerak dalam pengelolaan, produksi dan penyaluran air minum kepada masyarakat yang menjadi pelanggannya. Berdiri pada tanggal 20 Maret tahun 1985. Perkembangan selanjutnya, PDAM Tirta Medal Sumedang tidak hanya mengelola dan menyalurkan air minum di daerah Kota Sumedang saja. Namun kemudian membuka cabang dan unit pelayanan diberbagai wilayah yang berada di Kabupaten Sumedang, salah satunya adalah Cabang Tanjungsari.

PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari adalah salah satu Cabang PDAM Tirta Medal Sumedang. PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari beralamatkan di Jln. Raya Tanjungsari No.20 Perumahan Babakan Jati Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Kantor Pusat PDAM Tirtal Medal Sumedang berada di Jalan Raya Sumedang-

Cirebon Km 4,5 Desa Serang Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang.

PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari yang beralamatkan di Jln. Raya Tanjungsari No.20 Perumahan Babakan Jati Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang berdiri pada tanggal 7 Mei 2016, hal ini bisa dikatakan bahwa PDAM Cabang Tanjungsari dalam masa berkembang dan memerlukan pegawai yang berkualitas, yang mampu mengelola perusahaan dengan baik dan profesional, sehingga untuk ke depannya dapat memperoleh keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan maka pegawai yang bekerja harus didasari dengan adanya komitmen organisasi yang baik untuk mencapai kinerja. Adanya kinerja yang baik dari para pegawai akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan laju produktivitas dan kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi awal peneliti, kinerja pegawai di PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari masih belum baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

Pertama, masih rendahnya kualitas pekerjaan, seperti masih adanya sebagian pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga seringkali terjadi kesalahan dalam hasil kerja.

Tabel 1.1
Kekurangtelitian Pegawai dalam Menginput Nomor Rekening

Pelanggan.

| No | Bagian | Banyaknya(orang) |
|---------------|--------------|------------------|
| 1 | Seksi Humas | 2 |
| 2 | Seksi Inkaso | 2 |
| Jumlah | | 4 |

Sumber: : Bagian Umum PDAM Cabang Tanjungsari (2017)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat terlihat bahwa 2 orang seksi humas dan seksi Inkaso kurang teliti dalam menginput nomor rekening pelanggan. Hal ini apabila terus dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja.

Kedua, masih rendahnya kinerja pegawai dalam hal ketepatan waktu mengerjakan tugas atau pekerjaan, seperti ketika ada kebocoran disalah satu pipa air yang harusnya selesai dalam hitungan satu hari, tapi pada kenyataannya tidak selesai. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai dalam hal ketepatan waktu mengerjakan tugas atau pekerjaan masih rendah.

Ketiga, masih adanya pegawai yang datang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan. Adapun tingkat absensi pegawai tersebut dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Rekap Absensi Pegawai PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari Bulan
Oktober 2017 – Desember 2017

| No. | Bulan | Keterangan |
|-----|-------|------------|
|-----|-------|------------|

| | | Sakit | Ijin | Alpha |
|---------------|----------|--------------|-------------|--------------|
| 1 | Oktober | 6 | 3 | 7 |
| 2 | November | 17 | 7 | 9 |
| 3 | Desember | 16 | 10 | 9 |
| Jumlah | | 39 | 20 | 25 |

Sumber: Bagian Umum PDAM Cabang Tanjungsari (2017)

Dari data di atas dapat terlihat bahwa tingkat absen pegawai (tidak hadir tanpa keterangan) mengalami peningkatan pada bulan November dan Desember sebanyak 9 orang. Hal ini menandakan bahwa komitmen pegawai PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari masih rendah terbukti dengan masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Komitmen pegawai yang rendah apabila terus berlanjut dan tidak ada penanganan dari perusahaan maka akan berpengaruh terhadap turunnya tingkat kualitas dan produktivitas kerja dan pada akhirnya akan berdampak terhadap penurunan pendapatan perusahaan.

Berdasarkan indikator diatas, peneliti menduga bahwa belum baiknya kinerja pegawai PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari berkaitan dengan komitmen organisasi yang belum baik. Oleh karena itu, peneliti di sini tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ***" Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari"***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka diidentifikasi beberapa permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kualitas pekerjaan, seperti masih adanya sebagian pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga seringkali terjadi kesalahan dalam hasil kerja..
2. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam hal ketepatan waktu mengerjakan tugas atau pekerjaan, hal ini dapat terlihat dari beberapa pekerjaan yang masih belum mencapai target.
3. Masih tingginya tingkat absensi pegawai, hal ini dapat terlihat dari rekapitulasi absensi pegawai PDAM Tirta Medial Cabang Tanjungsari pada bulan Oktober – Desember 2017.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif komitmen afektif (*affective commitment*) terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Medial Cabang Tanjungsari.
2. Apakah terdapat pengaruh positif komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) terhadap kinerja pegawai di PDAM

Tirta Medal Cabang Tanjungsari.

3. Apakah terdapat pengaruh positif komitmen normatif (*normative commitment*) terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari.
4. Apakah terdapat pengaruh positif komitmen afektif (*affective commitment*) komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*) terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah.

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif komitmen afektif (*affective commitment*) terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif komitmen normatif (*normative commitment*) terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif komitmen

afektif (*affective commitment*) komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*) terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Meda Cabang Tanjungsari.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Sebagai sarana untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang diteliti.
 - b. Sebagai bahan referensi bagi ilmu-ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
 - c. Sebagai bahan perbandingan dan masukan bagi penelitian yang lain.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Menjadi masukan bagi instansi terkait dalam hal ini adalah PDAM Tirta Meda Cabang Tanjungsari dalam mempertimbangkan pemberian tugas bagi pegawai.
 - b. Peneliti mengharapkan penelitian ini berguna dalam menambah wawasan penelitian dan sebagai bahan kajian untuk pengembangan yang lebih mendalam dan lebih luas dimasa

yang akan datang di bidang manajemen terutama manajemen sumber daya manusia. Khususnya yang berhubungan dengan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

- c. Bagi pihak lain penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang akan memberikan penambahan wawasan mengenai sumber daya manusia. Khususnya yang berhubungan dengan komitmen organisasi terhadap kinerja.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Zulganef (2013) kerangka teoritis atau sering dinamakan juga kerangka pemikiran adalah sebuah model yang dibuat mengenai bagaimana seseorang berteori mengenai hubungan-hubungan antara beberapa faktor atau konsep untuk menjawab masalah penelitian.

Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis akan dijelaskan tentang hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen menggunakan 3 variabel yaitu komitmen afektif sebagai (X_1), komitmen keberlanjutan sebagai (X_2), dan komitmen normatif sebagai

(X₃). Variabel dependen (variabel terikat) menggunakan satu variabel yaitu kinerja pegawai (Y)

Menurut Bangun (2008) kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya (Wirawan, 2013).

Pegawai dengan komitmen yang tinggi juga cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan berbeda dengan pegawai yang memiliki komitmen yang rendah. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) pegawai. Begitu pula sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi akan menghasilkan kinerja yang buruk, tingginya

tingkat absen, dan tingginya tingkat keluar masuk (*turnover*) pegawai. Di bawah ini akan dijelaskan secara rinci tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

1. Pengaruh Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya keterlambatan kerja, kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Sopiah dalam Nurandini, 2014). Ada satu hubungan positif antara komitmen organisasi dan produktivitas kerja, pada umumnya tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil organisasi seperti kinerja dan perputaran pegawai bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain (Robbins dalam Nurandini, 2014).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2014) mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa dimensi yang paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yaitu komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa loyal (setia) terhadap perusahaan yang

disebabkan oleh berbagai hal yang mengacu pada keterikatan emosional (senang, percaya, merasa baik berada di organisasi), identifikasi serta keterlibatan seorang pegawai pada suatu organisasi. Dilihat dari penjelasan di atas maka komitmen afektif (*affective commitment*) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Keberlanjutan (*Continuance Commitment*) terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Meyer dan Allen dalam Darmawan (2013) komitmen keberlanjutan (*continunace commitment*) adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait apabila meninggalkan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen keberlanjutan yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh untuk berbuat demikian. Mereka tetap tinggal karena mereka akan mendapat uang pensiun, fasilitas, dan senioritas atau mereka harus membayar biaya karena pindah kerja, bukan karena adanya hubungan *affetive* yang menyenangkan dengan organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rusyandi (2015) pegawai yang memiliki komitmen keberlanjutan yang tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya, karena dia merasa membutuhkan organisasi tersebut dan apabila meninggalkan organisasi tersebut akan ada biaya yang harus dikeluarkan. Dilihat

dari penjelasan di atas maka komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) terhadap Kinerja Pegawai.

Komitmen pegawai dipandang sangat penting dalam perusahaan daripada kepentingan pribadi. Komitmen pegawai dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, dan kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen maka semakin baik kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Melizawati (2015) komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komitmen normatif meninggalkan pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja pegawai dibanding dengan komitmen yang lain. Karena pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi pegawai dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Di lihat dari penjelasan diatas maka komitmen normatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Keberlanjutan (*Continuance Commitment*), dan Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) terhadap Kinerja Pegawai

Meyer dan Allen dalam Umam (2010) merumuskan tiga

dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Kemudian selanjutnya komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen keberlanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Dimensi yang terakhir yaitu komitmen normatif (*normative commitment*) berkaitan dengan keterikatan perasaan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Apabila pegawai memiliki ketiga komitmen di atas maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki komitmen yang tinggi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung akan menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam

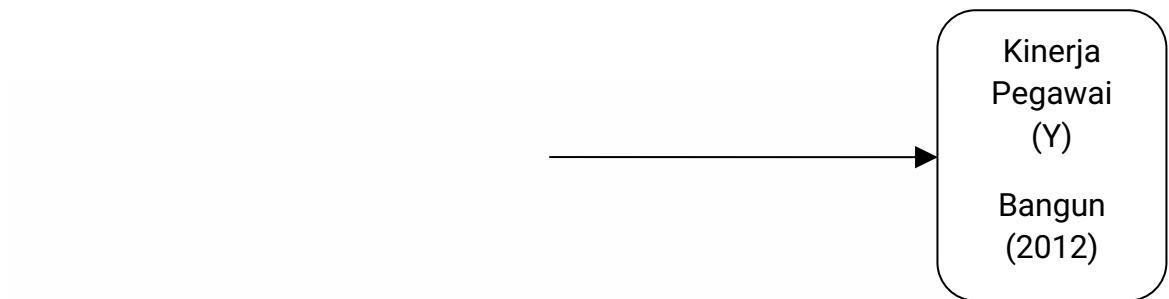
bentuk sikap dan perilaku. Selain itu, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan berbeda dengan pegawai yang memiliki komitmen yang rendah. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) pegawai. Begitu pula sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi akan menghasilkan kinerja yang buruk, tingginya tingkat absen, dan tingginya tingkat keluar masuk (*turnover*) pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari dari komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara Area pekanbaru. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Nurandini (2014) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum PERUMNAS. Dilihat dari penjelasan diatas maka komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*) terhadap kinerja pegawai. Di bawah ini adalah gambar kerangka pemikiran dari peneliti.

Komitmen Organisasi

(X)

a. Komitmen Afektif

b. Komitmen
Keberlanjutan



Sumber : Data Diolah oleh Peneliti (2018)

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti | Judul | Metode penelitian/ Analisis | Hasil |
|-----|--------------------|--|--|--|
| 1. | Sugiono (2016) | Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Alkindo Naratama Tbk. Padalarang Bandung | Deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif | Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Alkindo Naratama Tbk. Padalarang Bandung |
| 2. | Ajeng Ratih (2016) | Pengaruh etika kerja islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (studi | Desain Survei eksplanatori | Terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada Kementerian |

| | | | | |
|------------|--|--|------------------------------------|--|
| | | pada Kementerian Agama Kabupaten Garut) | | Agama Kabupaten Garut) |
| 3. | Ranty Sapitri (2016) | Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru | Analisis regresi linear berganda | Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru |
| 4. | Melizawati (2015) | Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT. Indotirta Abadi) | <i>Explanatory research</i> | Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT. Indotirta Abadi) |
| 5. | Ida Respatiningih dan Frans Sudirjo (2015) | Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi empirik pada Inspektorat Kabupaten Pematang) | Kuantitatif | Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi empirik pada Inspektorat Kabupaten Pematang) |
| 6. | Ihsan Arrasyid (2015) | Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Man Baul-Huda Kota Bandung | Analisis regresi linear berganda | Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Man Baul-Huda Kota Bandung |
| No. | Peneliti | Judul | Metode penelitian/ Analisis | Hasil |
| 7. | Eris Rusyandi | Pengaruh komitmen organisasi terhadap | Deskriptif, asosiatif, | Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi |

| | | | | |
|-----|---------------------------|--|----------------------------------|--|
| | (2014) | kinerja pegawai PT. Ewindo Rancaekek | dan verifikatif | terhadap kinerja pegawai PT. Ewindo Rancaekek |
| 8. | Alfi Hasan Fauzan (2014) | Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso) | Deskriptif dan verifikatif | Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso) |
| 9. | Nurandini (2014) | Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta) | Kuantitatif | Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta) |
| 10. | Ida Khotimul Banat (2014) | Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai UIN Sunan Gunung Djati Bandung | Kausal komparatif dan deskriptif | Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai UIN Sunan Gunung Djati Bandung |

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2018)

G. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Komitmen afektif (*affective commitment*) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Medal Cabang Tanjungsari.

H2: Komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Medal Cabang

Tanjungsari.

H3: Komitmen normatif (*normative commitment*) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Meda Cabang Tanjungsari.

H4: Komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Meda Cabang Tanjungsari.

