

eJournal Administrasi Bisnis, 2021, 9(3): 203-207
ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
© Copyright 2021

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN *CONSIGNMENT* PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE DI PLAZA MULIA SAMARINDA

Suci Amala

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara
Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda,
Email: suciamalal1@gmail.com

Abstract

Organizational commitment are important for companies who want to improve employe performance. PT. Matahari Department Store Plaza Mulia Samarinda is a branch of PT. Matahari Department Store, tbk which is distributed in several parts of Indonesia. PT. Matahari Department Store is a company that's sells a wide variety of fashion needs ranging from clothing for children to adult, shoes, slippers, beauty products, accessories, children's toys to household needs. This research aims to determine the influence of organizational commitment to the consignment employee performance of PT. Matahari Department Store Plaza Mulia in Samarinda. The organizational commitment (X) are used as independent variables while the employee performance as dependent variables. Primary data is obtained by conducting interviews to 57 respondent using questionnaires. Secondary data is obtained by conducting field observation. Analysis data uses a simple linear regression technique with SPSS 22 software. The result showed that the organizational commitment variables (X) significantly influence to employee performance (Y) PT. Matahari Department Store Plaza Mulia in Samarinda. Suggestions for PT. Matahari Department Store Plaza Mulia in Samarinda the company should build an emotional bond, convince employees to last long in company, make employees aware that leaving the company will harm the employees themselves, pay attention to loyalty outside the working hours that have been given by employees in order to reduce the level of permits or delays.

Keywords: *Organizational Commitment, Employee Performance.*

Pendahuluan

Pada masa modern seperti saat ini yang sangat luas dan segalanya bisa sangat mudah diakses dengan kecanggihan teknologi (Bharata & Widyaningrum,

2020). Perkembangan teknologi di zaman sekarang juga membuat persaingan di dunia dagang sangatlah ketat. Tidak hanya kecanggihan teknologi yang modern, perusahaan juga harus mementingkan bagaimana pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki untuk melatih sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia yang tepat akan menghasilkan kinerja yang optimal (Muhammad & Niki, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Andriana *et. al.*, 2021). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *consignment* pada PT. Matahari Departement Store Plaza Mulia Samarinda.

Salah satu masalah mengenai tingkat komitmen kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi, semakin besar angka keterlambatan karyawan menandakan kurangnya komitmen kerja dari karyawan itu sendiri. Tingkat keterlambatan pada PT. Matahari Departement Store Plaza Mulia Samarinda masih terbilang cukup tinggi. Keterlambatan setiap bulannya yang mengalami penurunan juga kenaikan. Komitmen organisasi yang berjalan dengan baik antar perusahaan dengan karyawan mampu menjalin kerjasama dalam rentang waktu yang cukup lama (Sapitri & Suryanela, 2016). Berikut adalah diagram masa kerja karyawan *Consignment* PT. Matahari Departement Store Plaza Mulia Samarinda:

Tabel 1. Data Masa Kerja Karyawan *Consignment* per Agustus 2020

Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase
Dibawah 1 Tahun	66	50 %
1 – 2 Tahun	28	21 %
2 – 3 Tahun	21	16 %
3 – 4 Tahun	11	8 %
4 – 5 Tahun	2	2 %
> 5 Tahun	4	3 %
Jumlah	132	100 %

sumber: data diolah, 2021

Metode

Metode pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *Consignment* yang berkerja pada PT. Matahari Departement Store Plaza Mulia Samarinda dengan jumlah karyawan sebesar 132 orang karyawan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 57 responden dari total 132 karyawan. Jumlah sampel pada penelitian

ini diambil dari hasil perhitungan rumus Slovin. Definisi operasional untuk masing-masing variabel dalam yang dapat diukur adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Komitmen Organisasi (X)	Komitmen Afektif (<i>Affective commitment</i>)	Keinginan bertahan lama Ikatan emosional
	Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>)	Gaji Lingkungan pekerjaan
	Komitmen Normatif (<i>Normative commitment</i>)	Loyalitas Mengikuti standar kerja
	Kuantitas	Target perusahaan sesuai dengan waktu yang diberikan Target pekerjaan sesuai dengan kemampuan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Hasil penjualan Pelayanan pelanggan
	Kehadiran	Datang dan pulang tepat waktu Izin / terlambat kerja
	Sikap Kooperatif	Bekerja sama dengan rekan kerja
		Bekerja sama dengan pimpinan

sumber: data diolah, 2021

Hasil dan Pembahasan

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{xy}	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X)	Xa.1	0.350	0.200	Valid
	Xa.2	0.309	0.200	Valid
	Xb.1	0.530	0.200	Valid
	Xb.2	0.348	0.200	Valid
	Xc.1	0.243	0.200	Valid
	Xc.2	0.352	0.200	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Ya.1	0.728	0.200	Valid
	Ya.2	0.346	0.200	Valid
	Yb.1	0.634	0.200	Valid
	Yb.2	0.491	0.200	Valid
	Yc.1	0.605	0.200	Valid
	Yc.2	0.742	0.200	Valid
	Yd.1	0.552	0.200	Valid
	Yd.2	0.556	0.200	Valid

sumber: data diolah, 2021

Penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X) terhadap kinerja karyawan *Consignment* (Y). Dari analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.704	4.619		1.668	.101
1	Komitmen Organisasi	.949	.186	.566	5.096	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari dengan nilai 0,949. Perhitungan ini menunjukkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 94,9% dan 1-0,949 berhubungan dengan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.308	2.965

sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5, maka ditunjukkan bahwa nilai R=0,566 yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas (X) secara serentak dengan variabel terikat (Y) dalam kategori sedang.

Tabel 6. Uji T

Model	T	Sig.
(Constant)	1.668	.101
Komitmen Organisasi	5.096	.000

sumber: data diolah, 2021

Menurut tabel 6, hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai t-hitung variabel Komitmen Organisasi lebih tinggi nilainya dari t-tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar 0,000. Jadi komitmen organisasi terhitung > tabel ($5,096 > 1,672$), sehingga H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ada pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan *consignment* pada PT. Matahari Department Store Plaza Mulia Samarinda dapat ditarik kesimpulan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Plaza Mulia Samarinda. Terdapatnya pengaruh positif terhadap komitmen organisasi membuktikan bahwasannya semakin besar dan tingginya tingkat kinerja seseorang karyawan, maka akan semakin besar dan tinggi juga tingkat komitmen organisasinya. Saran yang dapat peneliti berikan untuk perusahaan yaitu, Sebaiknya perusahaan memperhatikan loyalitas yang telah karyawan berikan. Sebaiknya pimpinan perusahaan dapat memperjuangkan hak karyawan *consignment* untuk mendapatkan keserataan terutama mengenai gaji yang sering kali di bawah angka standar peraturan pemerintah kota Samarinda.

Daftar Pustaka

- Andriana, A. N., Sanjaya, A., & Elvara, S. (2021). The Effect of Leader Member Exchange on Employee Performance at PT Gawi Makmur Kalimantan, Penajam Paser Utara. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 1-10.
- Bharata, W., & Widyaningrum, P. W. (2020). Analisis Penerimaan Teknologi Mobile Banking Terhadap Use Behavior Melalui Pendekatan Model Utaut 2 (Studi Pada Nasabah KCU BCA Malang). *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 139-159.
- Muhammad, H. F., & Niki, P. S. (2018). Pengembangan Human Resource Information System (HRIS) untuk Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *JUPITER (Jurnal Pendidikan Teknik Elektro)*, 3(2), 1-12.
- Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).