

Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik *Crumb Rubber Factory* di PT. Pinago Utama Sugiwaras

Meisy Kuswanti, Endah Dewi Purnamasari, M. Kurniawan DP

Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

Email : meisykuswanti@gmail.com, endahdps86@gmail.com, kurniawan@uigm.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of affective commitment, sustainable commitment, and normative commitment on the performance of the employees of the Crumb Rubber Factory at PT Pinago Utama Sugiwaras. The population was 250 and the final sample total was 154 which was determined deploying the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using the multiple linear regression method. The results of the investigation exhibit that partially each of affective commitment and sustainable commitment has a significant effect on employees' performance. Furthermore, partially normative commitment has no significant effect on employees' performance. Simultaneously, affective commitment, sustainable commitment, and normative commitment have a significant effect on employees' performance. These empirical findings can provide benefits for the Crumb Rubber Factory at PT Pinago Utama Sugiwaras. The leader of the company should pay attention to affective commitment, sustainable commitment, and normative commitment factors to optimize employees' performance.

Keywords: Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif, Kinerja, Manajemen SDM

1. Pendahuluan

Pada era Globalisasi dan ditengah pandemi Covid-19 saat ini, membutuhkan upaya untuk mampu meningkatkan efisiensi serta menekan biaya operasional (*Cost Operation*) maupun biaya produksi (*Cost Product*) secara kreatif dan inovatif menuju terciptanya keseimbangan antara biaya yang dikeluarkan (*Total Cost*) dan hasil yang akan dicapai pada setiap unit usaha secara profit *maximization* maupun *minimization*. Salah satu langkah antisipatif terjadi nya kerugian usaha hingga kondisi sulit lain seperti bankrut maupun pailit yaitu melalui optimalisasi penyerapan dan pengembangan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas secara selektif hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempunyai arti penting dan berperan aktif secara dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena baiknya suatu perusahaan tergantung dengan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan juga erat kaitannya dengan upaya perusahaan dalam mengembangkan komitmen organisasinya. Komitmen dalam suatu organisasi sangat penting sebagai sebab yang menjadikan

seorang karyawan menjadi memiliki tanggung jawab terhadap bidang kerja yang ditekuninya.

Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi dalam berorganisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Parinding, 2017). Menurut Sutrisno di dalam (Pratiwi, 2019) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga menjadi salah satu dimensi dalam berorganisasi adalah komitmen afektif, komitmen afektif adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Dimensi lain komitmen organisasi menurut Umam di dalam (Pratiwi, 2019) adalah komitmen berkelanjutan, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi karyawan dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi karyawan organisasi tersebut.

Kemudian dimensi selanjutnya dalam berorganisasi serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen normatif, menurut Umam di dalam (Pratiwi, 2019) komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen ini lebih cenderung untuk bertahan karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi. Hal ini biasanya disebabkan oleh karyawan yang merasa perusahaan telah banyak memberikan sesuatu untuk dirinya dalam hal untuk meningkatkan kinerja dan juga disebabkan oleh atasan yang selalu mengontrol dan mengawasi kinerja karyawannya, sehingga banyak waktu yang terbuang karena hal itu. Maka dengan adanya kondisi seperti ini membuat karyawan merasa ada tekanan yang terdapat dalam dirinya yakni balas budi terhadap organisasi. Oleh sebab itu komitmen normatif dapat diartikan sebagai hasrat yang dimiliki karyawan untuk terus bertahan di organisasi karena merasa ada kewajiban yang mendorong mereka untuk tetap tinggal di dalam organisasi.

Dari penjelasan diatas mengenai komitmen organisasi yang diantaranya adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan komitmen kinerja karyawannya, karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan membuat perusahaan dengan mudah mencapai visi dan misi serta dapat unggul di dunia persaingan bisnis. Karena menurut penulis perusahaan yang baik dan unggul dapat terlihat dari baik tidaknya kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Prima Aprilia Dewi, 2019) yang berjudul “Komitmen Afektif, Normatif dan Berkelanjutan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah)”. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen normatif, dan berkelanjutan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan pada penelitian (Hariadi, 2018) yang berjudul “ Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Direktorat Operasi PT. Bank Bukopin, Tbk. Kantor Pusat). Hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif secara bersama-

sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial komitmen afektif dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian diatas dapat diketahui bahwasannya komitmen organisasi di butuhkan agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan kinerja yang baik bagi suatu instansi tempat karyawan tersebut bekerja.

PT. Pinago Utama adalah salah satu perusahaan industri pengolahan karet remah (*crumb rubber factory*) yang beroperasi sejak tahun 1997 berlokasi di Desa Sugiwaras, Kecamatan Babat Toman, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan – Indonesia dengan luas areal sekitar 39.200m². Perusahaan ini memiliki beberapa pabrik yaitu pabrik *rss*, pabrik *cpo*, pabrik *improbio* dan pabrik *crumb rubber factory*. Peneliti akan meneliti pada pabrik *crumb rubber factory*.

Crumb Rubber Factory merupakan suatu industri pengolahan karet remah yang berbadan hukum PT yang beroperasi di Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Pabrik bergerak dibidang perkaretan yang mengolah bahan baku karet berasal dari petani karet di Kabupaten yang diterima pabrik dalam bentuk *slabs*, *lump*, *cuplump*, dan *sit* angin atau lebih dikenal dengan “BOKAR” (Bahan Olah Karet Rakyat) menjadi produk setengah jadi berkualitas ekspor.

Adanya pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Pinago Utama Sugiwaras bagi karyawan baru maupun yang telah lama bekerja dalam bentuk *On The Job Training (OJT)* adalah salah satu bukti dan upaya nyata. Perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut. Namun menurut observasi peneliti, mendapatkan temuan yang terjadi di PT. Pinago Utama Sugiwaras yaitu peraturan yang dibuat belum terlaksana dengan maksimal hal ini dikarenakan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan masih ada yang tidak mentaatinya dan masih rendahnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, seperti masih ada karyawan yang datang terlambat pada saat jam istirahat selesai, masih ada yang tidak memakai perlindungan K3 saat bekerja dan masih ada yang tidak menggunakan identitas pengenalan saat bekerja.

Dari pernyataan tersebut di dapatkan fenomena di mana karyawan masih banyak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan, padahal pelanggaran yang dilakukan akan dikenakan sanksi, hal ini dapat disimpulkan bahwa kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan di PT. Pinago Utama Sugiwaras.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Komitmen Afektif Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik *Crumb Rubber Factory* Di PT. Pinago Utama Sugiwaras ?
2. Bagaimana Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik *Crumb Rubber Factory* Di PT. Pinago Utama Sugiwaras ?
3. Bagaimana Pengaruh Komitmen Normatif Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik *Crumb Rubber Factory* Di PT. Pinago Utama Sugiwaras ?

4. Bagaimana Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik *Crumb Rubber Factory* Di PT. Pinago Utama Sugiwaras ?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016) di dalam (Naufal, 2019) kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Donni Juni Priansa (2018:269) di dalam (Rialmi & Morsen, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai dengan perannya dalam organisasi.

2.2 Komitmen Afektif

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi (Pramesti et al., 2020). Menurut Yusuf & Syarif (2018, hal. 34) di dalam (Pratiwi, 2019). Komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada karyawan, untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi.

2.3 Komitmen Berkelanjutan

Menurut Imron (2018, hal. 50) di dalam (Pratiwi, 2019) Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan nilai ekonomis yang diterima jika tetap berada pada organisasi. Menurut Yusuf & Syarif (2018, hal. 35) di dalam (Pratiwi, 2019) komitmen berkelanjutan yaitu seorang karyawan yang mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

2.4 Komitmen Normatif

Menurut Priansa (2018, hal. 241) di dalam (Pratiwi, 2019) komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Karyawan merasa harus bertahan karena loyalitas. Menurut Wibowo (2015, hal. 189) di dalam (Handayani, 2019) komitmen normatif adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban.

2.5 Penelitian Terdahulu

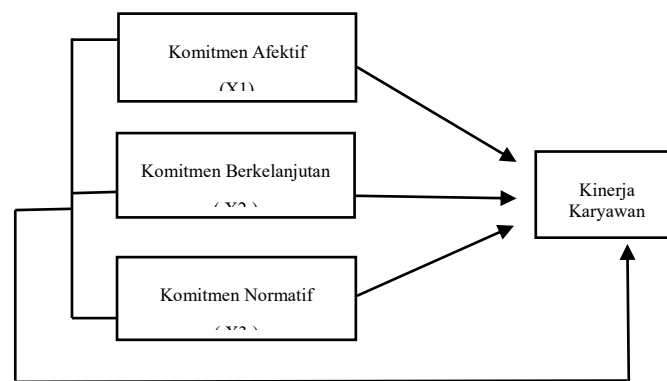
Berdasarkan penelitian (Hendry et al., 2019) berjudul Pengaruh Komitmen Afektif, Kognitif Dan Normatif Terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Seru. Hasil penelitian menunjukkan komitmen afektif, komitmen kognitif dan komitmen normatif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja polisi pada Polres Serui. Hasil penelitian menunjukkan komitmen afektif, komitmen kognitif, dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja polisi pada Polres Serui. Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen kognitif berpengaruh dominan terhadap kinerja polisi pada Polres Serui.

Berdasarkan penelitian (Fajriah, 2019) dengan judul *Pengaruh komitmen afektif komitmen*

kontinuan dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai Yayasan Muslimin Saguling Kabupaten Bandung Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif komitmen normatif terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh negatif komitmen kontinuan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (Arifin, 2019) dengan judul Pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas pelayanan konsumen: Penelitian di PT Grab Indonesia di Kota Bandung. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif berpengaruh terhadap OCB, tetapi untuk Komitmen Berkelanjutan mendapatkan hasil akhir signifikan negative terhadap OCB.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Dari gambar kerangka pemikiran diatas, maka dapat diketahui bahwa yang menjadi:

1. Variable Independen/Variabel Bebas adalah Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2) dan Komitmen Normatif (X3). Sedangkan,
2. Variabel Dependen/Variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan yang telah dijelaskan dengan landasan teori terhadap masalah penelitian, maka hipotesis atau dugaan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga Komitmen Afektif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Diduga Komitmen Berkelanjutan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H3: Diduga Komitmen Normatif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Diduga terdapat pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Metodologi Penelitian

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini hanya hanya berfokus pada perusahaan penelitian yang diangkat hanya berkaitan dengan “ Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan *Pabrik Crumb Rubber Factory* di PT. Pinago Utama Sugiwaras“.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada karyawan yang bekerja di pabrik *crumb rubber factory* di PT. Pinago Utama Sugiwaras yang berlokasi di Desa Sugiwaras, Kecamatan Babat Toman, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan.

3.3 Batasan Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan pabrik *crumb rubber factory*, penelitian ini berfokus pada pengaruh komitmen aferatif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pabrik *crumb rubber factory* di PT. Pinago Utama Sugiwaras.

3.4 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti dan diolah sendiri oleh organisasi menerbitkan atau menggunakannya, yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara ke PT.Pinago Utama Sugiwaras.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder, adalah sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) di dalam (Pola & Berbasis, 2004) teknik pengumpulan data merupakan prioritas utama yang memiliki nilai strategis dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner.

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik *crumb rubber factory* di PT. Pinago Utama Sugiwaras, berjumlah 250 orang meliputi pimpinan dan seluruh karyawan pabrik *crumb rubber factory* di PT. Pinago Utama Sugiwaras.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini meliputi 154 karyawan pabrik *crumb rubber factory* di PT. Pinago Utama Sugiwaras. Menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 5%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

N : Ukuran Populasi

n : Ukuran Sampel

e : Batas Toleransi Kesalahan

$$n = \frac{N}{1 + N^2}$$

$$n = \frac{250}{1 + 250 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{250}{1 + 250 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{250}{1 + 0,626}$$

$$n = \frac{250}{1,625}$$

$$n = 153,8$$

$$n = 154$$

Hasil $n = 153,8$ dibulatkan menjadi 154

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus *slovin* di dapatkan hasil 153,8 di bulatkan menjadi 154. Jadi, sampel yang diambil sebanyak 154 karyawan.

3.6. Teknik Analisis

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Fauzi, Dencik, Asiati, 2019). Ketentuan validitas dan kuesioner dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan dari suatu pernyataan r_{hitung} tersebut terhadap tabulasi nilai r_{tabel} . Kuesioner dinyatakan valid bila r_{hitung} lebih

besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari penelitian ini. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (Sunyoto, 2016:81) di dalam (Mohammad et al., 2017). Nilai reliabilitas diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik apabila mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto 2016:92) di dalam (Mohammad et al., 2017). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui hasil distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Normalitas data dapat dianalisis menggunakan Histogram Dependent dan Grafik normal P-Plot.

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Model persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a = Konstanta (nilai Y apabila X_1, X_2 dan $X_3 = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Variabel independen (X_1, X_2 dan X_3)

3.6.5 Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial atau secara sendiri-sendiri antara X_1 terhadap Y, X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y, menurut Sujarweni (2015:113) maka pengambilan keputusan menggunakan dua cara yaitu:

Cara 1 :

1. Jika $\text{sig} \geq 0,05$ maka H_0 di terima
2. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 di tolak

Cara 2 :

- a. Jika $t_{hit} \geq t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, maka koefisien regresinya signifikan yang berarti hipotesis diterima.
- b. Jika $t_{hit} < t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, maka koefisien regresinya signifikan yang berarti hipotesisnya di tolak.

3.6.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersamasama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumus Uji F menurut Sunyoto (2016:188) adalah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / (N - k - 1)}{k (1 - R^2)}$$

Keterangan :

F_h : Nilai F_{hitung}

R^2 : Koefisiendeterminasi

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Total Variabel

3.6.7 Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi biasanya dilambangkan dengan huruf R dimana nilai R dapat bervariasi, mulai dari -1 atau +1. Nilai R yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai R yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut.

3.6.8 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono di dalam (Sunarsi, 2018) Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersamasama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi = 1, yang artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika Koefisien Determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

4.1.1. Uji Validitas

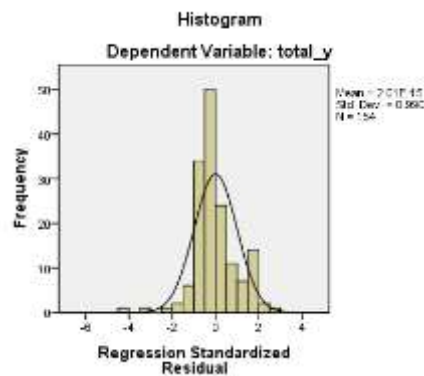
Hasil pengelolaan data diketahui setiap item pertanyaan dari variabel komitmen afektif (X1), komitmen berkelanjutan (X2) dan komitmen normatif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,158 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari ketiga variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan

dalam pengujian selanjutnya.

4.1.2. Uji Reabilitas

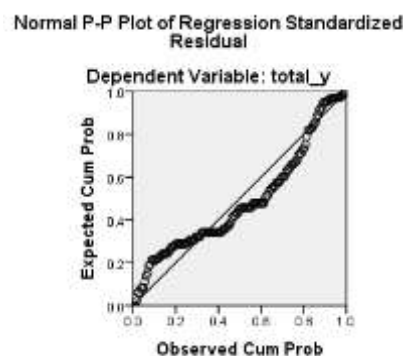
Hasil dari pengelolaan data di dapat nilai *cronbach's alpha* variabel komitmen afektif (X1) sebesar 0,763, komitmen berkelanjutan (X2) sebesar 0,688 dan komitmen normatif (X3) sebesar 0,637 dan kinerja karyawan sebesar 0,837 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan masing-masing pernyataan dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.1.3. Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram Dependent

Berdasarkan gambar 2 tampilan grafik normal Plot diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal.



Gambar 3. Grafik normal *P-P Plott of Regression Standarized Residual*

Berdasarkan gambar 3 grafik *P-P Plot* juga menunjukan kesimpulan, dari tampilan di atas terlihat bahwa ada data yang menyebar keluar sedikit dari garis diagonal, hingga masih dapat dikatakan normal.

4.1.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Coefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.655	2.621		12.079	.000
total_x1	.160	.096	.182	1.668	.097
total_x2	.372	.098	.360	3.814	.000
total_x3	-.307	.093	-.287	-3.289	.001

a. Dependent Variable: total_y

Berdasarkan data Tabel 1 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 31.655 + 0,160 X_1 + 0,372 X_2 - 0,307 X_3$$

Hasil analisis regresi linier berganda yang masih berbentuk angka akan dijelaskan dalam Bahasa yang mudah dipahami sebagai mana berikut ini :

1. Nilai konstanta sebesar 31.655 berarti jika variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 31.655. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tanpa ada variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, maka kinerja karyawan akan sebesar 31.655 dan menunjukkan hasil yang positif.
2. Variabel komitmen afektif mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,160 atau berpengaruh secara positif tidak signifikan yang artinya jika variabel komitmen afektif meningkat 1, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,160.
3. Variabel komitmen berkelanjutan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,372 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel komitmen berkelanjutan meningkat 1, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,372.
4. Variabel komitmen normatif mempengaruhi kinerja karyawan sebesar -0,307 atau berpengaruh secara negatif yang artinya jika variabel komitmen normatif meningkat 1, maka semakin rendah variable kinerja karyawannya.

4.1.5 Uji Koefisien Variabel Komitmen Afektif (X1)

Table 2. Hasil Koefisien Variabel Komitmen Afektif (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.795	2.152		16.169	.000
total_x1	.222	.069	.253	3.227	.002

a. Dependent Variable: total_y

Hasil dari uji t di dapat nilai Sig untuk pengaruh komoitmen afektif (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.227 > 1.97601$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti komitmen afektif (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pabrik *crumb rubber factory* di PT. Pinago Utama Sugiwaras.

4.1.6 Uji t Variabel Komitmen Berkelanjutan (X2)

Tabel 3. Hasil Koefisien Variabel Komitmen Berkelanjutan (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.531	2.438		11.704	.000
total_x2	.417	.077	.403	5.427	.000

a. Dependent Variable: total_y

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh komitmen berkelanjutan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5.427 > 1.97601$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti komitmen berkelanjutan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pabrik *crumb rubber factory* di PT. Pinago Utama Sugiwaras.

4.1.7 Uji t Komitmen Normatif (X3)

Tabel 4. Hasil Koefisien Komitmen Normatif (X3)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.903	1.902		23.078	.000
total_x3	-.102	.086	-.095	-1.181	.239

a. Dependent Variable: total_y

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh komitmen normatif (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,239 > 0,05 dan nilai t hitung $-1.181 < 1.97601$, berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan yang artinya jika variabel komitmen normatif meningkat, maka semakin rendah variable kinerja karyawannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti komitmen normatif (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) *pabrik crumb rubber factory* di PT. Pinago Utama Sugiwaras.

4.1.8 Uji Kecocokan Model

Tabel 5. Hasil Uji Kecocokan Model

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	425.392	3	141.797	13.993	.000 ^b
Residual	1520.017	150	10.133		
Total	1945.409	153			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1

Karena nilai F hitung (13.993) > nilai F tabel (2,66) dan nilai signifikansi F (0,000) < tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), maka H4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan *pabrik crumb rubber factory* PT. Pinago Utama Sugiwaras.

4.1.9 Koefisien Korelasi (R)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.468 ^a	.219	.203	3.183	.219	13.993	3	150	.000

a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

Berdasarkan Table 6 diperoleh hasil koefisien korelasi (R) = 0,468 atau 46,8%. Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan variabel X ke Variabel Y adalah sedang.

4.1.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.468 ^a	.219	.203	3.183	.219	13.993	3	150	.000

a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

Dari Table 7 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,219 atau 21,9 % menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif adalah 21,9 %, sedangkan 0,781 atau 78,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen afektif mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,160 atau berpengaruh secara positif tidak signifikan yang artinya jika variabel komitmen afektif meningkat 1, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,160. Variable komitmen afektif (X1) memiliki nilai t-hitung > t-tabel sebesar $3.227 > 1.97601$ dengan hasil signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti komitmen afektif (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) *pabrik crumb rubber factory* di PT. Pinago Utama Sugiwaras.

Penelitian ini didukung oleh teori menurut Pathan dkk (2016, hal.176) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat menjadi alat ukur, yaitu pimpinan memprioritaskan kesejahteraan karyawan, mendalami pengetahuan dalam peningkatan kinerja, kejujuran karyawan dan kemahiran dalam berorganisasi, sehingga apabila komitmen afektif baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hariadi (2018) menyatakan bahwa komitmen afektif bernilai positif terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen berkelanjutan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,372 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel komitmen berkelanjutan meningkat 1, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,372. Variabel komitmen berkelanjutan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5.427 > 1.97601$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti komitmen berkelanjutan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y) *pabrik crumb rubber factory* di PT. Pinago Utama Sugiwaras.

Penelitian ini di dukung oleh teori menurut Umam (dalam Intan Permata Suri,2019) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator komitmen berkelanjutan, yaitu tidak memiliki alternatif kerja, rasa rugi, keinginan berkontribusi dan kesulitan, sehingga apabila komitmen berkelanjutan baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amirul Akbar, Mochammad Al Musaieq dan Mochammad Djudi Mukzam (2017) menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan bernilai positif terhadap kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen normatif mempengaruhi kinerja karyawan sebesar -0,307 atau berpengaruh secara negatif yang artinya jika variabel komitmen normatif meningkat 1, maka semakin rendah variable kinerja karyawannya. Variable komitmen normatif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $t_{hitung} -1.181 < 1.97601$ dan sig sebesar $0,239 > 0,05$ sehingga berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan yang artinya jika variabel komitmen normatif meningkat, maka semakin rendah variable kinerja karyawannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti komitmen normatif (X3) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) *pabrik crumb rubber factory* di PT. Pinago Utama Sugiwaras. Penelitian ini di dukung oleh teori menurut Parinding (2017,hal.98) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator komitmen normatif, yaitu loyalitas, merasa tidak baik meninggalkan organisasi dan setia pada organisasi. Sehingga apabila komitmen normatif baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prima Aprilia Dewi (2019) menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan bernilai positif terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hal ini dapat menjawab hipotesis dan tujuan dari penelitian ini, dimana dari hasil uji parsial diketahui bahwa setiap variabel mempunyai pengaruh yang berbeda-beda. Dari uji t atau secara parsial dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Afektif (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap (Y), Komitmen Berkelanjutan (X2) berpengaruh dan signifikan, terhadap (Y) dan Komitmen Normatif (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap (Y). Hasil dari uji F menunjukkan bahwa jika variabel Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2) dan Komitmen Normatif (X3) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah Komitmen Berkelanjutan (X2) hal ini karena hasil dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel Komitmen Berkelanjutan (X2) lebih tinggi dari variabel lain. Hubungan antara variabel X dan Y adalah sedang dengan tingkat keeratan sebesar 22%. Dari hasil uraian diatas membuktikan bahwa di PT. Pinago Utama Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2) dan Komitmen Normatif (X3) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran yang penulis berikan yang berhubungan dengan Komitmen Afektif, Komitmen

Berkelanjutan, Komitmen Normatif dan Kinerja Karyawan antara lain :

Menurut hasil uji yang dilakukan, maka peneliti menyarankan kepada Pimpinan dan karyawan PT. Pinago Utama Sugiwaras hendaknya mempertahankan komitmen afektif yang mana terlihat dari keinginan emosional dalam bekerja yang muncul dari setiap individu karyawan agar sesuai kemampuan serta bakat yang mereka miliki.

Kepada Pimpinan hendaknya lebih meningkatkan komitmen berkelanjutan agar meminimalisir penurunan tanggung jawab karyawan terhadap kewajibannya diperusahaan melalui program promosi untuk jenjang karir, jaminan sosial dan jaminan hari tua.

Komitmen Normatif lebih perlu diperhatikan karena timbulnya hasil negatif pada saat penelitian, pimpinan diharapkan lebih memerhatikan faktor-faktor lain yang diduga berpengaruh dalam komitmen afektif tersebut seperti tekanan kerja, penghargaan dan kontrak psikologis (kepercayaan terhadap adanya saling memberi hubungan timbal balik antar sesama). Dari beberapa faktor tersebut yang akan menimbulkan penurunan terhadap kinerja karyawan.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan meneliti variable-variabel lain yang tidak sama dengan variable yang dimiliki dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, atmosfir perusahaan dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- Arifin, N. (2019). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas pelayanan konsumen Penelitian di PT Grab Indonesia di Kota Bandung - Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.
- Fajriah, N. (2019). *Pengaruh komitmen afektif komitmen normatif dan komitmen kontinuan terhadap kinerja pegawai Yayasan Muslimin Saguling Kabupaten Bandung Barat*.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk manajemen dan akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handayani, M. (2019). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan jabatan fungsional auditor terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja auditor internal (Studi pada BPKP dan Inspektorat Sumatera Selatan). *BALANCE Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 511. <https://doi.org/10.32502/jab.v4i1.1817>
- Hariadi. (2018). *Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Direktorat Operasi PT)*.
- Hendry, Pongtiku, A., Rasyid, A., & Sofyan, A. (2019). Pengaruh Komitmen Afektif, Kognitif dan Normatif terhadap Kinerja Polisi pada Polres Serui. *The Journal of Bussines and Management Research*, 2(2614–4190), 1–10.
- Mohammad, I., Saerang, D. P. E., & Pangerapan, S. (2017). Pengaruh Pemeriksaan Dan Penagihan Pajak Terhadap Penerimaan Pajak Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2), 938–949. <https://doi.org/10.32400/gc.12.2.18370.2017>
- Naufal. (2019). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.
- Pola, F. I. T. S., & Berbasis, J. (2004). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 22–34.
- Pramesti, N. K., Dewi, D., & Astiti, P. (2020). Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 5607. <https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p07>
- Pratiwi, Y. (2019). *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Medan. Umkm, Perk.*
- Prima Aprilia Dewi. (2019). *Komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi Pada PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging Lampung Tengah)*. 1–121. <https://www.bps.go.id/dynamictable/2018/05/18/1337/persentase-panjang-jalan-tol-yang-beroperasi-menurut-operatornya-2014.html>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 14–31.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)