

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau *Human Resource Management* (HRM) merupakan salah satu bidang yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Selain Manajemen Sumber Daya Manusia fungsi lain dari Manajemen yaitu keuangan, produksi, pemasaran. Tanpa Manajemen Sumber Daya Manusia fungsi Manajemen dari bidang lainnya tidak akan berjalan dengan baik, sehingga *Human Resource Management* atau Sumber Daya Manusia memegang peran penting bagi operasional dan keberlanjutan suatu Organisasi maupun Perusahaan.

Ada berbagai istilah Manajemen mulai dari manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Manajemen Personalia, Manajemen Kepegawaian, Manajemen Modal Insani Atau *Human Capital Manajemen* (HCM) yang dikenal orang atau yang digunakan dalam organisasi maupun perusahaan. Hal ini pula yang menunjukkan semakin penting peran Manajemen Sumber Daya Manusia untuk pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan strategi dan pendekatan pengelolaan organisasi dimana tenaga kerja merupakan asset perusahaan secara individu dan kelompok memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen Sumber daya manusia penting karena merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya

yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu Organisasi kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga penggerak penentu berlangsungnya proses produksi dalam segala aktivitas organisasi. Oleh karena itu kemajuan di Yayasan Muslimin Saguling ditentukan dari kualitas dan kapabilitas SDM didalamnya.

Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan. Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan sudut pandang yang berbeda-beda, namun makna yang terkandung hakekatnya sama, yaitu kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu Pekerjaan ataupun kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu.

Hasibuan (2008:94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai dan

semakin tinggi ketiga faktor diatas maka akan semakin besar pula kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Tugas dari organisasi itu sendiri yaitu berusaha mengoptimalkan kinerja pekerjaan sumber daya manusia mereka untuk mencapai tingkat produktifitas, efisiensi, efektivitas dan kepuasan kerja untuk melihat apakah sumber daya manusia yang ada dalam organisasi telah menunjukkan kinerja yang baik atau tidak, maka dilakukan penilaian performansi. Hanya saja yang terjadi di Yayasan muslimin saguling Menurut catatan personalia bahwa jarang sekali karyawan atau pegawainya yang menunjukkan semangat untuk bekerja dan meraih prestasi kerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja, rata-rata karyawan Yayasan Muslimin Saguling cenderung rendah.

**Gambar 1.1**

**Presentase Kehadiran Pegawai Yayasan Muslimin Saguling Tahun 2018**



Berdasarkan data presentase kehadiran diatas, yang mana hal tersebut mengindikasikan kurang terdorongnya karyawan dan pegawai Yayasan Muslimin Saguling dalam mencapai prestasi kerja. Fakta lain yang ditemukan peneliti bahwa banyak pegawai di Yayasan Muslimin Saguling tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Ada beberapa dari mereka tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga akhirnya mereka

tidak terlalu loyal pada organisasi. hal ini didasarkan pada data tingkat kehadiran pegawai Yayasan Muslimin Saguling.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. keterkaitan karyawan terhadap organisasi dikenal dengan istilah komitmen organisasi. komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu karyawan ataupun pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi dituntut agar mempunyai komitmen dalam dirinya sendiri.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006:69) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Menurut Griffin (2004:73), komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan pegawai yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasional yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan. Menurut Luthans, (2002:67) pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Sedangkan menurut Greenberg, (1996:159) Komitmen organisasional mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya.

kenyataan yang terjadi di sebuah organisasi bahwa tidak semua karyawan dan pegawainya mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi di Yayasan Muslimin Saguling Kabupaten Bandung Barat ditemukan masalah penurunan rasa tanggung jawab terhadap organisasi, penurunan kinerja, dan telah ada indikasi- indikasi kalau komitmen di antara Karyawan dan pegawainya mulai menurun. Indikasi menurunnya kinerja dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa pegawainya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan keluar dari organisasi.

Tabel. 1.1

**Jumlah Pegawai (Guru) Yayasan Muslimin Saguling**

<b>Tingkatan Sekolah</b>	<b>Tahun 2012-2017</b>	<b>Tahun 2017-2018</b>
Madrasah Aliyah Muslimin Saguling	20	18
Mts Muslimin Saguling	23	20
Mi Muslimin Saguling	11	8
Tk /RA	5	5
Paud / Kober	5	4
Pesantren	7	5
Jumlah Pegawai	71	60

Berdasarkan tabel 1.1 dalam kurun waktu 2015-2018, terjadi penurunan kuantitas /berkurangnya jumlah pegawai yang dimiliki Yayasan Muslimin Saguling. Hal ini diduga terjadi karena kurang adanya komitmen pegawai terhadap organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Guest dan Armstrong (1999:293) bahwasanya kebijakan HRM (*human resource management*) didesain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas dan kualitas kerja. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap di organisasi atau perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi

atau perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi atau perusahaan tersebut. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika pegawai merasa senang dan terpuaskan di organisasi atau perusahaan yang bersangkutan (Lutahan,2006:68). Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri pegawai. *Pertama*, semakin tinggi komitmen pegawai, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. *Kedua*, semakin tinggi komitmen pegawai, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika pegawai mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1983:442).

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan dan pegawai akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan para karyawan dan pegawainya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi (Porter: 1982:442).

Menurut Robbins (2008:101) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu : Komitmen Afektif, Komitmen Normatif Dan Komitmen Kontinuan. Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya, Komitmen

normatif yaitu perasan wajib untuk tetap berada dalam organisasi, komitmen kontinuan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variable dependen sedangkan Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Kontinuan sebagai variable independen. Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu ternyata menunjukkan hasil yang berbeda beda mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa hasil penelitian yang melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan seperti menurut penelitian Dr.Hueryren Yeh, Hong (2012) yaitu *Organizational Commitment Will Positively And Significantly Affect Job Performance*, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai dan tujuan yang sama dalam organisasi, sebagai karyawan yang memiliki komitmen organisasi, produktivitas mereka akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja, Dan juga hasil penelitian Ghobanpour, Dehnavi, Heyrani (2014) yaitu Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja pegawai, komitmen normatif meninggalkan jejak paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen kontinuan. Berbeda dengan hasil penelitian Arizona, Riniwati, Haraphap (2013) secara parsial mengatakan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Komitmen Organisasi Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Kontinuan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.



Berdasarkan *Research Gap* dari beberapa penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan akan dituangkan dalam sebuah skripsi dengan judul :

**“PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN NORMATIF DAN KOMITMEN KONTINUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI YAYASAN MUSLIMIN SAGULING KABUPATEN BANDUNG BARAT”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Penurunan tanggung jawab karyawan atau Pegawai terhadap kewajiban di organisasi menyebabkan kinerja pegawai menurun, sedangkan organisasi di Yayasan Muslimin Saguling sendiri memiliki tujuan untuk mengembangkan dan memajukan organisasinya agar dapat mencerdaskan generasi muda (murid-murid) khususnya di daerahnya sendiri dan dapat bersaing dengan organisasi lain, maka dari itu Yayasan Muslimin saguling membutuhkan pegawai untuk mendukung tujuan tersebut. Oleh karena itu komitmen organisasional yang dimiliki memegang peranan yang besar untuk mendukung kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (guru) yang mengajar langsung kepada murid-muridnya dan berinteraksi secara langsung. Maka ketersediaan karyawan atau pegawai yang berkomitmen sangat diperlukan untuk menampilkan kinerja yang terbaik.

1. Pegawai masih belum merasa masalah yang dihadapi organisasi adalah masalah pegawai juga, Kurangnya adaptasi saat bekerja di organisasi. Pegawai masih belum merasa bahwa organisasi dan orang-orang di dalamnya seperti bagian dari keluarga pegawai sendiri dan organisasi juga

masih belum memiliki makna mendalam bagi pegawai itu sendiri. Maka dari itu perlu adanya keterlibatan emosional pegawai kepada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

2. Rata-rata kinerja pegawai sendiri masih sedang sedang saja karena kurang adanya rasa tanggung jawab. Dikhawatirkan jika keluar dari organisasi pegawai akan merasa bersalah dan menyesal karena merasa ada keuntungan jika tetap berada diorganisasi. Maka perlu menumbuhkan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.
3. Masih berfikir Kehidupan pegawai akan kacau apabila pegawai memutuskan untuk meninggalkan organisasi dan tidak menemukan tempat pengganti dan memiliki dampak buruk nantinya maka dari itu merasa butuh bekerja di organisasi. pegawai sudah memberikan upaya yang optimal saat bekerja di organisasi, sehingga pegawai tetap mau bekerja di organisasi.
4. Penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi terlihat dari mundurnya waktu penyelesaian proyek organisasi dari waktu yang telah disepakati.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dengan latar belakang penelitian, maka peneliti dapat merumuskan bahwa inti permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Yayasan Muslimin Saguling Kab. Bandung Barat ?

2. Apakah komitmen kontinuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Yayasan Muslimin Saguling Kab. Bandung Barat?
3. Apakah komitmen normatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Yayasan Muslimin Saguling Kab. Bandung Barat?
4. Apakah komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Muslimin Saguling Kab. Bandung Barat?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai analisis pengaruh komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan ) terhadap kinerja pegawai di Yayasan Muslimin Saguling Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif komitmen organisasi afektif terhadap kinerja pegawai di Yayasan Muslimin Saguling Kab. Bandung Barat .
2. Untuk mengetahui pengaruh positif komitmen organisasi kontinuan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Muslimin Saguling Kab. Bandung Barat .
3. Untuk mengetahui pengaruh positif komitmen organisasi normatif terhadap kinerja pegawai di Yayasan Muslimin Saguling Kab. Bandung Barat.
4. Untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Muslimin Saguling Kab. Bandung Barat.

## **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dengan permasalahan yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh komitmen organisasi komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai di Yayasan Muslimin Saguling .

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis, baik untuk ilmu ekonomi dan khususnya manajemen sumber daya manusia juga dapat memberikan bukti tentang adanya pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk menambah pemahaman, wawasan, dan alasan yang mendukung mengenai teori yang ada berkaitan dengan masalah pada organisasi yang diteliti.
- c. Sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
- d. Sebagai perbandingan dengan penelitian-penelitian lain.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan juga mengenai kinerja pegawai

- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada ketua Yayasan, kepala sekolah, dan staff di Yayasan Muslimin saguling

kabupaten bandung Barat juga membantu organisasi untuk menjadi acuan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi lebih baik , dan dapat dijadikan sebagai pengetahuan untuk memperluas wawasan dalam bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Kinerja karyawan atau pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan (Pasolong, 2010:176). Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi (Robbins, 1996:89). Sidharta

dan Margaretha (2011:131) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah semacam kesepakatan antara individu-individu di dalamnya yang bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2007:57) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Definisi komitmen organisasional dalam penelitian ini mengarah kepada teori dari Allen dan Meyer (1997:49) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi, yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

### **1. Pengaruh Komitmen Afektif (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya disebut dengan istilah level kerja pegawai yang memiliki level kerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktivitasnya tinggi. Lawler dan porter menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*", yang diperoleh seseorang dari perbuatannya (As'ad, 2009:60)

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Allen dan Meyer, 1997 :118). Keterikatan emosional ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena mempunyai komitmen afektif yang tinggi maka pegawai tersebut akan lebih mendukung

kebijakan perusahaan dibandingkan dengan pegawai yang memiliki komitmen afektif yang lebih rendah.

Komitmen afektif mencerminkan kekuatan kecenderungan individual untuk tetap bekerja dalam organisasi karena individu tersebut setuju dengan organisasi dan senang bekerja pada organisasi tersebut. Komitmen afektif melihat komitmen organisasi sebagai suatu bentuk ekspresi emosional individual terhadap organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan beberapa penelitian *affective commitment* memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) menurut (Dunham et. al. 1994; Meyer et. al.1989; Suliman dan Iles 2000) yaitu keterikatan individu secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan loyalitas.

## **2. Pengaruh Komitmen Normatif (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komitmen Normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai terhadap tanggung jawabnya pada organisasi / perusahaan. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas. Dengan adanya komitmen Normatif pegawai merasa bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaannya ke perusahaan lain.

Allen dan Mayer (1997:120) menyatakan bahwa komitmen normatif merupakan keyakinan pegawai tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasinya.

### **3. Pengaruh Komitmen Kontinuan (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Fuad (2004:30) menyatakan kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.

Komponen komitmen berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi. Kerugian bila meninggalkan organisasi Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

Menurut Allen dan Meyer (1984:26), Karyawan yang membutuhkan organisasi adalah karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasikan manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.



#### **4. Pengaruh Komitmen Afektif (X1), Komitmen Normatif (X2), Komitmen Kontinuan (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

Marthis dan jacson (2012:48) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rivai (2009:48) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di organisasi. komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006:16) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Menurut Morrison dalam Yuwalliatin ( 2006:209) komitmen dianggap penting bagi organisasi karena : (1) Pengaruhnya pada turn over. (2) Hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar

pada pekerjaan. Komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan suatu kerugian. Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dalam pengidentifikasian keterlibatan dirinya dengan organisasi.

### G. Hasil penelitian terdahulu

Penelitian ini sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, berikut adalah beberapa rincian hasil penelitiannya :

**Tabel. 1.2**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	H.Abdul Malik (2015)	Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Kota Mataram	Hasil analisis data penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh langsung dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,338 atau 33,8% atau komitmen organisasional yang sudah dilaksanakan Pemerintah Kota Mataram saat ini, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara langsung sebesar 33,8%.
2.	Jajang Adiftiya (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser.	variabel komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser sebesar 8% dan sisanya 92% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

3.	Sherlywati (2015)	Komitmen Organisasional dan <i>Authentic Happiness</i> : Studi Kasus Karyawan Pada sebuah Organisasi Bisnis Retail di Kota Bandung	Hasil penelitian mengatakan komitmen organisasi berpengaruh sebanyak 48% karyawan staf di organisasi yang diteliti memiliki komitmen organisasional afektif, 31% memiliki komitmen organisasional normatif, dan 21% karyawan staff memiliki komitmen organisasional kontinuans.
4.	Ranty Sapitri (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Komitmen yang paling tinggi yaitu komitmen afektif dan komitmen yang terendah yaitu komitmen normatif.
5.	Hilma Harmen dan Dita Amanah (2013)	Analisis Model Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Negeri Medan	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara masing – masing variabe komitmen organisasi ( afektif, berkelanjutan, dan normatif) terhadap kinerja dosen, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Variabel Komitmen Afektif yang menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Dosen Universitas Negeri Medan.
6.	Linda Kartini Ticoalu (2013)	<i>Organizational Citizenship Behavior (Ocb)</i> Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Dari hasil analisis data ditemukan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan membuat karyawan tersebut memberikan yang terbaik bagi organisasi, dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.
7.	Albert (2015)	Effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (Ocb)	Dari hasil analisis data ditemukan Komitmen Organisasi Tidak terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>

8	Ali H Alawi (2014)	The influence of organizational commitment on performance in the Lebanese bank.	Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja. Ini menandakan bahwa bentuk komitmen organisasi dapat memberikan kinerja atau prestasi yang lebih besar bagi organisas
9	Annisah (2016)	The Effect of affective, continuance and normative commitment on employees performance at PT. Summit Oto Finance, Tbk Branch Jambi)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen keorganisasian yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit Oto Finance, Tbk Cabang Jambi baik secara parsial ataupun secara simultan,
10	Dr. Rebecca C. Tolentino. (2013)	Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel	Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh akan tetapi Tenaga akademik memiliki tingkat komitmen afektif dan normatif yang lebih tinggi sedangkan komitmen kelanjutan dari tenaga administrasi secara signifikan lebih tinggi.
11	Aysen Berberoglu, Hikmet Secim (2015)	Organizational Commitment and Perceived Organizational Performance Among Health Care Professionals: Empirical Evidence From A Private Hospital in Northern Cyprus	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi mempengaruhi kinerja organisasi yang dirasakan pekerja layanan kesehatan. selain memiliki pengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan, tingkat komitmen organisasi juga memengaruhi cara karyawan mengamati kinerja organisasi mereka
12	Saimir Suma, (2013)	Job Satisfaction And Organizational Commitment: The Case Of Shkodra Municipality.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawasan dan kepuasan pembayaran memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan kota. Mereka memiliki komitmen dan kepuasan organisasi yang tinggi dengan pekerjaan itu

			sendiri, pengawasan, gaji, rekan kerja, dan peluang untuk promosi.
13	Naveed R. Khan1, Marinah Awang2, Arsalan Mujahid Ghouri (2014)	Organizational Commitment Construct: Validity Measure Using Sem.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan adalah skala yang valid dan dapat diandalkan untuk mengukur komitmen dalam UKM.

Sumber : jurnal yang telah dipublikasikan

Dari hasil penelitian terdahulu pada penelitian diatas diambil kesimpulan bahwa hasilnya belum konsisten. Sebelumnya telah banyak penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi, hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan atau yang menggunakan variable tambahan seperti pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu peneliti menggunakan analisis pengaruh komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan) terhadap kinerja pegawai dengan objek yang berbeda yaitu di Yayasan Muslimin Saguling Kab.Bandung Barat.

## H. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono,2010:70).

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif

Dalam hal ini karena bentuk penelitiannya kuantitatif maka menggunakan hipotesis sampel. Hipotesis statistik digunakan dan apabila penelitian menggunakan sampel. Hipotesis itu berupa jawaban sementara terhadap rumusan masalah dan hipotesis yang akan diuji ini dinamakan hipotesis kerja.

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan dan analisa atas teori-teori tersebut maka diajukan hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut:

Hipotesis 1 : komitmen organisasi afektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Muslimin Saguling Kabupaten Bandung Barat.

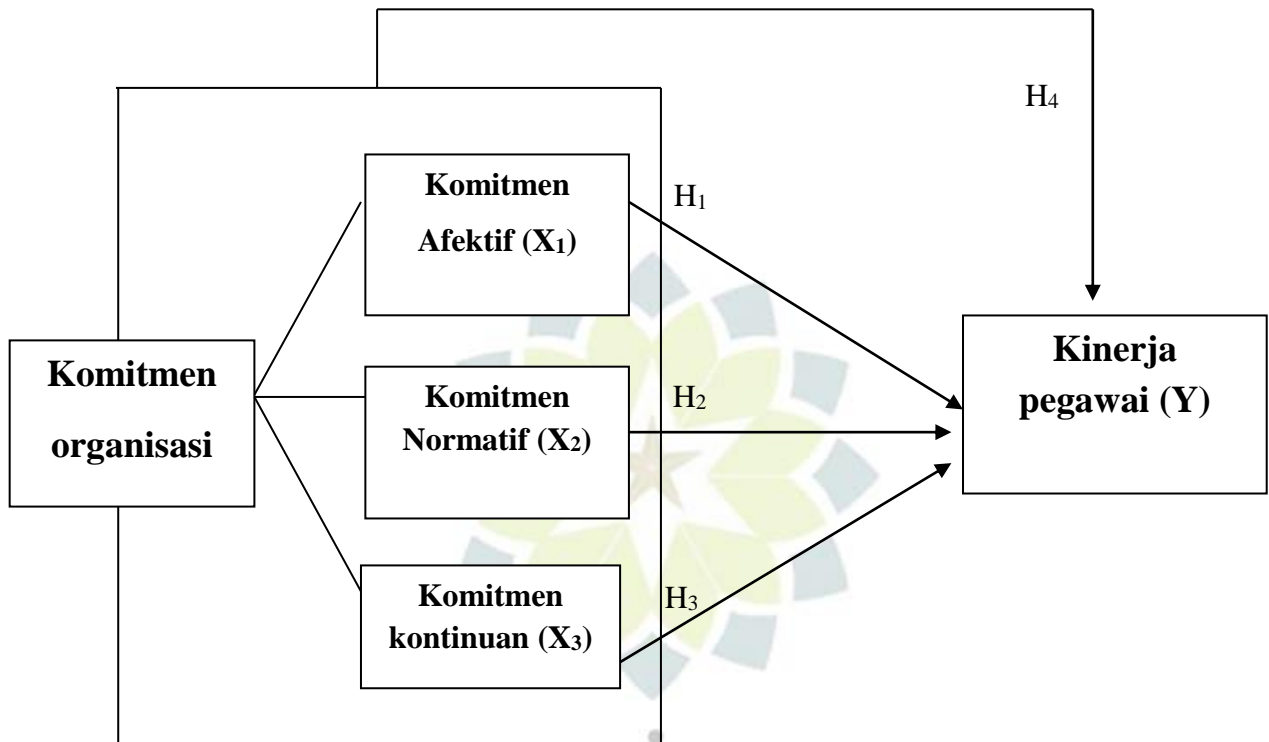
Hipotesis 2 : komitmen organisasi normatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Muslimin Saguling Kabupaten Bandung Barat.

Hipotesis 3 : komitmen organisasi kontinuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Muslimin Saguling Kabupaten Bandung Barat.

Hipotesis 4 : komitmen organisasi afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Muslimin Saguling Kabupaten Bandung Barat.

## I. Model penelitian

Gambar. 1.2  
Model penelitian



(Sumber : diolah oleh peneliti, 2019)