



PENGARUH KOMITMEN DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Apnur Wirli Aji, M Azis Firdaus, Widhi Ariyo Bimo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

apnurwirlia@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id

Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of commitment and work attitude on employee performance. This research was conducted in March until July 2019 using a qualitative approach and survey data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used in this study is the validity and reliability test, correlation analysis, regression, coefficient of determination, and hypothesis testing using computer applications. In the commitment reliability variable (X1) Cronbach's Alpha value > 0.60 is 0.771 in the work attitude variable (X2) Cronbach's Alpha value > 0.60 is 0.755 on the performance variable (Y) has a Cronbach's Alpha value > 0.60 that is 0.869 thus it is stated that all items of the statement are reliable and acceptable.

Keywords: Commitment, Work Attitude, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komitmen dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada bulan maret sampai dengan juli 2019 menggunakan pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data survey dengan penyebaran kuesioner. Analisis yang digunakan penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas, analisis korelasi, regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi komputer. Pada variabel reabilitas komitmen (X1) nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ yaitu 0,771 pada variabel sikap kerja (X2) nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ yaitu 0,755 pada variabel kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ yaitu 0,869 dengan demikian di nyatakan bahwa seluruh item pernyataan reliabel dan dapat diterima.

Kata Kunci : Komitmen, Sikap Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Latar belakang

Perkembangan suatu organisasi ditentukan oleh banyak faktor akan tetapi faktor manusia yang menentukan tumbuh dan

berkembangnya suatu organisasi, peran manusia sebagai sumber daya semakin diyakini kepentingannya karena merupakan suatu sistem sentral dalam suatu sistem kerja. Dalam sikap kerja di Indonesia lebih banyak di sebabkan adanya ketidak sesuaian pada sistem kerja pada komitmen

yang di jalankan dalam suatu perusahaan Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepada perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan SDM dalam kegiatan suatu organisasi.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2018:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembang, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Dessler dalam Sutrisno (2018:5), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan sumber daya manusia.

Komitmen kerja merupakan salah satu kunci yang menentukan suatu keberhasilan atau tidak berhasilnya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kemampuan berkomitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap pekerjaannya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya. Didalam organisasi sikap kerja sangat penting karena sikap merupakan komponen dalam perilaku kerja. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Sikap Kerja adalah hal yang penting dalam kehidupan pada suatu organisasi, karena sikap sangat berkaitan dengan suatu tindakan untuk menyelesaikan tugas dalam suatu

pekerjaan. Semakin baik aktifitas dalam suatu pekerjaan maka akan semakin tinggi beban kerja yang didapatkan untuk pegawai. Pada dasar nya sikap merupakan suatu kebiasaan, tempramen, dan kebiasaan sendiri yang sering dilakukan yang berdasar kan dengan kepribadian dan motivasi yang didapatkan.

Sikap kerja merupakan sebagai suatu kecenderungan pikiran yang dihasilkan terhadap pekerjaan yang merasa baik atas pekerjaannya dalam bekerja keras, jujur dan dapat memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak baik dalam bekerja maka akan bekerja dengan senaknya, bekerja jika ada pengawas, tidak jujur dan pada akhirnya merugikan perusahaannya.

Menurut Mekhelluloh, Syahrur, & Rachmatulaily. (2019). Kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan suatu seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam tugas bekerja. Kinerja merupakan suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dari hasil kerja yang dicapai yang di bebaskan kepadanya tugas tugas untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki hasil kerja yang baik. Kinerja adalah salah satu faktor penentu salah satu keberhasilan dalam mencapai keberhasilannya.

2. Rumusan Masalah

Penelitian ini berfokus pada pengaruh Komitmen dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Waspphutowa merumuskan sebagai berikut : Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Citra Waspphutowa. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Waspphutowa. Bagaimana pengaruh

komitmen dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra waspphutowa.

II. Metode Penelitian

Dalam proses pengambilan data yang berkaitan dengan kinerja karyawan tentang komitmen dan sikap kerja. Peneliti membagikan kuisisioner kepada 50 responden secara acak dari populasi yang berjumlah 50 orang karyawan pada PT. Citra Waspshutowa. Jumlah pertanyaan yang ada pada kuisisioner ada 30 pertanyaan, terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel komitmen (X1), dan 10 pertanyaan untuk variabel sikap kerja X2, serta 10 pertanyaan untuk pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y). Dengan data yang didapatkan telah disebar sebesar 50 responden untuk mengetahui sejauh mana hubungan komitmen dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Waspshutowa. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Uji Validitas dan Reabilitas, Analisis Deskriptif, Analisis Inferensial, Korelasi, Regresi, Hipotesis.

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reabilitas

uji Validitas pada variabel komitmen (X1), sikap kerja (X2), pengembangan karir karyawan (Y) diatas bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 50$ diperoleh r_{tabel} 0,278 maka intrumen adalah valid dan ketika $r_{hitung} < r_{tabel}$ adalah valid. Dalam rumus ($df-n$). variabel reabilitas pada variabel reabilitas komitmen (X1) nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yaitu 0,771 pada variabel sikap kerja (X2) nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yaitu 0,755 pada variabel kinerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yaitu 0,869 dengan demikian dapat di nyatakan bahwa seluruh item pernyataan reliabel dan dapat diterima.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menganalisis data, mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul yang bertujuan untuk membuat kesimpulan. Kuisisioner yang disebarakan sebanyak 50 responden terdapat item pertanyaan yang terbagi menjadi 10 pertanyaan untuk variabel komitmen, 10 pertanyaan untuk sikap kerja dan 10 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan.

Analisis persepsi karyawan terhadap komitmen dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Indikator komitmen terdiri dari 10 pertanyaan berikut ini merupakan hasil prespsi karyawan tentang komitmen.

Regresi

Hasil hubungan antara komitmen (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,356. Hal ini menunjukkan hubungan yang rendah antara variabel komitmen (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil hubungan antara Sikap Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,211. Hal ini menunjukkan hubungan yang rendah antara variabel sikap kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil hubungan Komitmen (X1) dan Sikap Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,378. Hal ini menunjukkan hubungan yang rendah antara variabel komitmen (X1) dan Sikap Kerja dan variabel kinerja karyawan (Y).

Regresi

Persamaan regresi $Y = 17,400 + 0,548 X1$ dimana 17,400 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas komitmen (X1) sama dengan nol, maka besarnya variabel kinerja karyawan

(Y) adalah 17,400 nilai koefisien (X1) sebesar 0,548 artinya jika X1 naik satu satuan maka Y akan naik 0,548.

Persamaan regresi $Y = 29,278 + 0,289 X_2$ dimana 28,278 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas sikap kerja (X2) sama dengan nol, maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 28,278 nilai koefisien (X2) sebesar 0,289 artinya jika X2 naik satu satuan maka Y akan naik 0,289.

Persamaan regresi $Y = 12,468 + 0,497 X_1 + 0,176 X_2$, variabel X1 sebesar 0,497 ini berarti hubungan antara komitmen dan sikap kerja dan kinerja karyawan adalah negatif atau setiap kenaikan nilai skor variabel komitmen sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,497.

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,127 atau (12.7%) memberikan arti bahwa besarnya peran komitmen terhadap kinerja karyawan dan selebihnya sebesar (87,3%) berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,045 atau (04.5%) memberikan arti bahwa besarnya peran sikap kerja terhadap kinerja karyawan dan selebihnya sebesar (95.5%) berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,147 atau (14.7%) memberikan arti bahwa besarnya peran komitmen dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan dan selebihnya sebesar (85,3%) berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi komputer dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai F-

hitung sebesar 3,912. Karena F hitung = 3,912 > F-tabel 4,04 (dengan tingkat kepercayaan 5%) maka H_0 diterima. Maka kesimpulan nya adalah terdapat hubungan yang signifikan antar komitmen dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Waspphutowa

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis persepsi karyawan nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap komitmen yaitu sebesar 4,28 (pada skala 1-5) dalam interval 4,21-5,00 dengan kategori Sangat Baik. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan R hubungan antara komitmen (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $R = 0,356$ terletak pada interval (0,20-0,39) Hal ini menunjukkan hubungan yang rendah antara variabel komitmen (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan diketahui persamaan regresi $Y = 29,278 + 0,289 X_2$ dimana 28,278 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas sikap kerja (X2) sama dengan nol, maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 28,278 nilai koefisien (X2) sebesar 0,289 artinya jika X2 naik satu satuan maka Y akan naik 0,289.

Berdasarkan analisis deskriptif nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap sikap kerja yaitu sebesar 4,02 (pada skala 1-5) dalam interval 3,41 - 4,20 dengan kategori Baik. Hasil hubungan antara Sikap Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $R = 0,211$ terletak pada interval (0,20-0,39) hal ini menunjukkan hubungan yang rendah antara variabel sikap kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan analisis deskriptif nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan yaitu

sebesar 4,04 (pada skala 1-5) dalam interval 3,41 - 4,20 dengan kategori Baik. hasil hubungan Komitmen (X1) dan Sikap Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $R = 0,378$ dalam interval (0,20-0,39). Hal ini menunjukkan hubungan yang rendah antara variabel komitmen (X1) dan Sikap Kerja dan variabel kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi $Y = 12,468 + 0,497 X1 + 0,176 X2$, variabel X1 sebesar 0,497 ini berarti hubungan antara komitmen dan sikap kerja dan kinerja karyawan adalah negatif atau setiap kenaikan nilai skor variabel komitmen sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,497

Saran

Saran untuk komitmen yaitu adalah seluruh SDM pada PT. Citra Waspputowa harus memiliki komitmen yang tinggi pada setiap pekerjaannya oleh sebab itu seluruh pihak yang terlibat didalam organisasi perusahaan mampu untuk menjalankan pekerjaannya karena didalam perusahaan komitmen sangat diperlukan pada pimpinan perusahaan.

Saran untuk sikap kerja adalah dengan cara berkomunikasi dengan karyawan dan atasan dengan baik agar dapat saling menghargai dan menghormati agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran untuk kinerja karyawan adalah karyawan PT. Citra Waspputowa harus mampu meningkatkan kinerja karyawan terutama pada kualitas dan kuantitas agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

V. Daftar Pustaka

Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: bumi aksara.

Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (18 ed.). Jakarta: bumi aksara.

Mekhelluloh, Syahrums, & Rachmatulaili. (2019). *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*.

Osada. (2012). *Perilaku Organisasi Edisi dua*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.

Richard. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Oktaviani, R, Syahrums, & Asti Marlina. (2019). *Kepemimpinan dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan*.

Santoso, S. (2002). *Metode Penelitian* (1 ed.). Yogyakarta: PUSTAKA BARUPRESS.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian*. Bandung: ALFABETA.