

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetensi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam memengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah (*low management*) sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

Keberhasilan manajemen organisasi, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasional pegawai. Seberapa jauh komitmen organisasional pegawai terhadap organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional pegawai sangatlah penting, karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Bahkan, dalam banyak organisasi, komitmen organisasional merupakan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial.

Komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasional pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasional pegawai yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008), dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya. Yulk (2006), dalam Priansa (2016) menyatakan komitmen organisasional merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau

permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.

Dimensi komitmen menurut Mayer and Allen (Luthans, 2011), dalam Wibowo (2015) adalah: (a) *Affective Commitment*, menyangkut keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi. (b) *Continuance Commitment*, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan. (c) *Normative Commitment*, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

Mathis dan Jackson (2001), dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Benardin dan Russel (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen

Kontinu sebagai variabel independen. Berdasarkan penelitian dari beberapa penelitian terdahulu, ternyata menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh komitmen-komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa hasil penelitian yang melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan seperti menurut penelitian Nurandini (2014) yaitu komitmen organisasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi, sebagai karyawan memiliki komitmen organisasi, produktifitas mereka akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja. Sementara itu, supervisor harus memberikan penghargaan yang sesuai kepada bawahan ketika mereka mencapai tujuan pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. PT TASPEN (Persero) atau Tabungan dan Asuransi Pensiun adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun Pegawai Negeri Sipil. TASPEN adalah singkatan dari Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri.

Perusahaan ini dibentuk sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1969 tentang "Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai", yang selanjutnya juga memfasilitasi Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992 tentang "Dana Pensiun", serta

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang "Sistem Jaminan Sosial Nasional"

Tabel 1.1

Nilai-Nilai PT Taspen

Nilai-Nilai PT Taspen	Keterangan
Tumbuh (Grow)	Berkembang selaras dengan tuntutan perubahan baik eksternal maupun internal.
Inovatif (Innovative)	Kreatif dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide baru untuk mendukung kemajuan Perseroan.
Profesional (Professional)	Senantiasa bekerja dengan menggunakan kompetensi terbaik yang dimiliki untuk memberikan hasil dan manfaat yang semakin meningkat bagi Perseroan.
Kompetitif (Competitive)	Mempunyai daya saing yang tinggi dengan memiliki keunggulan karakter dan kompetensi guna memberikan hasil yang maksimal bagi Perseroan.
Integritas (Integrity)	Satunya perkataan dengan perbuatan dan senantiasa konsisten dalam memegang amanah dan tanggung jawab.

Sumber : Laporan Tahunan PT Taspen Hasil Workshop For Leaders 2014

Berdasarkan hasil wawancara dengan top manager PT Taspen (Persero) KCU Bandung, Bapak Iwan selaku kepala bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Bapak Ganda selaku kepala bidang umum, bahwasanya dengan adanya komitmen yang kuat maka dapat mempertahankan perusahaan untuk mencapai target usahanya. Hasil penelitian dijumpai adanya permasalahan pada tahun 2015, Permasalahannya yaitu, ada beberapa karyawan yang absennya selalu menurun untuk setiap minggu nya. Permasalahan yang ada saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. menurunnya absen karyawan tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut, maka dari itu perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan.

Tabel 1.2

**Laporan Absensi Karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung
Tahun 2015 - 2017**

Tahun	Nilai Absensi Karyawan				
	A	A-	B	B-	C
2015	46,12%	16,92%	32,31%	3,11%	1,54%
2016	49,23%	15,38%	27,69%	3,11%	5,12%
2017	49,23%	16,92%	26,15%	6,15%	1,54%

Sumber : diolah oleh Peneliti dari laporan Absensi Karyawan PT Taspen

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu dengan objek yang berbeda dan belum ada yang melakukan penelitian di perusahaan milik negara dengan objek karyawan berusia diatas 45 tahun, maka peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian mengenai, **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Taspen KCU Bandung)”**’.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan perusahaan atau kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan mempunyai sikap yang berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah. Karyawan dengan komitmen tinggi akan mempunyai produktivitas kerja tinggi dan tingkat absennya pun rendah. Sedangkan sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah akan mempunyai produktivitas kerja rendah dan tingkat absennya pun tinggi.
2. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini, kinerja akan dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan maksimal. Sedangkan karyawan yang mempunyai komitmen rendah tidak

akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga cenderung kinerjanya kurang baik.

3. Dari latar belakang diatas, masalah tingkat komitmen kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah komitmen karyawan, maka semakin rendah juga kinerja yang dihasilkan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Afektif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen KCU Bandung?
2. Apakah Komitmen Normatif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen KCU Bandung?
3. Apakah Komitmen Kontinu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen KCU Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh Komitmen afektif, normatif, dan kontinu mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen KCU Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Komitmen Afektif terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen KCU Bandung.
2. Menganalisis pengaruh Komitmen Normatif terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen KCU Bandung.
3. Menganalisis pengaruh Komitmen Kontinu terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen KCU Bandung.
4. Mengetahui seberapa besar Komitmen Afektif, normatif, dan kontinu terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen KCU Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia di dunia kerja, khususnya tentang pengaruh Komitmen Organisasi dalam peningkatan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai penelitian selanjutnya atau bagi para peneliti yang

membutuhkan informasi terkait pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi dan tolak ukur perusahaan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dimasa yang akan datang.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya serta bisa dijadikan sebagai pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi yang memiliki permasalahan yang sama.

1.6 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Affective Commitment, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pada, dan keterlibatan dengan organisasi. Mereka tinggal karena mereka menginginkan. Sebagai alasan emosional, atau emotion-based, dapat berupa perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan.

Komitmen Afektif (Affective Commitment) didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi risiko kerugian. Allen dan Mayer (1997) menyatakan Komitmen Afektif

merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi (involves the employee's emotional attachment to identification with its involvement in the organization). Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Selanjutnya Allen dan Meyer menyatakan bahwa pegawai dengan Komitmen Afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa pegawai tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan pegawai dengan Komitmen Afektif yang lebih rendah.

Berdasarkan beberapa penelitian, Komitmen Afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering pegawai tidak hadir atau mangkir. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal role-job performance, atau hasil pekerjaan yang dilakukan, pegawai dengan Komitmen Afektif akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmennya lebih rendah. Individu dengan Komitmen Afektif tinggi akan lebih mendukung kebijakan organisasi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki Komitmen Afektif yang lebih rendah. Komitmen Afektif memiliki hubungan yang erat dengan pengukuran self-reported dari keseluruhan hasil pekerjaan individu.

Seorang pegawai yang mempunyai kesamaan nilai dengan organisasi ataupun merasakan keterlibatan yang besar terhadap perusahaan, maka pegawai tersebut memiliki tingkat Komitmen Afektif yang tinggi yang pada akhirnya akan bisa menghasilkan kinerja yang baik. Begitu pun

sebaliknya, jika pegawai tidak mempunyai kesamaan nilai atau pun merasa tidak terlibat dengan aktivitas perusahaan, maka pegawai tersebut mempunyai tingkat Komitmen Afektif yang rendah dan akhirnya akan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan

Normative Commitment, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Kita tetap tinggal karena memang seharusnya. Dengan demikian, merupakan alasan obligation-based untuk tetap dalam organisasi, termasuk perasaan utang budi pada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

Komitmen Normatif (*normative commitment*) merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Komitmen Normatif merupakan kewajiban yang dirasakan oleh pegawai, bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaan ke organisasi lain. Allen dan Mayer (1997), dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa Komitmen Normatif merupakan keyakinan pegawai tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi (*involves employee's feeling of obligation to stay with the organization*).

Komitmen Normatif dianggap memiliki hubungan dengan tingkat ketidakhadiran, namun penelitian lain menyatakan bahwa tidak ada

berhubungan antara Komitmen Normatif memiliki hubungan dengan ketidakhadiran. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa komitmen normatif berhubungan positif dengan mengukur hasil kerja dan pengukuran laporan kerja dari keseluruhan pekerjaan. Komitmen Normatif memiliki hubungan dengan tingkah laku *organization citizenship*. Walaupun demikian hubungan antara Komitmen Normatif dengan tingkah laku *extra-role* lebih lemah jika dibandingkan Komitmen Afektif. Komitmen Normatif yang tinggi berkorelasi negatif dengan stres kerja yang dialami pegawai.

Saat pegawai merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya dan memang sudah seharusnya dia ada didalam organisasi, itu artinya pegawai tersebut memiliki tingkat Komitmen Normatif yang tinggi dan akan menunjukkannya dengan tingkat kehadiran dan kinerja yang baik. Begitu pun sebaliknya, jika seorang pegawai tidak merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan merasa tidak dibutuhkan oleh perusahaan, maka pegawai tersebut memiliki tingkat Komitmen Normatif yang rendah sehingga bisa berdampak kepada tingkat absensi yang tinggi dan kinerja yang rendah.

3. Pengaruh Komitmen Kontinu (berkelanjutan) terhadap Kinerja Karyawan

Continuance Commitment, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena kita merasa perlu. Ini merupakan *cost-based reason* untuk tetap, termasuk masalah gaji,

tunjangan, dan promosi, serta yang berkaitan dengan menumbangkan keluarga.

Allen dan Mayer (1997) menyatakan bahwa komitmen kontinu merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi (involves commitment based on the cost that the employee associated with leaving the organization). Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

Komitmen kontinu yang tinggi akan menyebabkan pegawai bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam diri pegawai bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka pegawai tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka pada tahap selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang dihasilkannya buruk.

Saat seorang pegawai merasa akan mengalami kerugian jika keluar dari perusahaan atau organisasinya yang sekarang karena dikhawatirkan bisa mengeluarkan biaya yang tinggi dan dia tidak bisa memastikan bisa mendapatkan pekerjaan seperti saat di perusahaan tersebut, maka pegawai tersebut artinya mempunyai Komitmen Kontinu yang tinggi dan nantinya akan mempengaruhi kinerjanya di perusahaan. begitu pun sebaliknya, jika

pegawai terkesan acuh dengan keberadaannya di perusahaan dan bisa saja memutuskan keluar dari perusahaan, maka dia artinya mempunyai Komitmen Kontinu yang rendah dan nantinya bisa mempengaruhi kinerjanya di perusahaan.

4. Pengaruh Komitmen Afektif, normatif, dan Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2016) Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Kinerja (*Performance*) adalah kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja menurut Mc Clelland (1967), dalam (Torang, 2014) menentukan beberapa karakteristik kinerja yaitu; bertanggung jawab dalam pemecahan masalah, menetapkan tujuan, ada umpan balik dan dapat diandalkan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Setiap Organisasi bertujuan untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasinya sendiri, tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar

selaras dengan tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi harus memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai komitmen kuat pada organisasi. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang memiliki komitmen. John Wiley & Sons, Inc. (2010) dalam Torang (2014) yang mengungkapkan bahwa: “Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya”. Didukung oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013) dalam bukunya mengungkapkan bahwa: “Terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan”. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan.

1.7 Penelitian Terdahulu

Berikut ini peneliti mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu sebagai gambaran serta pembandingan agar mempermudah pengambilan kesimpulan dan menjadi referensi penelitian.

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Nurandini (2014), Universitas Diponegoro Semarang	Analisi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)	Komitmen Afektif mempunyai pengaruh paling besar diantara dimensi komitmen yang lain.	Teknik Sampling menggunakan simple random sampling	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variable Komitmen Afektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variable Komitmen Normatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variable komitmen continuance mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Melizawati (2015), Universitas Negeri Surabaya	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan)	Menggunakan alat pengujian yang sama.	Komitmen Normatif adalah dimensi komitmen organisasi yang mempunyai pengaruh	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Komitmen Normatif, karena karyawan bertahan untuk bekerja

				paling tinggi.	atas kesadaran diri sendiri.
	Alif Hasan Fauzan & Sumiyati (2015) Universitas Pendidikan Indonesia	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso)	Menggunakan Teknik Sampling Sensus.	Usia Karyawan yang rata-rata 25-45 tahun.	Dari hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja dan lain-lain.
3.	Ranty Sapitri (2016) Universitas Riau	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru	Komitmen Afektif merupakan dimensi komitmen organisasi yang mempunyai nilai pengaruh paling tinggi.	Teknik Sampling menggunakan Teknik random sampling.	Berdasarkan hasil penelitian terdapat 3 Komitmen Organisasi pada karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru yaitu Komitmen Afektif, komitmen kelanjutan dan Komitmen Normatif yang ada di setiap individu karyawan Perusahaan Listrik

					Negara Area Pekanbaru tersebut. Komitmen yang paling tinggi yaitu Komitmen Afektif dan komitmen yang terendah yaitu Komitmen Normatif.
4.	Muhammad Riaz Khan, Ziauddin and etc (2010) Faculty of management Sciences, International Islamic University, Islamabad Pakistan	The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance (Case on employees of oil and gas sector in Pakistan)	Semua dimensi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Teknik sampling stratified random sampling.	Hasil dari keseluruhan dimensi komitmen organisasi, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0.218$, $p < .001$). Jadi dari hasil korelasi dan regresi, semua hipotesis diterima pada data sektor minyak dan gas di Pakistan.
5.	Dwi Yuli Indriyanto (2013) Universitas Negeri Semarang	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang	Seluruh dimensi berpengaruh positif dan signifikan.	Teknik sampling yang digunakan.	Hasil pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 52,513$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,606, dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja mampu dijelaskan oleh komitmen organisasional dan kompensasi sebesar 60,6%, sedangkan sisanya 39,4% dijelaskan

					oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
--	--	--	--	--	--

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan hasil penelitian dari Nurandini (2014), peneliti bisa mengetahui bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang paling penting yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka karyawan tersebut bisa memberikan kinerja yang baik sehingga bisa mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan penelitian Melizawati (2015), diantara ketiga dimensi komitmen organisasi, Komitmen Afektiflah yang paling bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan senantiasa memberikan kinerja yang baik.

Sama halnya seperti penelitian yang dilakukan Melizawati, penelitian Ranti (2016) menyatakan bahwa Komitmen Afektif adalah dimensi dari

komitmen organisasi yang paling tinggi pengaruhnya dalam kinerja karyawan. Dan Komitmen Normatif adalah dimensi yang paling rendah.

Dalam penelitian Muhammad Riaz (2010) di perusahaan minyak dan gas di Pakistan, seluruh dimensi komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain komitmen organisasi, kompensasi juga menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sama seperti halnya penelitian Muhammad Riaz, hasil penelitian Dwi Yuli (2013) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi dan didukung dengan adanya kompensasi yang layak menjadi faktor paling penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.8 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Komitmen Afektif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 = Komitmen Normatif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

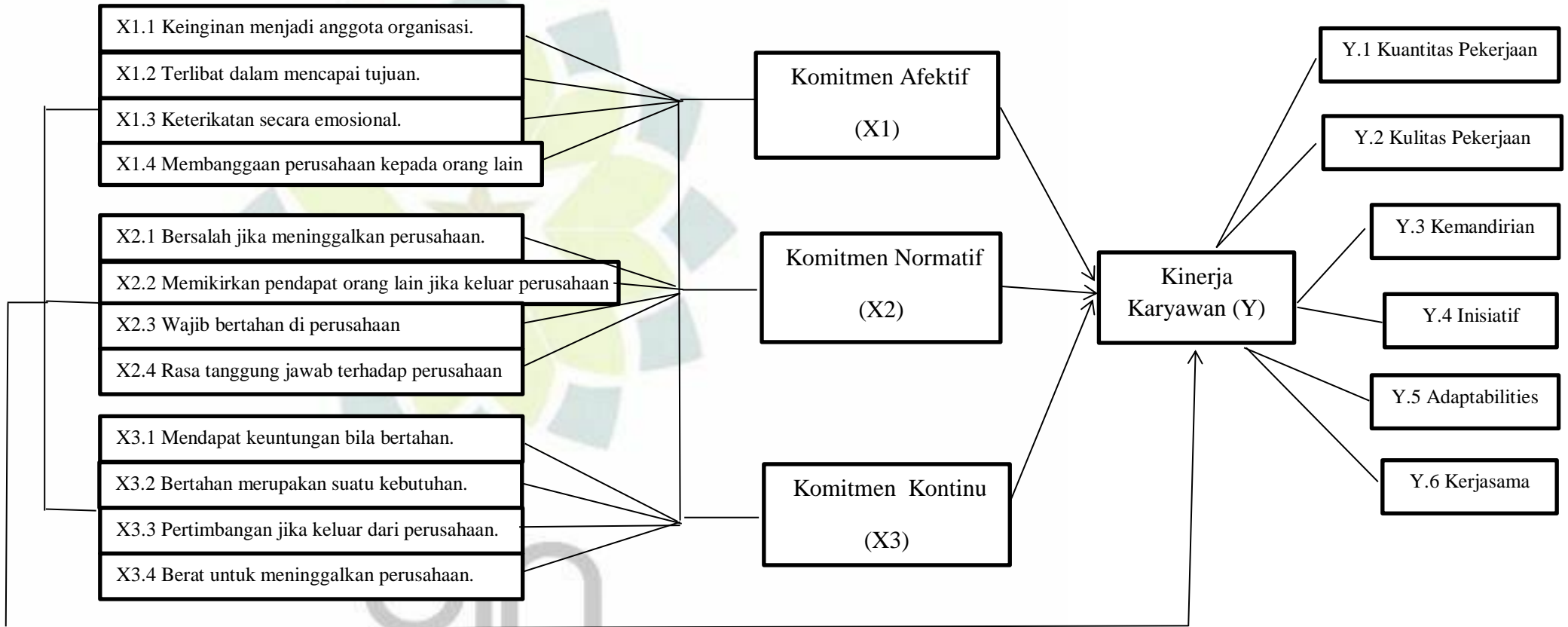
H3 = Komitmen Kontinu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan..

H4 = Komitmen Afektif, normatif, dan Kontinu secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1.9 Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis, berikut ini adalah model penelitian yang dilakukan peneliti.

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Gambar dibuat oleh peneliti, 2018



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG