

**KOMITMEN AFEKTIF, NORMATIF, DAN BERKELANJUTAN YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Great Giant
Pineapple Department Labelling and Packaging Lampung Tengah)**

(Skripsi)

Oleh

PRIMA APRILIA DEWI



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRACT

AFFECTIVE , NORMATIVE, AND CONTINUANCE COMMITMENT ON AFFECTS EMPLOYEE PERFORMANCE (Study on Labelling and Packaging Departement PT Great Giant Pineapple in Central Lampung)

By

Prima Aprilia Dewi

The study aims to determine “The influence of Affective, Normative, and Continuance Commitment on affects Employee Performace” (Study on Labelling and Packaging Department PT Great Giant Pineapple in Central Lampung). The type of this research is explanatory research with quantitative approach. The analysis data in this research are using multiple linear regression techniques with SPSS 24 tool . Research Test are using descriptive analysis, statistic test, t test, F test and R test. The technique of collecting data used questionnaires. The sample in this were 90 employees on Pineapple Labelling and Packaging Departement PT Great Giant in central Lampung. Based on the result of descriptive analysis showed that affective and normative commitment have the highest affect on employee performance, whereas normative commitment is high. The result of multiple linear regression showed variables affective, normatif, and continuance commitment simultaneously have positive and significant effect on the employee performance with R square 25,4%. The conclusion of this research using partial t test showed that normative and continuance commitment partially have significant effect to employee performance whereas affective commitment hasn't significant effect to employee performance. The results F test showed that affective commitment, normative commitment, continuance commitment have significant influence to employee performance

Keywords: Affective Comitment, Normative Commitment, Continuance Commitment, Employee Performance

ABSTRAK

KOMITMEN AFEKTIF, NORMATIF DAN BERKELANJUTAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging Lampung Tengah)

Oleh

Prima Aprilia Dewi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Afektif, Normatif, dan Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda dengan alat uji SPSS 24. Pengujian menggunakan uji deskriptif dan uji statistik yaitu uji t, uji F dan uji R. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 90 karyawan PT Great Giant Pineapple Departement Labelling and Packaging Lampung Tengah. Hasil uji deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif, normatif dan kinerja karyawan sangat tinggi sedangkan komitmen normatif tinggi. Hasil analisis berganda menunjukkan bahwa komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan R square sebesar 25,4%. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen normatif, dan berkelanjutan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara menyeluruh menggunakan uji F simultan menunjukan bahwa komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan, Kinerja Karyawan.

**KOMITMEN AFEKTIF, NORMATIF, DAN BERKELANJUTAN
YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Great Giant Pineapple Department Labelling
and Packaging Lampung Tengah)**

Oleh
Prima Aprilia Dewi

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS
pada
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi : **KOMITMEN AFEKTIF, NORMATIF, DAN BERKELANJUTAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada PT. Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging Lampung Tengah)

Nama Mahasiswa : *Prima Aprilia Dewi*

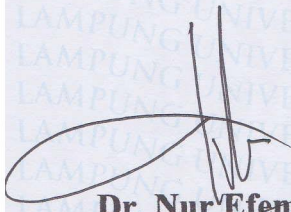
Nomor Pokok Mahasiswa: 1516051032

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

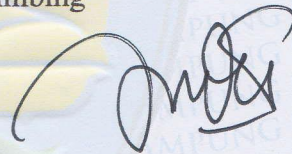
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

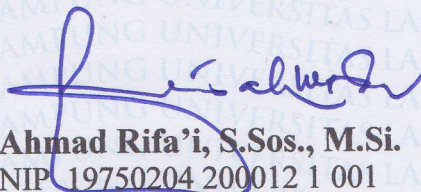


Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.
NIP 19691012 199512 1 001



Dra. Fenny Saptiani, M.Si.
NIK 231504 63071 0 201

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

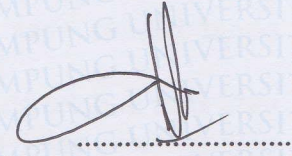


Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP 19750204 200012 1 001

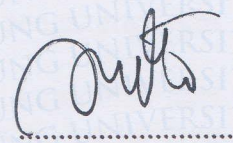
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.**



Sekretaris : **Dra. Fenny Saptiani., M.Si.**



Penguji : **Unang Mulkhan, S.AB., M.B.A., Ph.D.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Swarief Makhya
NIP. 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **22 Juli 2019**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 15 Juli 2019
Yang membuat pernyataan,



METERAI
TEMPEL
86654 AFF691920546
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Prima Aprilia Dewi
NPM 1516051032

MOTTO

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan"
(Asy Syarh ayat 5-6,)

"Barang siapa yang keluar mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah"
(HR.Turmudzi)

"Kebahagiaan terindah didalam hidup adalah membuat bahagia dan bangga kedua orangtuaku" "

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT.

Penulis persembahkan Karya kecil ini untuk

BAPAK DAN IBUKU TERSAYANG

Yang Selalu Mendukungku Dalam Segala Kekuranganku Dan Selalu Mendoakanku Disetiap Langkahku. Terima Kasih Bapak dan Ibu, Akan Kulakukan Semua Hal Yang Dapat Membanggakan Dan Membahagiakan Kalian.

Keluarga besarku yang selalu mendoakan dan Mendukungku demi kesuksesan Dan Keberhasilanku ini

Sahabat-Sahabat Terbaikku

Dosen Pembimbing dan Penguji yang sangat berjasa Dan Seluruh Dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekalku di masa depan.

Almamaterku yang Sangat Kucinta Dan Ku Banggakan

Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrahmannirrahim

Puji Syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya bisa menyelesaikan SKRIPSI ini yang membuat saya bisa menjadi pribadi yang lebih sabar lagi dan lebih menghargai waktu. Skripsi yang diangkat oleh penulis ini berjudul **KOMITMEN AFEKTIF, NORMATIF, DAN BERKELANJUTAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Great Giant Pineapple Departement Labelling and Packaging Lampung Tengah)**. Sebab itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW.
2. Bapak dan Ibuku yang sudah melahirkan, membesarkan, serta merawat dan mendidikku dengan baik. Terimakasih banyak sudah memberikan semua yang terbaik untukku. Mendukung serta mendoakan setiap langkah baik yang kupilih. Semua pengorbanan kalian tidak akan bisa terukur oleh apapun. Dengan segala keterbatasan dan perjuangan kalian selalu memberikan pendidikan dunia dan akhirat yang terbaik untuk anak-anakmu ini. Doakan aku semoga setelah ini aku dapat membahagiakan bapak dan ibu serta selalu menjadi anak yang berbakti untuk selamanya.

3. Bapak Dr. Syarief Makhya, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Drs.Susetyo, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Drs. Denden Kurnia Drajat, Msi. Selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Drs. Dadang Karya Bhakti, M.M Selaku Wakil Dekan Bagian Kemahasiswaan Dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
7. Bapak Ahmad Rifai, S.Sos, M.si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.
8. Bapak Nur Efendi, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing pertama, terima kasih saya ucapkan untuk bapak, yang telah membantu dan mengarahkan saya dari awal tahap penyusunan skripsi sampai selesainya skripsi ini, terima kasih juga telah menjadi orang tua kami di kampus yang telah rela meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dan pengajaran untuk kami para anak bimbingan skripsi. Semoga bapak senantiasa di berikan kesehatan, kebahagiaan dan di mudahkan segala urusanya oleh Allah SWT.
9. Ibu Dra.Fenny Saptiani, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia membimbing dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan untuk anak-anak bimbingan skripsi. Terima kasih banyak untuk bu fenny, sudah memberikan arahan-arahnya, ilmu, serta dukungan semangat untuk saya terus mengerjakan skripsi ini. Maafkan kami karena

selama proses pengerjaan skripsi ini sudah merepotkan ibu. Semoga Allah senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan kemudahan untuk bu fenny.

10. Bapak Unang Mul Khan, S.A.B., M.B.A., P.hD. selaku Dosen Penguji Skripsi. Terima kasih untuk pak Unang, yang telah menjadi pembimbing sekaligus penguji yang sangat membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini. Terimakasih pak atas waktunya untuk memberikan arahan-arahan serta ilmu demi kebaikan skripsi ini. Semoga pak Unang selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan serta dimudahkan segala urusannya oleh Allah SWT.
11. Seluruh dosen dan staff jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
12. Terima kasih untuk kakakku satu-satunya Andreas Syailendra, terima kasih sudah menjadi motivasi dan alasan bahwa aku harus menjadi orang yang baik, membahagiakan orangtua dan sukses, semangat melanjutkan gelarmu, semoga selalu dimudahkan urusannya oleh Allah SWT dan selalu diberkahi dalam pekerjaan mengajarmu.
13. Terima kasih untuk M. Zulfikarian Alzardi, yang telah menemaniku dari awal kuliah hingga sekarang, Terima kasih selalu mau direpotin untuk segala urusanku dan juga terimakasih atas semua dukungan, semangat, doa serta bantuannya selama ini.
14. Terimakasih untuk Fitri Naria orang yang pertama kali aku kenal di ABI 15, Minan Lusi yang selalu menjadi pengingat dan mengajarkan tentang kebaikan. Insya Allah tidak halangan untuk kita terus berkomunikasi

dengan baik ya, meski kalian berdua di Kayu Agung dan Lampung Barat, semoga kita semua di berikan kesuksesan dan kebahagiaan serta jodoh yang baik untuk kita semua.

15. Terimakasih untuk Pitry Munthe teman jalan bareng kalau mau kuliah, Putu rajin diet tapi makan terus, Aulia selalu curhat tapi berkepanjangan sampe bingung apa yg di curhatin, mba Popi yang akhir-akhir tiba-tiba akrab dan suka nginep di kosan.
16. Teman-Teman seperbimbinganku, (Bu fenny Squad) Fitri Naria, Hilyana, ,Novita Lubis makasih loh atas semua bantuan dan semangat nya, (Pak Nur Squad) Della, Yuliana.
17. Narumi Squad, Nduls bertetangga dari kecil sampe akhirnya ngekos pun bareng dan sudah kuanggap adik sendiri makasih nduls udah nemenin dan bantuin sampe malem untuk skripsian, Hestuy Suka nemenin kemanapun meskipun pake motor orang, makasih yaa woh udah nemenin dan bantuin bawaan aku dari berangkat sampe selesai, Mael yang kadang aku teriakn untuk sekedar tanya-tanya kalau gak ngerti, Inun calon menempati kamar ku yang susah move on dari seseorang, . Makasih adik-adikku, kuliah yang bener ya yang suka bolos jangan bolos lagi, semangat mengejar gelar kalian masing-masing kelak.
18. Keluarga KKN ku tercinta di Tiyuh Pulung Kencana Kab Tulang Bawang Barat Fajar, Ana, Rubi, Kak Yuda, Kak Kharel, Kak Andri termakasih sudah jadi teman hidup selama 40 hari, semua udah kita lewatin baik suka maupun duka, serta Bu Linda dan Pak Abdul Rozak yang sudah menjadi orang tua kami selama di pulung kencana, terima kasih banyak sudah

menjaga kami, memberikan kami kesempatan untuk tinggal di rumah bapak dan ibu. Doakan kami semua supaya menjadi anak-anak yang sukses , Dan insya allah jika diberikan izin oleh Allah kita dapat bertemu kembali.

19. Teman-Teman ABI 2015 : Holidah, Junia, Uul, Dini, Dika, Nurul, Sumi, Elen, Helen, Zurina, Ulfa Salsa, Ambar, Anti, Shella, Ami, Widia Anisa, Ulya, mba wiwin , hizrani, melawati, dan yang lainnya.
20. Cat Squad (Bonbon, Yanti, Cimcim) yang sudah menemaniku, menjadi temen curhatku, temen mainku dikala aku bosan, jenuh selama menjalani proses pembuatan skripsi, sehat-sehat terus yaa.

Bandar Lampung, 22 Juli 2019

Penulis,

Prima Aprilia Dewi

RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir di Metro, 18 April 1997 dengan nama Prima Aprilia Dewi. Penulis merupakan anak kedua dari buah kasih antara Bapak Saleh Sugiarto dan Ibu Siwo Hartini. Penulis memiliki satu orang kakak kandung laki-laki bernama Andreas Syailendra. Jenjang pendidikan penulis bermula dari TK Xaverius Terbanggi Besar yang berada di wilayah Lampung Tengah yang diselesaikan pada tahun 2003. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan sekolah dasar yang sama di SD Xaverius Terbanggi Besar yang diselesaikan pada tahun 2009, penulis melanjutkan pendidikan di sekolah menengah pertama di SMP Xaverius Terbanggi Besar selesai pada tahun 2012, dan melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA KARTIKATAMA Metro selesai pada tahun 2015.

Pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Strata Satu Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN (Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri). Selama menjadi mahasiswa penulis tergabung dalam anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis bidang Kesekretariatan. Penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) periode I tahun 2018 di Desa Pulung Kencana Kecamatan Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang selama 40 hari. Selama masa kuliah

penulis pernah mendapat beasiswa Peningkatan Prestasi Akademik (PPA) dan di tiap semester penulis mendapatkan beasiswa dari PT Great Giant Pineapple.

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GRAFIK	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR RUMUS	vi
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Karyawan	13
2.2 <i>Affective Event Theory</i>	14
2.3 Penilaian Kinerja.....	16
2.4 Pengukuran Kinerja Karyawan	19
2.5 Definisi Komitmen Organisasi	22
2.5.1 Pedoman Meningkatkan Komitmen Organisasi	24
2.5.2 Definisi Komitmen Afektif	26
2.5.3 Definisi Komitmen Normatif	27
2.5.4 Definisi Komitmen Berkelanjutan	28
2.6 Penelitian Terdahulu	29
2.7 Kerangka Pemikiran.....	31
2.8 Model Penelitian	34
2.9 Hipotesis	34
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Defenisi Konseptual.....	36
3.3 Definisi Operasional	37
3.4 Sumber Data.....	39
3.4.1 Data Primer	39
3.4.2 Data Sekunder	39
3.5 Populasi.....	39
3.6. Sampel.....	40
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.10.1 Kuesioner atau Angket.....	42
3.8 Skala Pengukuran.....	42

3.9 Teknik Pengujian Instrumen	44
3.9.1 Uji Validitas	44
3.9.2 Uji Reliabilitas	46
3.10 Teknik Analisis Data.....	48
3.10.1 Analisis Deskriptif	48
3.11 Inferensial	48
3.12 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.12.1 Uji Normalitas.....	49
3.12.2 Uji Multikolinieritas.....	50
3.12.3 Uji Heteroksiditas	51
3.13 Analisis Regresi Linier Berganda	52
3.14 Uji Hipotesis	53
3.14.1 Uji t (Parsial).....	53
3.14.2 Uji F (Simultan)	54
3.15 Koefisien Determinasi (R^2).....	54

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
4.1.1 Sejarah Perusahaan	55
4.1.2 Visi, Misi, dan Nilai PT Great Giant Pineapple.....	56
4.1.3 Kondisi Umum PT Great Giant Pineapple.....	57
4.1.4 Struktur Organisasi	58
4.1.5 Departement Labelling and Packagaing	59
4.1.6 Budaya Perusahaan Departement Labelling and Packaging.....	60
4.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	61
4.2.1 Karakteristik Responden.....	61
4.2.2 Analisis Jawaban Responden.....	65
4.3 Pengujian Regresi Berganda	72
4.4 Uji Hipotesis	74
1 Uji t	74
2 Uji F	77
3 Uji R^2	78
4.4 Pembahasan.....	79
4.4.1 Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.4.2 Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.4.3 Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.4.4 Pengaruh Komitmen Afektif, Normatif dan Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan.....	85

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	87
5.2 Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Daftar Perusahaan Industri Besar Yang Ada Di Lampung Tengah.....	4
1.2 Total Karyawan PT Great Giant Pineapple	5
1.3 Daftar Jumlah Tenaga Kerja PT GGP Dept Labelling and Packaging tahun 2018.	8
2.1 Penelitian Terdahulu	29
3.1 Definisi Operasional	38
3.2 Jumlah Sampel Karyawan.....	41
3.3 Skala Likert.....	42
3.4 Uji Validitas Komitmen Afektif	45
3.5 Uji Validitas Komitmen Normatif	45
3.6 Uji Validitas Komitmen Berkelanjutan	46
3.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	46
3.8 Uji Reliabilitas	47
3.9 Hasil Uji Normalitas.....	50
3.10 Hasil Uji Multikolonieritas.....	51
4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	64
4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Penghasilan.....	64
4.3 Tingkat Jawaban Hubungan Responden.....	65
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.5 Uji t	75
4.6 Uji F	77
4.7 Uji R ²	78

DAFTAR GRAFIK

Grafik	Halaman
1.1 Tingkat Produktivitas PT GGP Dept Labelling and Packaging 2018.....	7
1.2 Data Absensi Karyawan PT GGP Dept Labelling and Packaging	9

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Bagan Departement PT Great Giant Pineapple.....	6
2.1 <i>Affective Event Theory</i>	16
2.2 Model Penelitian	34
3.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
4.1 Struktur Organisasi PT Great Giant Pineapple	58
4.2 Struktur Organisasi Departement Labelling and Packaging.....	60
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	63
4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel X1.....	66
4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel X2.....	68
4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel X3.....	69
4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Y.....	71

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
3.1 Sampel.....	40
3.2 Nilai F (z).....	43
3.3 <i>Scale Value</i> (SV).....	44
3.4 Nilai Skala.....	44
3.5 Uji Validitas.....	44
3.6 Uji Reliabilitas	47
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.8 Uji t (Parsial).....	53
3.9 Uji F (Simultan).....	54
3.10 Koefisien Determinasi (R^2).....	54

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kekayaan perusahaan tidak hanya dinilai dari uang ataupun mesin produksi. Kekayaan perusahaan juga dapat dinilai dari sumber daya manusianya. Di era globalisasi banyak perusahaan yang berdiri di tengah persaingan yang semakin kompetitif, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang dituntut untuk memiliki pengetahuan, ketrampilan, pengalaman kerja, disiplin diri, dan semangat untuk bekerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik untuk pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Selain sebagai aset perusahaan, karyawan juga merupakan makhluk sosial yang berperan aktif di dalam perusahaan. Mereka mempunyai ide gagasan, emosional terhadap lingkungan pekerjaan, dan keinginan-keinginan tertentu yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Hal ini yang dapat menentukan prestasi kerja, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2003:56). Mereka sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:09).

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur hasil kerja di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Apabila kinerja karyawan rendah akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai target perusahaan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengawasi setiap kinerja karyawan agar selalu tetap dalam keadaan baik, bahkan perusahaan seharusnya selalu meningkatkan setiap kinerja karyawan dengan berbagai upaya agar karyawan tidak kehilangan motivasi dalam bekerja di perusahaan.

Beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya lingkungan pekerjaan yang diinginkan, artinya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja ketika lingkungan pekerjaannya mendukung. Seperti yang dirilis dari Ketua Pengurus Pusat Perhimpunan Dokter Spesialis Jiwa menyatakan bahwa “lingkungan kerja yang tidak sehat pada akhirnya akan berdampak pada ketidakhadiran atau *absenteeism*, rendahnya motivasi dan kinerja serta hilangnya produktifitas” (Tempo.co).

Jam kerja yang cukup dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang telah diatur dalam UU No 13/2003 ketentuan waktu kerja untuk 7 atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir, namun menurut *Organisation For Economic Co-Operation and Development* pada tahun 2018 Indonesia berada di posisi ketiga dengan negara yang paling buruk keseimbangan antara kerja dan kehidupan dengan angka masing-masing mencapai 23,3% dan 22,6%. Hal ini terjadi karena rata-rata pada

negara Asia, seperti 9,2% di Jepang dan 5,8% di China. Semakin tinggi presentase keseimbangan antara jam kerja dan kehidupan, maka semakin banyak jam kerjanya dan tingkat keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya yang paling buruk.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor pertama yaitu faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor kedua yaitu faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Faktor ketiga yaitu faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan dan desain organisasi (Gibson, 2008:123). Dari ketiga faktor tersebut salah satunya terdapat sikap kerja. Sikap kerja berhubungan dengan kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi. Sehingga dalam penelitian ini salah satu yang diteliti adalah faktor komitmen organisasi. Komitmen organisasi saat ini menjadi hal penting karena komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota organisasi (Robbins and Judge, 2015:47).

Karyawan yang memiliki sikap komitmen organisasi yang tinggi biasanya akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Sehingga secara langsung akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi kinerja yang tinggi pada sebuah perusahaan. Komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen dalam Luthans (2006:249) terdiri atas tiga dimensi yaitu: komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, komitmen kelanjutan berdasarkan kerugian yang

berhubungan dengan keluarnya karyawan dengan organisasi mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit, komitmen normatif menunjukkan perasaan tetap berada dalam organisasi karena tanggung jawab hal yang benar yang harus dilakukan.

Saat ini penting untuk melihat perusahaan dalam konteks lokal, karena di tingkat lokalpun terdapat persaingan bisnis yang ketat misalnya di provinsi Lampung. Di provinsi Lampung terdapat banyak perusahaan yang bergerak di berbagai bidang industri salah satunya di Lampung Tengah. Berikut daftar perusahaan industri besar yang ada di Lampung Tengah.

Tabel 1.1 Daftar Perusahaan Industri Besar yang ada di Lampung Tengah

No	Nama Perusahaan
1.	PT Great Giant Pineapple
2.	Bekri PTPN VII. (Persero)
3.	PT Tunas Baru Lampung
4.	PT Kalirejo Lestari
5.	PT Anak Tuha Sawit Mandiri
6.	PT Unggul Mekar Sari
7.	PT Teguh Bhakti Persada
8.	CV Tri Karya Manunggal
9.	PT Tedco Agri Makmur
10.	PT Hamparan Mas Bumi Abadi
11.	PT Gunung Madu Plantation
12.	PT Gula Putih Mataram
13.	Surya Moden Bakery
14.	Umas Jaya
15..	PT Budi Acid Jaya
16.	PT Dinamika Maju Bersama II
17.	PT Indolampung Distillery
18.	PT Indolates Jaya Abadi
19.	PT Kriya Swarna Pubian

Sumber : Badan Pusat Statististik (Direktori Industri Besar dan Sedang Provinsi Lampung, 2017).

Dari daftar perusahaan diatas terdapat beberapa nama perusahaan yang berjalan ditengah persaingan secara lokal maupun global. Diantara perusahaan yang sudah

berjalan secara lokal terdapat salah satu perusahaan yang sudah berjalan ditengah persaingan global yaitu PT Great Giant Pineapple. Peneliti memilih perusahaan PT Great Giant Pineapple karena perusahaan tersebut perusahaan sedang bersaing secara global dan memiliki banyak karyawan. PT Great Giant Pineapple merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perkebunan dan pengalengan Nanas. PT Great Giant Pineapple menjadi perusahaan penghasil Nanas kalengan terbesar ketiga di dunia setelah Filipina dan Thailand dengan lebih dari 33 negara tujuan ekspor dan menguasai 20% dari pangsa pasar nanas kaleng di dunia atau dengan kata lain 1 dari 5 produk nanas kaleng yang beredar di dunia adalah produk dari PT Great Giant Pineapple.

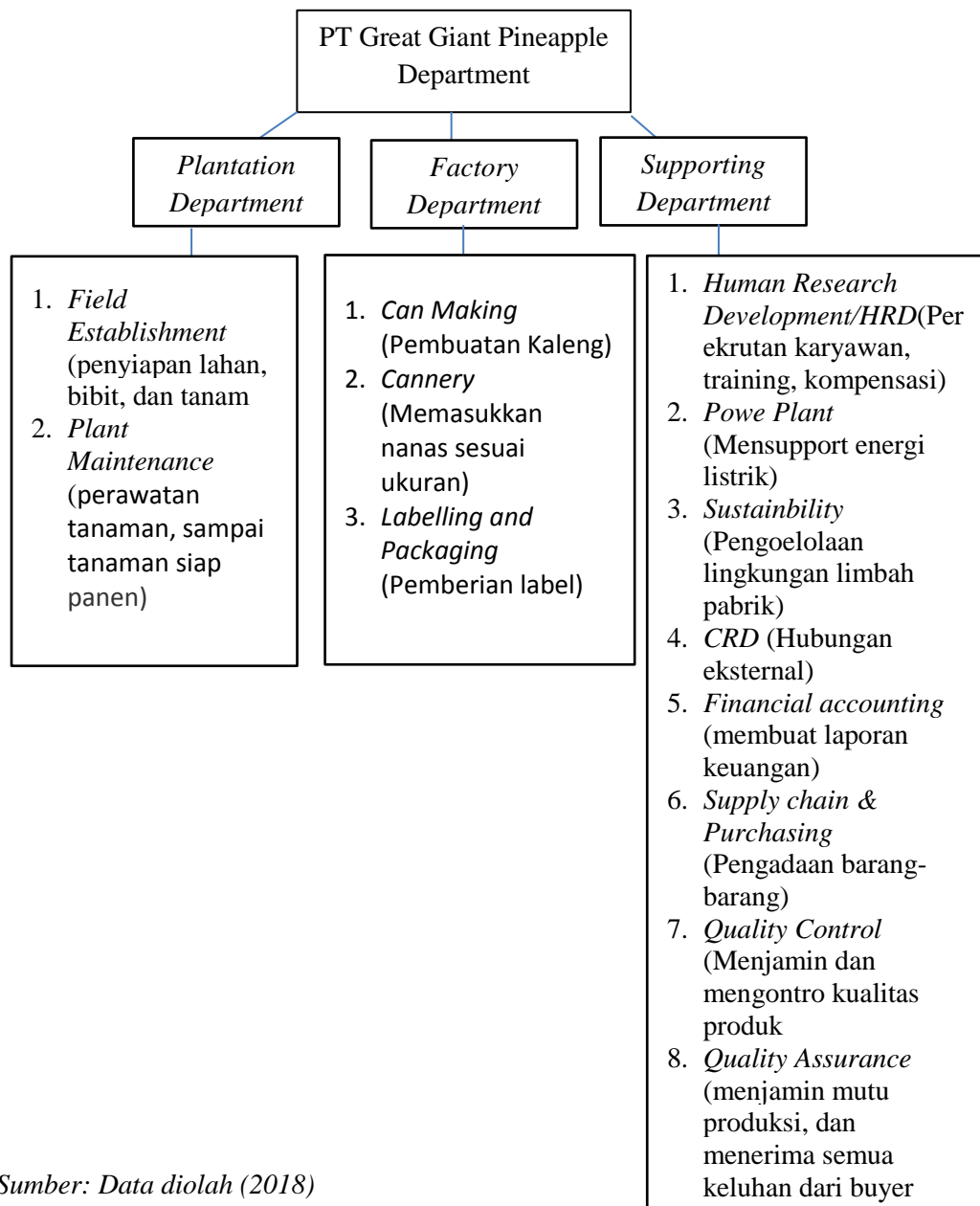
PT Great Giant Pineapple didirikan pada tanggal 14 Mei 1979. Perkembangan zaman yang semakin maju perusahaan ini mampu berkembang pesat dari peringkat 45 se-dunia pada awal berdirinya dan saat ini sudah menjadi peringkat ketiga. Pada saat ini PT Great Giant Pineapple sudah membawahi sejumlah lini bisnis antara lain buah-buahan pisang (*Cavendish Sunpride*), daging sapi (*Bonanza*), daging ayam (*Belfoods*), dan susu segar (*Hometown*). Sebagai perusahaan industri yang besar dan cukup maju, PT Great Giant Pineapple memiliki karyawan yang menjadi pengelola dalam setiap kegiatan industri, sehingga menjadikan perusahaan tersebut produktif dalam setiap kinerja karyawan. Berikut jumlah karyawan PT Great Giant Pineapple secara keseluruhan.

Tabel 1.2 Total Karyawan PT Great Giant Pineapple di Lampung Tengah

Nama Perusahaan	Total Seluruh Karyawan
PT Great Giant Pineapple	4824 orang

Sumber : PT Great Giant Pineapple tahun 2018

PT Great Giant Pineapple membagi beberapa bagian *department* agar dapat menjalankan kegiatan perusahaan dengan baik dan terstruktur dengan *department* yang memiliki fungsi dan tugas yang berbeda-beda. Berikut adalah gambar struktur organisasi PT Great Giant Pineapple dalam konteks di *department*.



Sumber: Data diolah (2018)

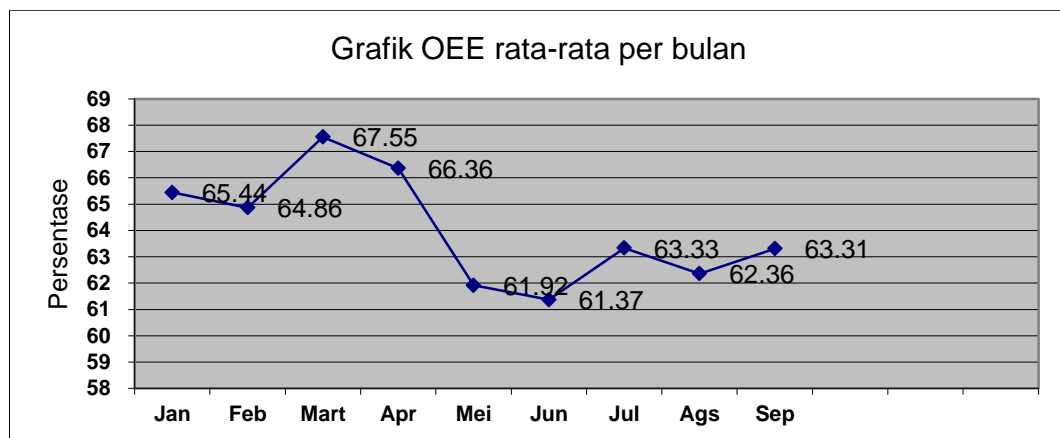
Gambar 1.1 Bagan Department PT Great Giant Pineapple

Department yang akan diteliti oleh peneliti yaitu *department* yang ada di factory salah satunya *department* Labelling and Packaging. *Department* Labelling and

Packaging merupakan bagian *department* yang fungsinya memproses dengan memberikan label pada nanas yang telah dikalengkan. Pemberian label sesuai dengan permintaan *customer*, *customer* yang menentukan brandnya. Setelah diberi label dan dikemas, nanas dalam kaleng tersebut selanjutnya siap dikirim.

Department Labelling and Packaging mempunyai target produksi dalam setiap kegiatan industrinya. Tingkat produktivitas yang tinggi di department Labelling and Packaging sering dihadapkan oleh tuntutan pekerjaan yang harus memenuhi target produksi dan akan menjadi beban kerja bagi karyawan. Berikut grafik tingkat produktivitas PT Great Giant Pineapple pada department Labelling and Packaging tahun 2018.

Grafik 1.1 Tingkat Produktifitas (OEE) PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging



Sumber : PT.GGP Department Labelling and Packaging Tahun 2018.

Grafik 1.1 menunjukkan grafik *Overall Equipment Effectiveness (OEE)*. *Overall Equipment Effectiveness* merupakan perhitungan yang digunakan untuk meningkatkan tingkat produktivitas dan efektivitas peralatan. Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa hasil produktivitas pada PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging mengalami peningkatan dan penurunan

setiap bulannya. Tingkat produktivitas adalah sebagai berikut Januari sebesar 65,44%, Februari sebesar 64,86%, Maret sebesar 67,55%, April sebesar 66,36%, Mei sebesar 61,92%, Juni sebesar 61,37%, Juli sebesar 63,33%, Agustus sebesar 62,36%, September sebesar 63,31% yang kemungkinan pada saat terjadi penurunan produktivitas kerja, karyawan PT Great Giant Pineapple pada department Labelling and Packaging kurang memperhatikan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga karyawan tidak dapat mencapai target produksi. Hal ini dapat menimbulkan kinerja karyawan yang rendah.

Department labelling and Packaging dalam menyelesaikan target produksi tergantung pada karyawan yang berperan aktif dalam setiap kegiatan industrinya. Berikut daftar jumlah karyawan PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging tahun 2018 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Daftar jumlah karyawan PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging tahun 2018

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Manager	1
2.	Assistant Manager	1
3.	Kepala Bagian	1
4.	Kepala Seksi	10
5.	Management Trainee	3
6.	Pelaksana (PKWTT)	273
7.	Pelaksana (PKWT)	159
8.	Pelaksana (HL)	417
Grand Total		865

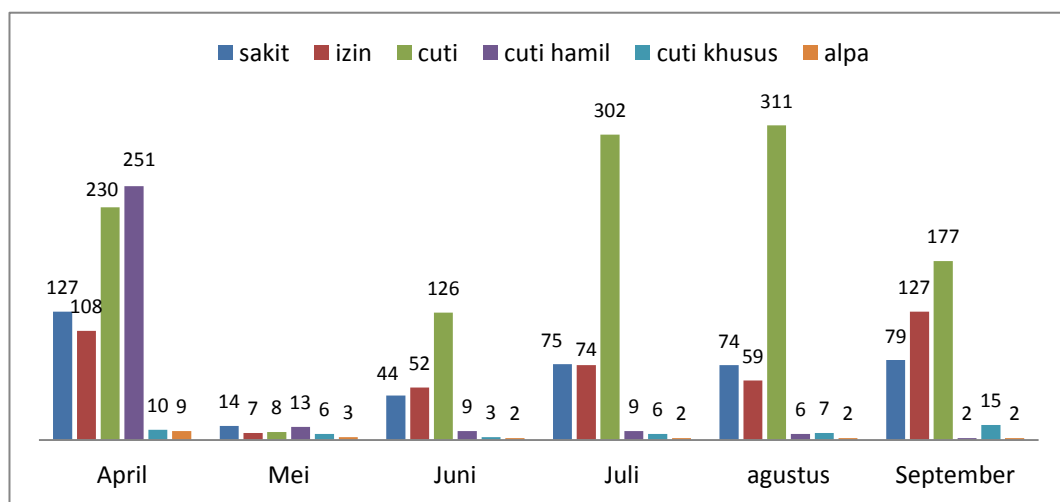
Sumber : PT.GGP Department Labelling and Packaging Tahun (2018).

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa department Labelling and Packaging memiliki total karyawan 865 orang yang terdiri dari 16 karyawan struktural dan 849 karyawan fungsional. department Labelling and Packaging juga dihadapkan

pada tantangan yang terus-menerus untuk dapat bertahan dengan SDM yang dimilikinya. Karyawan dituntut untuk menyesuaikan diri dari lingkungan kerja dan kondisi kerja. Karyawan yang tidak merasa nyaman dalam bekerja dapat menjadi penyebab karyawan tidak betah untuk bekerja, sehingga hal ini akan menyebabkan karyawan tidak memiliki sikap komitmen afektif terhadap perusahaan.

Department Labelling and Packaging sering dihadapkan berbagai masalah dalam perusahaan, misalnya kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dapat menyebabkan tingkat absensi karyawan yang tinggi. Berikut adalah data absensi karyawan pada PT Great Giant Pineapple di department Labelling and Packaging dapat dilihat berdasarkan grafik 1.2 berikut.

Grafik 1.2 Data absensi Karyawan PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging



Sumber : PT.GGP Department Labelling and Packaging Tahun (2018).

Dari grafik 1.2 menunjukkan bahwa data absensi karyawan yang didapatkan dari PT Great Giant Pineapple di department Labelling and Packaging di Lampung Tengah yang mengalami peningkatan dan penurunan setiap bulannya. Dari data

tersebut absensi tanpa keterangan paling sedikit dan cuti yang meningkat di bulan juli dan agustus yang disebabkan karena adanya cuti masal artinya cuti karena libur sebelum dan sesudah lebaran dan pada bulan tersebut adalah batas waktu atau *expire* cuti tahunan apabila tidak diambil maka cuti tahunan akan hangus.

Banyaknya kebutuhan hidup yang ingin dipenuhi, hal ini tentu menjadi perhatian bagi PT Great Giant Pineapple. Berbagai cara bisa ditempuh agar karyawan memiliki komitmen berkelanjutan terhadap perusahaan. Cara yang dilakukan dengan memberikan berbagai tunjangan insentif untuk karyawannya, seperti memberikan hak tenaga kerja yang layak berupa kompensasi, perlindungan jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan, memberikan tunjangan pensiun sebagai bentuk perhatian antara perusahaan dan karyawan serta membangun kesetiaan antara karyawan dan perusahaan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Komitmen Afektif, Normatif dan Berkelanjutan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dilihat permasalahan yang akan muncul dan dapat dijelaskan dalam penulisan ini. Berikut adalah rumusan masalah:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah?

2. Apakah terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin di capai penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah.

4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan muncul dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut yaitu:

1. **Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan terhadap masalah yang ditimbulkan akibat tidak dijalankannya komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan pada suatu kegiatan di perusahaan dan menjadikan modal untuk lebih memahami pentingnya peningkatan kinerja dalam suatu kegiatan di perusahaan.

2. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini penulis berharap bisa memberikan sumbangan pemikiran dan memberikan informasi informasi bagi siapa saja yang ingin mengetahui tentang komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan pada suatu kegiatan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Moehiono (2014:95) pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2009:548). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu (Sinambela, 2012:05).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:09). Menurut Mathis dan Jackson (2006:78) kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2008:02).

2.2 *Affective Event Theory*

Affective Event Theory yang dikemukakan oleh Robbins and Judge (2015:69) menunjukkan bahwa pekerja bereaksi secara emosional pada hal-hal yang terjadi di tempat kerja, dan reaksi ini mempengaruhi kinerja dan kepuasan mereka. Teorinya dimulai dengan mengenali bahwa emosi adalah respon atas peristiwa di lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup semua yang mengelilingi pekerjaan itu – ragam tugas dan tingkat otonomi, tuntutan pekerjaan, serta tuntutan untuk mengekspresikan emosi pekerja. Lingkungan ini menciptakan peristiwa kerja yang bisa saja menjengkelkan, menyenangkan, atau keduanya. Contoh dari yang menjengkelkan adalah rekan kerja yang menolak melakukan bagian pekerjaannya, bentroknya arahan dari manajer yang berbeda, dan tekanan waktu yang berlebihan. Peristiwa yang menyenangkan termasuk mencapai sasaran, dukungan dari rekan kerja, dan menerima pengakuan atas suatu pencapaian.

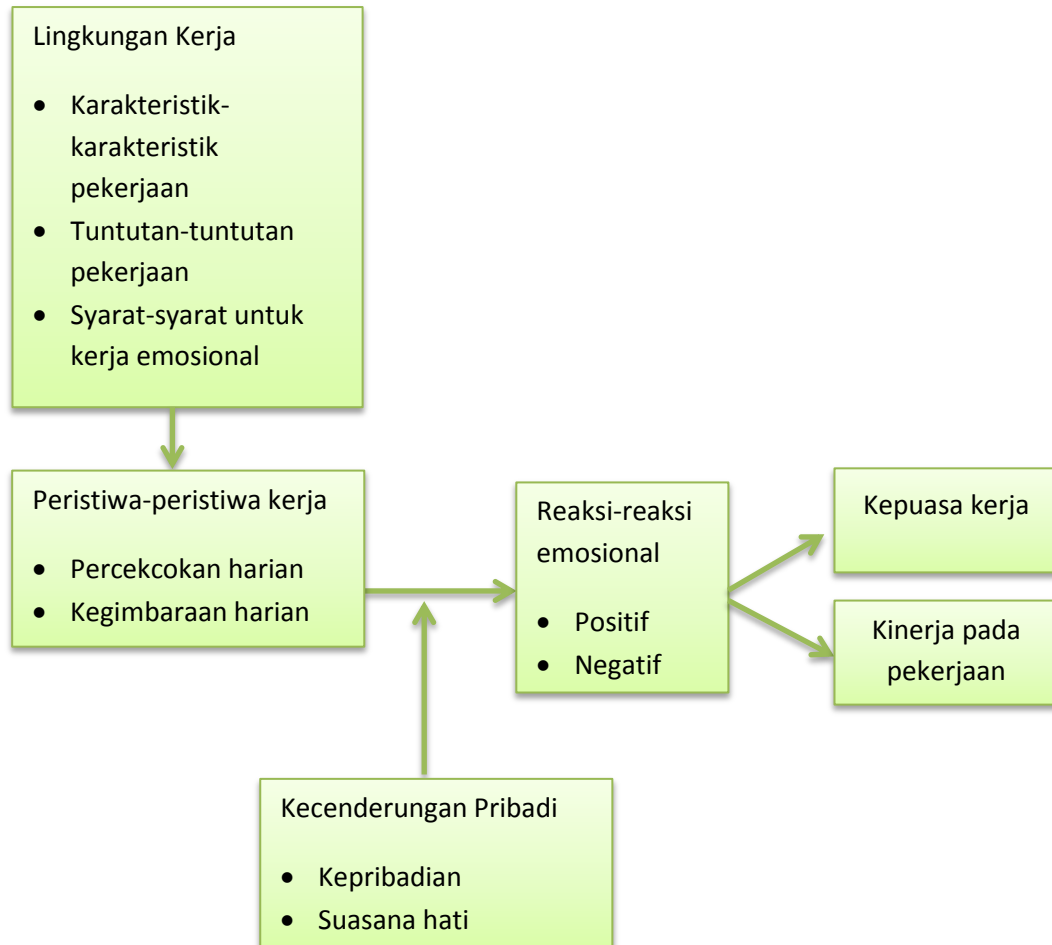
Peristiwa kerja ini mendorong reaksi emosional positif atau negatif yang diterima oleh kepribadian dan suasana hati pekerja untuk selanjutnya direspon dengan intensitas lebih tinggi atau rendah. Orang-orang dengan nilai stabilitas emosional rendah lebih mungkin berubah tergantung suasana hati. Terakhir, emosi memengaruhi sejumlah variabel kinerja dan kepuasan, seperti perilaku kewargaan organisasi, komitmen organisasi, tingkat usaha, niat untuk keluar dan penyimpangan di tempat kerja. Ujian *Affective Event Theory* menyatakan hal-hal berikut:

Emosi sebenarnya merupakan serangkaian pengalaman-pengalaman emosional yang didorong muncul oleh suatu peristiwa tunggal dan mendukung elemen-elemen emosi serta siklus suasana hati.

1. Emosi ini mempengaruhi kepuasan kerja pada saat berlangsung, bersama dengan riwayat emosi yang mengelilingi peristiwa itu.
2. Oleh karena suasana hati dan emosi berfluktuasi sepanjang waktu, efeknya pada kinerja juga berfluktuasi.
3. Perilaku yang digerakkan emosi umumnya pendek dalam durasi dan variabilitas tinggi.
4. Oleh karena emosi, bahkan yang positif, cenderung tidak cocok dengan perilaku yang disyaratkan untuk melakukan sebuah pekerjaan, mereka biasanya memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

Kesimpulannya *Affective Event Theory* menawarkan dua pesan penting :

1. emosi memberikan pandangan yang berharga tentang bagaimana peristiwa yang menyedihkan dan menyenangkan di tempat kerja mempengaruhi kinerja dan kepuasannya.
2. Pekerja dan manajer seharusnya tidak mengabaikan emosi atau peristiwa yang menyebabkannya, walaupun mereka tampaknya sepele, tetapi mereka akan terakumulasi.



Gambar 2.1 *Affective Event Theory*

Sumber : Berdasarkan pada N.M Askhansy dan CS Daus. “ Emotion in the Workplace The New Challenge for Managers, “Academy of Management Exwcutive, Februari 2002, hal 77 dalam Robins and Judge (2008)

2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang dikenal juga dengan *performance evaluation*, *performance rating*, *performance assesment*, *service rating*, dan lain-lain. penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, lalu kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan

(Mathis dan Jackson, 2006:382). Secara singkat dapat dikatakan penilaian kinerja merupakan:

1. Alat yang paling baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai dan melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kinerja.
2. Satu cara untuk melakukan penilaian mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan.
3. Alat yang baik untuk menganalisis kinerja karyawan dan membuat rekomendasi perbaikan (Rivai dan Basri, 2005:19).

Menurut Moehriono (2014:139) terdapat empat aspek faktor penilaian kinerja yakni diantaranya sebagai berikut :

1. Hasil Kerja.
Keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan omset pemasaran, jumlah keuntungan, dan total perputaran aset dan lain-lain.
2. Perilaku.
Aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi.
Kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan, dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.

4. Komparatif.

Membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualan selama satu bulan.

Di samping itu, ada sejumlah alasan lain mengapa penilaian kinerja perlu dilakukan. Paling tidak dapat ada dua alasan. Yaitu alasan untuk kepentingan manajemen dan alasan untuk karyawan itu sendiri. Bagi manajemen, penilaian kinerja diperlukan karena alasan-alasan berikut :

1. Menggunakan talentanya secara efektif, untuk memastikan bahwa kemampuan-kemampuan individual digunakan seefektif mungkin dalam organisasi, tanpa ada talenta yang terabaikan.
2. Pelatihan, untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan sehingga kontribusi karyawan terhadap perkembangan organisasi di masa yang akan datang dapat ditingkatkan dan sehingga para karyawan tumbuh, menjadi lebih terampil dan percaya diri dan memberikan sejumlah prospek kerja.
3. Promosi, membantu keputusan promosi dengan memberikan informasi mengenai kajian dan rencana sebelumnya untuk pengembangan.
4. Perancangan, untuk mengidentifikasi kekurangan ketrampilan dan kebutuhan sukseksi.
5. Kewenangan, untuk memelihara hirarki wewenang dengan menegaskan ketergantungan bawahan terhadap mereka yang melaksanakan penilaian (Huat dan Torrington, 1998:271).

Bagi karyawan, penilaian kinerja dalam organisasi diperlukan karena sejumlah alasan, yang diantaranya:

1. Kinerja, kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Kita semua sangat ingin melakukan pekerjaan dengan baik, karena harga diri kita sebagian besar dipengaruhi oleh posisi yang kita miliki dan penggunaan ketrampilan secara efektif merupakan sumber dasar kepuasan manusia.
2. Motivasi, keyakinan kembali dan pengaruh yang seharusnya berasal dari penilaian yang efektif dapat meningkatkan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi tempat pekerjaan itu.
3. Karir, individu dapat memperoleh petunjuk dan indikator tentang perubahan-perubahan kerja yang mungkin.
4. Umpan balik, merupakan tindak lanjut dari penilaian kinerja yang bertujuan mengakui dan mendorong kinerja unggul sehingga tetap berkelanjutan, mempertahankan perilaku yang dapat diterima, dan mengubah perilaku karyawan yang kinerjanya tidak memenuhi standar organisasi (Huat dan Torrington, 1998:271)

2.4 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pada umumnya, ukuran kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, yaitu sebagai berikut:

1. Efektif.

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini

menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right things?*).

2. Efisien.

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right?*).

3. Kualitas.

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu.

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.

5. Produktivitas.

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

6. Keselamatan.

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan (Moehariono, 2014:114).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) terdapat unsur yang membentuk kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas.

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu.

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektivitas.

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kehadiran.

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.5 Definisi Komitmen Organisasi

Setiap perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia yang berperan andil di sebuah perusahaan, sehingga sebagai pemimpin perusahaan harus memperhatikan setiap karyawannya di kondisi apapun. Karena kondisi para karyawan tentu berpengaruh yang dapat menghambat setiap jalannya kinerja perusahaan. Untuk

itu pemimpin perusahaan harus dapat menyelesaikan masalah yang menjadi beban terutama mengenai komitmen pada setiap karyawan agar dapat berjalannya kinerja perusahaan secara optimal.

Menurut Robbins and Judge (2015:47) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Model teoritis menyatakan bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas, karena memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi di sisi lain, pekerja yang tidak berkomitmen, akan merasa kurang setia pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran di tempat kerja yang lebih rendah.

Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016:431). Sebagai sikap komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249).

Komitmen organisasi bersifat multidimensi yang dikelompokkan menjadi sepuluh diantaranya yaitu:

1. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi
2. Selalu mencari informasi tentang organisasi

3. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan saran pribadi.
4. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan.
5. menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi.
6. Berpikir positif terhadap kritik dan teman kerja.
7. Menempatkan prioritas diatas departemennya.
8. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik.
9. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang
10. Berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi Fink (dalam Kaswan 2012:293)

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin keyakinan kuat yang dimiliki karyawan dalam menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal organisasi tersebut (Mathis dan Jackson 2006:69).

2.5.1 Pedoman Meningkatkan Komitmen Organisasi

Pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan diantaranya:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan, memekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideologi; berkarisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan niali; menekankan orientasi berdasarkan nilai etis dan pelatihan; membentuk tradisi.

3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptakan ras komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim; berkumpul bersama.
5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam menyediakan aktivitas perkembangan menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan (Luthans, 2006:250).

Menurut Moehriono (2014:309) terdapat dua cara meningkatkan komitmen karyawan diantaranya :

1. Mengurangi tuntutan kerja karyawan dapat dilakukan dengan:
 1. Menentukan prioritas.
 2. Menetapkan fokus.
 3. Melakukan rekayasa.
2. Meningkatkan kemampuan karyawan
 1. Kontrol.
 2. Strategi atau Visi.
 3. Tantangan Kerja.
 4. Kolaborasi.
 5. Kultur Kerja.
 6. Membagi Keuntungan.
 7. Komunikasi.

8. Perhatian.
9. Teknologi.
10. Pelatihan dan pengembangan.

2.5.2 Definisi Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya (Robbins and Judge, 2008:101). Menurut Newstrom (2011:223) komitmen afektif dinyatakan sebagai tingkat emosi positif dimana pekerja ingin menekankan usaha dan memilih untuk berada di organisasi.

Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya : karakteristik individu, karakteristik organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi Mayer dan Allen (dalam Kaswan 2012:293).

Menurut Parinding (2015:06) proses terbentuknya komitmen afektif diantaranya:

1. karakteristik organisasi.
2. karakteristik individu.
3. pengalaman kerja.

2.5.3 Definisi Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis Robbins dan Judge (2008:101). Menurut Newstrom (2011:223) komitmen normatif merupakan pilihan untuk tetap tinggal karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu.

Komitmen normatif menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama Mayer dan Allen (dalam Kaswan 2012:293).

Menurut Parinding (2015:06) proses terbentuknya komitmen normatif diantaranya:

1. Tekanan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi komitmen normatif terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan karyawan selama proses sosialisasi saat karyawan baru masuk ke dalam organisasi.
2. Penghargaan (*award*) yang mempengaruhi komitmen normatif juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi karyawan yang tidak dapat dibalas kembali.
3. Kontrak psikologis yang mempengaruhi komitmen normatif ini bahwa diantara anggota dan organisasinya yaitu kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing pihak akan timbal balik memberi.

2.5.4 Definisi Komitmen Berkelanjutan

Robbins and Judge (2008:101) mengemukakan bahwa komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasa dapat bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan suatu organisasi tersebut. Menurut Newstrom (2011:223) komitmen berkelanjutan yaitu mendorong pekerja untuk tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi berupa waktu, usaha, kerugian ekonomi, dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar.

Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan Allen dan Mayer (dalam Kaswan 2012:294).

Menurut Parinding (2015:06) proses terbentuknya komitmen berkelanjutan terjadi beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi kedalam dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Selain itu, proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu yakni:

1. investasi termasuk sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan karyawan jika meninggalkan organisasi.
2. alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat berperan bagi setiap penelitian ilmiah yang akan dilakukan karena penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian seseorang. Tabel 2.1 menjelaskan secara sistematis penelitian terdahulu yang diambil dari berbagai jurnal yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti dan Tahun Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan.	Puspitawati dan Gede Riana (2014)	Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan, disamping itu komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan.
2.	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai PT Perumnas Jakarta)	Nurandini (2014)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif ketiga variabel independen pada penelitian ini secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan mempengaruhi kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif (Studi	Noer Hanifah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif

	Pada Karyawan Perkopindo Cipta Selaras Gresik		dan signifikan terhadap komitmen afektif, komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening.
4.	Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Dosen Tetap STIE INABA Bandung.	Islamy Fahmi (2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap <i>turnover intention</i> .
5.	Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.	Sunuharjo dan Ika Ruhana (2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada P Radio Nebula Nada di Kota Palu.	Pathan, dkk (2016)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Radio Nebula Nada di Kota Palu.

7.	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja.	Akbar, dkk (2017)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan dan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
----	--	-------------------	--

Sumber: Data diolah 2019

2.7 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan asset kekayaan perusahaan yang sangat berharga. Oleh karena itu perusahaan haruslah memperhatikan setiap yang dilakukan oleh karyawannya. Mulai dari kewajiban penuh karyawan dalam menjalankan tugasnya sampai dengan menyelesaikan tugasnya. Hal ini tentu juga menjadi perhatian lebih bagi perusahaan dengan memenuhi hak-hak karyawan yang diberikan perusahaan seperti kompensasi, peningkatan karir, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Secara tidak langsung pasti akan menumbuhkan jiwa komitmen karyawan pada perusahaan.

Tingginya tingkat karyawan yang tidak bertahan akan mempengaruhi setiap proses kegiatan perusahaan yang tentu akan menjadikan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Pathan D Razziyam, dkk (2017:185) yaitu pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *affective event theory* emosi memengaruhi sejumlah variabel kinerja dan kepuasan, seperti perilaku kewargaan organisasi, komitmen organisasi, tingkat usaha, niat untuk keluar dan penyimpangan di tempat kerja.

1. Hubungan Komitmen Afektif dan Kinerja Karyawan.

Komitmen afektif adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai perlengkapan emosional pada dan pelibatan organisasi Colquit (dalam Wibowo 2016:432). Untuk itu komitmen afektif merupakan hal yang pertama kali mengenai perasaan, keyakinan karyawan pada sebuah perusahaan yang tentu sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini tentu didukung oleh Robbins and Judge (2008:102) bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain.

2. Hubungan Komitmen Normatif dan Kinerja Karyawan

Ketika perusahaan meminta karyawan untuk dapat menjalankan kewajiban dan tanggungjawabnya dengan baik, perusahaan akan merasa senang jika memiliki karyawan dengan jiwa komitmen normatif. Karyawan yang memiliki komitmen normatif biasanya mereka rela melakukan tugas diluar pekerjaannya tanpa diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan meringankan beban perusahaan itu sendiri dan dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat karena mereka telah berusaha semaksimal mungkin dan tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Jika tidak adanya komitmen normatif pada karyawan maka kinerja karyawan akan rendah. Dengan kata lain komitmen normatif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Akbar Amirul, dkk (2017:37) yang menunjukkan bahwa

komitmen normatif dengan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan.

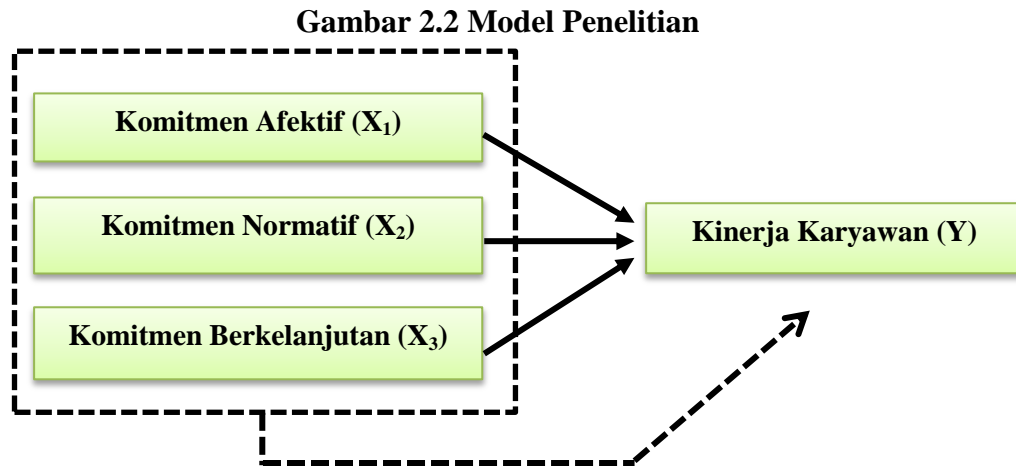
3. Hubungan Komitmen Berkelanjutan dan Kinerja Karyawan

Siapa yang tidak akan senang dan betah jika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai ataupun adanya bonus tambahan? Tentu semua para karyawan yang bekerja menginginkan hal tersebut. Hal ini juga tentu menjadi perhatian lebih bagi perusahaan dalam memenuhi hak-hak para karyawannya. Secara tidak langsung jika perusahaan memberikan kompensasi yang lebih daripada perusahaan pesaing-pesaing yang lainnya, karyawan tentu akan memiliki jiwa komitmen berkelanjutan yang tinggi.

Karyawan akan merasa enggan meninggalkan perusahaan karena perusahaan tersebut telah berjasa dalam kehidupannya dengan kata lain sebagai nilai ekonomi mereka. Jika karyawan merasa puas apa yang telah didapatkan di perusahaan seperti gaji, fasilitas, dll tentu mereka juga akan bekerja dengan penuh tanggungjawab sehingga akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan hak mereka sesuai apa yang telah mereka kerjakan, tentu akan berpengaruh pada hasil kinerja yang rendah. Seperti kebanyakan tentu karyawan akan memilih *resign* dan ke perusahaan lain yang lebih baik.

2.8 Model Penelitian

Model penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Berdasarkan gambar model penelitian di atas variabel *independent* yang perlu diteliti antara lain komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan dengan variabel *dependent* yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging baik secara parsial maupun simultan.

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap jawaban sementara rumusan masalah Sugiyono (2013:96). Hipotesis hanyalah sebuah jawaban sementara oleh peneliti yang perlu dicari kebenarannya melalui penelitian. Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah:

1. H_{a1} : Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah.

2. H_{o1} : Komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah.
3. H_{a2} : Komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah.
4. H_{o2} : Komitmen normatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah.
5. H_{a3} : Komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah.
6. H_{o3} : Komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah.
7. H_{a4} : Komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah.
8. H_{o4} : Komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple di Department Labelling and Packaging di Lampung Tengah.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* menurut Silaen dan Widiyono (2013:19) merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu kebenaran melalui pengujian hipotesis tentang sebab-akibat antara berbagai variabel yang diteliti. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dimana Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Normatif (X_2) dan Komitmen Berkelanjutan (X_3) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual menurut Usman (2009:225) yaitu menjelaskan bagaimana variabel tersebut dibaca dari sisi konsep. Tujuannya supaya tidak terjadi intrerpretasi yang salah atau keliru tentang variabel tersebut. Definisi dalam penelitian ini adalah :

1. Komitmen afektif adalah perasaan emosional organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya adapun indikatornya berupa nilai perasaan atau keyakinan (Robbins and Judge, 2008: 101).

2. Komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Adapun indikatornya berupa nilai kewajiban (moral/etis) (Robbins dan Judge, 2008:101).
3. Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasa dapat bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan suatu organisasi tersebut. Adapun indikator dari komitmen normatif berupa nilai ekonomi (Robbins dan Judge, 2008:101)
4. Kinerja Karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi adapun indikatornya berupa efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktifitas, keselamatan (Moehriono, 2014:95).

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur (Zulganef, 2013:84). Adapun yang menjadi definisi operasional ini dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Komitmen Afektif	Ikatan emosional dan keyakinan oleh nilai-nilai organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adanya perasaan senang berada di perusahaan. ✓ Memiliki rasa kesetiaan pada perusahaan ✓ Merasa jadi bagian dari setiap permasalahan di perusahaan. ✓ Memiliki keyakinan yang baik tentang nilai-nilai organisasi di perusahaan 	Interval
2.	Komitmen Normatif	Kewajiban bertahan di organisasi, karena aturan-aturan yang dibuat organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Memiliki kewajiban dalam menjalankan tugas secara sungguh-sungguh. ✓ Mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan. ✓ Menerapkan segala aktivitas kerja dengan budaya perusahaan ✓ Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja. 	Interval
3.	Komitmen berkelanjutan	Bertahan di organisasi karena terdapat nilai ekonomi sebagai penunjang kehidupan bila dibandingkn meninggalkan organisasi tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Merasa rugi secara finansial apabila meninggalkan perusahaan ✓ Memiliki rasa bertanggung jawab terhadap pemenuhan kebutuhan hidup. ✓ Memiliki keinginan untuk mencapai impian. ✓ Merasa tidak mendapat pekerjaan lain apabila meninggalkan perusahaan.. 	Interval

4.	Kinerja Karyawan	Tingkat pencapaian dari suatu kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menyelesaikan pekerjaan dengan tanggap ✓ Mengedepankan hasil produk yang berkualitas ✓ Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan ✓ Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 	Interval
----	------------------	---	--	----------

Sumber: Data diolah, 2019

3.4 Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sebagai berikut:

3.4.1 Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini berasal dari data-data yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul (Sugiyono, 2012:402). Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari sumber literatur seperti buku, jurnal, artikel, dan berbagai situs online yang mendukung dalam penelitian ini.

3.5 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:115). Populasi

tidak hanya orang tetapi dapat berupa benda hidup atau mati. berdasarkan jumlahnya populasi dapat dibagi atas dua kategori yaitu:

1. Populasi terbatas (*finit*) dengan jumlah yang dapat dihitung.
2. Populasi tidak terbatas (*infini*) dengan jumlah yang tidak dapat atau sukar sekali dihitung (Silaen dan Widiyono 2013:87)

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa populasi ialah keseluruhan subyek yang akan dijadikan penelitian oleh peneliti. Maka populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja pada PT Great Giant Pineapple Department di Labelling and Packaging

3.6 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono 2013:116).

Menurut Slovin, untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \dots\dots\dots 3.1$$

Keterangan:

e (*error*): presentase tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

Jadi berdasarkan rumusan diatas maka besarnya sampel adalah:

$$n: \frac{865}{1 + 865(0.10)^2}$$

$$\frac{865}{1 + 865(0.01)} : 89.63 \text{ atau } 90$$

Berdasarkan penelitian di atas maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 responden. Teknik pengambilan sampel adalah teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dalam suatu penelitian. Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *propotionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2013:118) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Tabel 3.2 Jumlah Sampel Karyawan

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Presentase	Jumlah Sampel
1.	Manager	1	} $+ \frac{16}{865} \times 90 = 2$	2
2	Assisten Manager	1		
3	Kepala Bagian	1		
4	Kepala Seksi	10	}	
5	Management Trainee	3		
6	Pelaksana (PKWTT)	273	$\frac{273}{865} \times 90 = 28$	28
7	Pelaksana (PKWT)	159	$\frac{159}{865} \times 90 = 16,5$	17
	Pelaksana (HL)	417	$\frac{417}{865} \times 90 = 43$	43
Total		865		90

Sumber: Data diolah, 2019

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:193) terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas dari hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas

instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kusioner atau angket.

3.7.1 Kuesioner atau angket

Merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan secara terperinci kepada responden untuk dijawab atas peristiwa yang akan diteliti oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2013:199) kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.8 Skala Pengukuran

Skala dalam pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2013:132).

Dalam penelitian ini kusioner disusun dengan skala likert dengan skor sebagai berikut

Tabel 3.3. Skala Likert

Keterangan	Jawaban
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Silaen (2013:127).

Tetapi pada saat pengolahan data skala pengukuran ordinal ini di transformasi menjadi skala interval, perubahan ini akan menggunakan *Methods Successive Interval* (MSI). Menurut Sedarmayanti dan Hidayat (2011:55), *Methods*

Successive Interval adalah metode penskalaan yang digunakan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa *Methods Successive Interval* (MSI) adalah alat untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Dalam berbagai prosedur statistik seperti regresi, korelasi person, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu jika hanya mempunyai data skala ordinal maka data tersebut harus diubah menjadi data interval, untuk memenuhi prosedur-prosedur tersebut. Jika tetap menggunakan data ordinal atau nominal akan berakibat model yang dibuat oleh peneliti tidak layak atau salah. Proses pengubahan data ordinal menjadi data interval dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer, yaitu *Microsoft Excel*.

1. Menghitung frekuensi, untuk setiap pertanyaan tersebut lakukan perhitungan pada responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 = frekuensi (f).
2. Menghitung proporsi, setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya n responden dan hasilnya = proporsi (p)
3. Menghitung proporsi kumulatifnya (pk), proporsi kumulatif dihitung dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap nilai.
4. Menghitung nilai z, nilai z dapat diperoleh dari tabel distribusi norma baku (*critical value of z*) dengan asumsi bahwa proporsi kumulatif berdistribusi normal baku.
5. Menghitung nilai densitas fungsi z, nilai F (z) dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F(z) = \text{Exp} \left(-\frac{1}{2} Z^2 \right) \dots\dots\dots 3.2$$

6. Menghitung *scale value*, tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban.

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{density at opper limit}}{\text{Area under opper limit} - \text{area under lower limit}} \dots\dots\dots 3.3$$

$$\text{Keterangan} = \frac{\text{Nilai density: nilai diambil dari densitas z}}{\text{Area: nilai diambil dari proporsi kumulatif}}$$

7. Menghitung hasil nilai penskalaan, nilai ini dihitung dengan cara sebagai berikut:

- a. Ubah nilai Sv terkecil (nilai negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1.
- b. Transformasi nilai skala dengan rumus:

$$Y = Sv + |Sv \text{ min}| \dots\dots\dots 3.4$$

3.9 Teknik Pengujian Instrumen

Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.9.1 Uji Validitas

Validitas adalah keabsahan atau tingkat kecocokan alat ukur untuk pengukuran, yang benar-benar cocok mengukur sesuatu yang sedang diukur (Silaen dan Widiyono 2013:118). Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan yang terdapat pada kusioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Uji validitas dapat digunakan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots 3.5$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Validitas

n = Banyaknya Subjek

X = Nilai Pemanding

Sumber: Silaen (2013:118)

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka kuesioner tidak valid

Untuk menentukan pernyataan valid atau tidak, perlu diketahui nilai r hitung yang kemudian dibandingkan dengan r tabel yang terdiri dari 30 sampel dengan tingkat signifikansi 0,10. Dengan tingkat signifikansi tersebut, maka diperoleh r tabel sebesar 0,174. Hasil perhitungan untuk semua item pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Komitmen Afektif

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	keterangan
Item 1	0,718	0,174	R hitung $>$ r tabel	valid
Item 2	0,678	0,174	R hitung $>$ r tabel	valid
Item 3	0,668	0,174	R hitung $>$ r tabel	valid
Item 4	0,575	0,174	R hitung $>$ r tabel	valid

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 3.5 Hasil Perhitungan Uji Validitas Komitmen Normatif

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	keterangan
Item 1	0,669	0,174	R hitung $>$ r tabel	valid
Item 2	0,767	0,174	R hitung $>$ r tabel	valid
Item 3	0,766	0,174	R hitung $>$ r tabel	valid
Item 4	0,610	0,174	R hitung $>$ r tabel	valid

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 3.6 Hasil Perhitungan Uji Validitas Komitmen Berkelanjutan

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	keterangan
Item 1	0,713	0,174	R hitung>r tabel	Valid
Item 2	0,876	0,174	R hitung>r tabel	Valid
Item 3	0,769	0,174	R hitung>r tabel	Valid
Item 4	0,869	0,174	R hitung>r tabel	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 3.7 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	keterangan
Item 1	0,632	0,174	R hitung>r tabel	Valid
Item 2	0,792	0,174	R hitung>r tabel	Valid
Item 3	0,788	0,174	R hitung>r tabel	Valid
Item 4	0,923	0,174	R hitung>r tabel	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa uji validitas 30 responden secara keseluruhan adalah valid karena pengambilan keputusan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Jadi, dapat disimpulkan variabel komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan dan kinerja karyawan telah memenuhi validitas instrumen.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah menyangkut ketepatan atau presisi suatu pengukuran. Dengan kata lain, alat ukur itu dapat mengukur secara cermat dan tepat (Silaen dan Widiyono 2013:107). Suatu alat ukur dapat dikategorikan mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu stabil atau konsisten dan dapat diandalkan (*dependability*), yaitu hasil pengukurannya tidak berubah-ubah, karena alat ukur itu digunakan berkali-kali akan memperoleh hasil yang serupa serta hasilnya dapat diramalkan (*predictability*). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Apabila nilai *alpha cronbach* lebih dari 0.60 maka jawaban dari responden pada kuesioner sebagai alat ukur dinilai reliabel.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{V_i}{V_t} \right] \dots\dots\dots 3.6$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya item/ butir pertanyaan

V_i = varians item ke-*i*

V_t = varians total

Sumber: Silaen 2013:107

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha (<i>r</i> hitung)	Nilai reliabilitas	Tingkat reliabilitas
Komitmen afektif	0,65	>0,60	Reliabel
Komitmen normatif	0,70	>0,60	Reliabel
Komitmen berkelanjutan	0,72	>0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,71	>0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 3.8, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini adalah reliabel karena nilai koefisien alpha variabel komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan, dan kinerja karyawan berada pada nilai reliabilitas >0,60. Oleh karena itu, berdasarkan uji coba instrument ini sudah reliabel seluruh item pertanyaan yaitu 4 item pertanyaan variabel komitmen afektif (*X₁*), 4 item pertanyaan variabel komitmen normatif (*X₂*), 4 item pertanyaan variabel komitmen berkelanjutan (*X₃*), dan 4 item pertanyaan variabel kinerja karyawan (*Y*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel atau dengan kata

lain instrument penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016:169). Data yang berhasil dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan statistik deskriptif yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, meliputi skor rata-rata (mean), simpangan baku, median, modus, skor maksimum, skor minimum, dan dilengkapi dengan histogram.

- 1 Identitas responden ciri atau keadaan seseorang yang dimintai jawaban tanggapan atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti maka dalam penelitian ini peneliti dapat mengetahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini.
- 2 Analisa jawaban responden adalah hasil dari jawaban beberapa item yang berupa pernyataan yang diberikan kepada responden.

3.11 Inferensial

Merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik ini cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara random (Sugiyono, 2016:170)

3.12 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh mempunyai ketepatan, tidak bias, dan konsisten. Untuk melakukan pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS 23.0.

3.12.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel-variabel independen, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi memiliki data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov test*. Menurut Ghazali (2011:160) Dasar pengambilan keputusan jika tingkat signifikan probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Berikut ini hipotesis yang digunakan untuk melakukan uji normalitas

H_0 : nilai probabilitas $> 5\%$, maka berdistribusi dengan normal

H_a : nilai probabilitas $< 5\%$, maka tidak berdistribusi dengan normal

Tabel 3.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11418210
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Data diolah, 2019*

Berdasarkan tabel diatas nilai probabilitas dari gambar *kolmogrov-smirnov* dapat dikatakan berdistribusi normal dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,200. Uji normalitas bertujuan untuk menguji normal tidaknya data sampel. Distribusi data yang normal adalah distribusi data yang tingkat nilai signifikan probabilitas $>0,05$.

3.12.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model yang baik adalah model tidak terjadi korelasi antar variabel. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat problem multikolonieritas Ghazali (2013:105). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolonieritas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 3.10 Hasil Uji Multikolonieritas

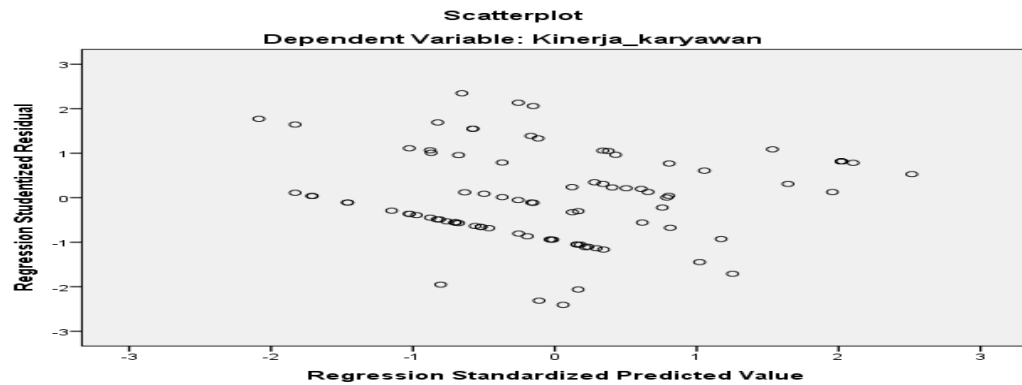
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	komitmen_afektif	,754	1,327
	komitmen_normatif	,873	1,145
	komitmen_berkelanjutan	,786	1,272

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel diatas terlihat bahwa kedua variabel memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan tidak memiliki nilai VIF diatas 10. Jadi dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi anatar variabel bebas atau tidak multikolonieritas.

3.12.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut uji homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Cara yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan analisa grafik plot regresi antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:161)



Sumber: Data diolah, 2019

Gambar 3.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3.1 terlihat bahwa pola penyebaran data berupa titik-titik pada scatterplot tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian uji klasik heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi. Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linier dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

3.13 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda. Menurut Sugiyono (2013:277) Analisis linier berganda merupakan teknik yang bernaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependent* (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots 3.7$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)
 a = Konstanta
 b₁ = Koefisien regresi antara komitmen afektif dengan kinerja karyawan
 b₂ = Koefisien regresi antara komitmen normatif dengan kinerja karyawan
 b₃ = Koefisien regresi komitmen berkelanjutan dengan kinerja karyawan
 X₁ = Variabel independen (komitmen afektif)
 X₂ = Variabel independen (komitmen normatif)
 X₃ = Variabel independen (komitmen berkelanjutan)

Sumber: Sugiyono 2013:277

3.14 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji simultan dan uji parsial.

3.14.1 Uji t (Parsial)

Uji statistik t adalah untuk menguji keberhasilan koefisien regresi secara parsial.

Uji t ini menggunakan tingkat kepercayaan 90% ($\alpha=0.10$) dan derajat kebebasan $DF=n-k-1$. Menurut Silaen dan Widiyono (2013:225) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_h = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \dots \dots \dots 3.8$$

Keterangan:

- r = Korelasi parsial yang ditemukan
 n = Jumlah sampel
 t = t hitung yang selanjutnya digunakan dalam tabel

Sumber: Silaen (2013:225).

hipotesis yang diajukan adalah :

Ho = 0 Tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Ha \neq 0 Ada pengaruh variabel X terhadap Y

3.14.2 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependen* (Y). Menurut Sugiyono (2013:257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \dots\dots\dots 3.9$$

Keterangan:

F_h = F hitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Sumber: Sugiyono (2013:257)

3.15 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap naik turunnya variabel Y (Sugiyono 2013:227). Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 atau dinotasikan $0 \leq KD \leq 1$, dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots 3.10$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

Sumber: (Sugiyono 2013:227).

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai komitmen afektif, komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging Lampung Tengah, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Komitmen afektif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging Lampung Tengah.
- 2 Komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging Lampung Tengah
- 3 Komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging Lampung Tengah.
- 4 Secara simultan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging Lampung Tengah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Meneliti lebih dalam lagi pada setiap unsur dari komitmen organisasi yang merupakan sumber potensi kinerja karyawan yang berasal dari teori Robbins and Judge (2008) agar dapat terlihat secara lebih detail hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, karena masih sedikit penelitian yang membahas tentang hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Lebih meningkatkan kembali komitmen afektif pada diri karyawan dengan memberikan rasa kenyamanan, rasa keterikatan, kesetiaan dan rasa ingin memajukan perusahaan sehingga akan menimbulkan emosi positif pada karyawan yang akan berdampak pada kinerja yang baik di suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Amirul, dkk. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya, Malang.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPF E Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Hanifah Noer. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan Perkopindo Cipta Selaras Gresik). Universitas Negeri Surabaya: Jurnal Management.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Islamy Fahmi Jahidah. 2016. *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap STIE INABA Bandung*. Bandung: Jurnal Indonesia Membangun
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rifka Aditama.
- Mathis L. Robert & John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Newstrom, J.W. 2011. *Organizational Behavior Human Behavior at Work* (13th ed) New York: McGraw-Hill.

- Nurandini Arina. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai PT Perumnas Jakarta)*. Universitas Diponegoro: E-Journal.
- Pathan, dkk. 2016. *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Nebula Nada di Kota Palu*. Universitas Tadulako. Palu: Jurnal Ilmu Management.
- Parinding, Roberto Goga. 2015. Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Persero Cabang Ketapang. E-Journal Ilmu Manajemen Magistra. Vol 1 No.2.
- Puspitawati & Gede Riana, 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan*. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. Universitas Udayana, Bali.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. MSDM “Kebijakan Kinerja Karyawan”. BPFE: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi. PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen & Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti & Hidayat, Syarifudin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju
- Sinambela Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Silaen, Sofar & Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Jakarta:In Media.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sunuharjo & Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.

Usman, Husaini & Purnomo S Akbar. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Huat Chwee Tan & Derrek Torrington. 1994. *Human Resource Management For South East Asia*. Singapore: Prentice Hall.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Zulganef. 2013. *Metode Penelitian & Bisnis*. Jakarta: Graha Ilmu.

Sumber lain:

Eka Viora. *Lingkungan Kerja Buruk Akibatnya Depresi dan Sering Bolos*. 2017. www.tempo.co. Susandijani. 10 Oktober 2017 14:31. 15 Agustus 2018 11.30.

Organisation For Economic Co-Operation and Development. *Indonesia Menempati Urutan Ke-3 Negara Dengan Jam Paling Banyak*. 2018. m.kumparan.com. 07 Februari 2018. 15 Agustus 2018.

Pemerintah Indonesi. 2003. *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Yang Mengatur Tentang Ketentuan Waktu Kerja*. Lembaran Negara RI Tahun 2003 No 13. Sekretariat Negara: Jakarta.