

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sekelompok orang yang mempunyai latar belakang, identitas, harapan dan berbagai hal lainnya yang serupa.¹ Sumber daya manusia adalah bagian penting dari operasi suatu organisasi. Segala jenis perusahaan memerlukan pemikiran, tindakan dan sumber daya manusia yang terampil untuk mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, instansi harus menambahkan nilai sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik serta berkontribusi pada kinerja perusahaan.² Kinerja karyawan dengan demikian adalah aset terpenting bagi suatu instansi agar menjaga keberadaannya di dunia industri.

Kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan secara mandiri, sedangkan kinerja merupakan tingkat tercapainya hasil melalui kegiatan tertentu. Benyamin berpendapat bahwa kinerja bisa diringkas sebagai pencapaian karyawan, baik secara kuantitas ataupun kualitas berdasarkan tanggung jawab serta tugas yang diberikan kepadanya.³

Pola kerja yang dimiliki oleh karyawan sering kali menjadi penghambat tim. Oleh karena itu, tim HR harus mampu melihat permasalahan kinerja yang terjadi

¹ Timotius Duha, *Perilaku Organisasi* (Deepublish, 2018).

² Ranty Sapitri dan Suryalena Suryalena, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru" (2016).

³ Benyamin Richard Manery, Victor PK Lengkong, dan Regina T Saerang, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 4 (2018).

didalam perusahaan. Ada berbagai permasalahan yang terjadi diperusahaan yang dapat menghambat kinerja karyawan seperti atasan yang buruk, bentrokan kepribadian, tidak cocok dengan tim, dan keterlambatan dalam memberi gaji karyawan. Masalah-masalah tersebut yang dapat membuat karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain.⁴

Setiap perusahaan berharap dapat mencapai tujuannya dan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Seperti tetap memberikan hak karyawan sesuai dengan peraturan, memberikan bonus dan insentif, dan mengadakan *getring* untuk menghibur karyawan. Diantara faktor pendukung kinerja sumber daya manusia dan kualitas yaitu komitmen karyawan yang terkait dengan perusahaan.⁵

Mengingat jumlah pekerja dalam suatu perusahaan baik kantor maupun instansi, komitmen organisasi sangat penting agar situasi yang diharapkan dapat terjadi. Komitmen organisasi terjadi ketika seorang pekerja mendukung organisasi tertentu, memiliki tujuan, dan ingin tetap menjadi anggota.⁶

Selain itu, komitmen terhadap organisasi dapat dibagi jadi 2 jenis: komitmen yang diungkapkan melalui sikap yang dikenal sebagai *attitudinal commitment* dan komitmen yang ditunjukkan dengan perilaku yang dikenal dengan *behavioral commitment*. Dalam komitmen sebagai sebuah sikap (*attitudinal commitment*) seseorang dapat melihat dari sikapnya terhadap organisasi, apakah seseorang

⁴ Muhammad Rizal Nur Irawan, "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo," *Jurnal Ecopreneur*. 12 1, no. 1 (2018): 36–41.

⁵ Amirul Akbar, M Al Musadieq, dan M Mukzam, *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pelindo Surabaya)* (Brawijaya University, 2017).

⁶ Dodi Prasada, Denok Sunarsi, dan Arga Teriyan, "Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 1 (2020): 51–60.

berkomitmen terhadap organisasinya atau tidak. Dalam pengertian komitmen sebagai suatu perilaku (*behavioral commitment*) berkomitmen atau tidaknya seseorang bisa ditunjukkan atau dilihat dari bagaimana dia berperilaku dalam organisasi.⁷ Faktor perilaku yang disebut komitmen karyawan pada organisasi dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kesanggupan karyawan dalam mempertahankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi kepada mereka.⁸

Dalam perspektif Islam, komitmen organisasi diartikan sebagai individu yang terus berusaha melaksanakan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama.⁹

Dalam Q.S *Fusshilat*/41:30 Allah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.”

Menurut Q.S. *Fusshilat*/41:30, keyakinan dan keteguhan dalam diri seseorang akan menyebabkan keinginan untuk konsistensi lahir dan batin dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku istiqomah adalah keteguhan dan keyakinan seseorang untuk tetap

⁷ Amin Wahyudi, “Membangun Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Daya Saing Organisasi,” *Joglo* 20, no. 1 (2008).

⁸ Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, dan Muhammad Fahmi, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 1, no. 1 (2018): 9–25.

⁹ Khairun Nisa, Musfichin Musfichin, dan Shanty Komalasari, “Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengurus LDK Al-Ihsan UIN Antasari Banjarmasin,” *Jurnal Al-Husna* 2, no. 2 (2022): 97–113.

konsisten dan tidak berubah. Mereka yang memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka akan lebih cenderung untuk tetap bertahan di sana serta bekerja dalam waktu yang lama.

Ketika berbicara tentang komitmen, itu tidak hanya berarti bahwa seorang karyawan ingin bertahan lama di organisasi. Namun yang lebih penting, mereka ingin melakukan yang terbaik untuk perusahaan dan sanggup melakukan sesuatu yang melebihi batas yang telah ditetapkan.¹⁰

Komitmen organisasi adalah tingkat di mana pegawai mampu mengenali organisasinya serta dirinya, meyakini bahwa dia setia, mempunyai keinginan, siap berusaha, berkorban dan memperhatikan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Mayer dan Allen menyatakan bahwa ada tiga tingkat komitmen, yaitu *afektive commitment*, *normative commitment* dan *continuan commitment*.¹¹

Penerapan komitmen organisasi di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan supaya menghasilkan performa kerja yang baik, karena jika kinerja karyawan baik maka akan berdampak positif bagi perusahaan.

Peneliti kemudian melakukan studi pendahuluan di PT. PDS Regional Kalimantan melalui wawancara kepada Deputy Manager PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan berinisial D terkait dengan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja, komitmen karyawan sangat dibutuhkan didalam suatu

¹⁰ Renita Angraini, Anwar Parawangi, dan Nuryanti Mustari, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang," *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 2, no. 3 (2021): 875–888.

¹¹ Sri Gustina Pane dan Fatmawati Fatmawati, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan," *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)* 2, no. 3 (2017).

organisasi sebab tinggi rendahnya komitmen karyawan dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi eksistensinya dalam dunia industri.

Selain itu D juga menyatakan bahwa komitmen sangat diperlukan dalam perusahaan karena dengan adanya komitmen seseorang akan merasakan rasa aman dalam bekerja dan juga adanya kepastian, contohnya ketika suatu unit adanya pengurangan karyawan maka perusahaan berusaha sebisa mungkin untuk tidak terjadinya PHK maka dari pihak perusahaan memberikan jalan untuk karyawan dengan memindahkan mereka ke unit lain, maka dengan adanya komitmen tersebut akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan aman. D juga menyatakan bahwa bukan hanya dari perusahaan yang memiliki komitmen, karyawan pun harus memiliki komitmen kepada perusahaan sehingga karyawan dapat merencanakan program-program jangka panjang. Untuk masalah menurunnya kinerja karyawan D mengatakan apabila adanya hak-hak dari karyawan yang harusnya diterima namun tertunda atau adanya kebijakan yang berubah dari perusahaan.

Sedangkan dari sisi pribadi karyawan D mengatakan bisa terjadi karena adanya masalah keluarga atau diluar dari masalah perusahaan. D mengatakan yang paling banyak terjadi diperusahaan itu yaitu ketika dari perusahaan sudah memberikan hak kepada karyawannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, namun dari perusahaan lain memberikan penghasilan yang lebih besar, salah satu contoh yaitu memberikan gaji yang lebih besar. Maka hal ini akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan, sehingga karyawan meminta untuk pindah perusahaan atau *resign*.¹²

¹² Deputy Manager PT PDS Regional Kalimantan, “Wawancara dengan D,” di PT PDS Regional Kalimantan, Juli 13, 2023.

Untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan, PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan telah menerapkan berbagai program kerja, yaitu dengan melaksanakan CMC karyawan, konseling karyawan, *monitoring* dan *coaching*.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai perspektif yang berbeda daripada karyawan yang tidak. Dimana karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melihat dirinya sebagai karyawan sejati di organisasi, sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar. Komitmen karyawan dibutuhkan supaya kinerja perusahaan menjadi lebih efektif, agar tujuan organisasi dapat dicapai.¹³ Dengan komitmen organisasi yang tinggi, pegawai bekerja dengan lebih baik dan kinerja yang mereka hasilkan akan berdampak positif pada perusahaan.

Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah berdampak buruk. Ditinjau dari penelitian Fred Luthans, disebutkan bahwa jika komitmen karyawan rendah, setiap organisasi akan menghadapi masalah. Karyawan yang tidak memiliki komitmen cukup tidak memberikan kontribusi terbaiknya pada perusahaan serta akan mudah meninggalkannya (*resign*).¹⁴

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti lebih lanjut dengan D yaitu Staff SDM dan Umum PT PDS Regional Kalimantan diketahui bahwa komitmen organisasi sangat diharapkan dalam perusahaan sebab komitmen berarti adanya kepastian baik dari pihak perusahaan ataupun karyawan itu sendiri. Jadi sangat diperlukan komitmen antara keduanya. Bahkan komitmen ini tidak hanya diperlukan kepada karyawan yang

¹³ Kristanty Natalia Marina Nadapdap, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari," *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3, no. 1 (2017).

¹⁴ Fred Luthans, "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior," *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 23, no. 6 (2002): 695–706.

tidak ada masalah dengan kedisiplinan tapi juga sangat diperlukan kepada karyawan yang mempunyai masalah disiplin dengan memberikan CMC, lalu kemudian meminta untuk membuat pernyataan berkomitmen untuk tidak mengulanginya lagi, dan dengan adanya komitmen dalam organisasi tersebut dapat mengikat kembali dalam hal agar bisa memperbaiki kinerjanya. Disaat yang sama, D juga menyampaikan bahwa masih ada tantangan yang harus dihadapi saat bertugas sebagai Staff SDM dan Umum pada PT. PDS Regional Kalimantan. berikut kutipan wawancaranya:

“Tantangan yang harus dihadapi oleh HRD yaitu untuk selalu menselaraskan antara kebijakan perusahaan dengan kondisi masing-masing karyawan, memberikan pengertian kepada karyawan terhadap kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.”¹⁵

Dari hasil wawancara dengan D diketahui komitmen karyawan bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya tujuan untuk memenangkan persaingan. Yang dimana pencapaian tujuan itu tidak sederhana yang dipikirkan oleh pihak Staff SDM, kendala utama yang timbul dapat berasal dari para karyawan sebagai anggota organisasi, seperti rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Menurut penelitian Ranty Sapitri dan Suryalena diperoleh persamaan regresi $Y = 63,709 + 0,428X$, nilai korelasi sebesar 0,617, yang terletak pada rentang 0,60 – 0,799 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, nilai determinasi sebesar 0,381 yang menunjukkan bahwa persentase pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 38,1%. Hasil pengujian hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(6,753 > 1,993)$. Hasilnya,

¹⁵ Staff SDM dan Umum, “Wawancara dengan D,” di PT PDS Regional Kalimantan, Juli 14, 2023.

hipotesis bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.¹⁶

Namun hasil penelitian Yusuf Surohmat, dan Yuniar Istiyani berbeda. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh komitmen organisasi yang rendah atau tinggi. Uji H_0 menunjukkan H_0 ditolak karena $\text{sig} = 0,401 > \alpha = 0,05$, akibat penolakan H_0 maka komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan pegawai tidak mampu memenuhi tanggung jawab organisasi disaat mereka harus menyelesaikan tugas lebih banyak dari biasanya.¹⁷

Dari perbedaan hasil penelitian sebelumnya dan berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul penelitian mengenai **“Kontribusi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan di Banjarmasin”**.

B. Rumusan masalah

Untuk menarik kesimpulan dari latar belakang penelitian sebelumnya, peneliti memfokuskan penelitian dengan membuat tiga rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan di Banjarmasin?

¹⁶ Ranty Sapitri dan Suryalena Suryalena, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru” (2016).

¹⁷ Yusuf Surohmat1 Yuniar Istiyani, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat),” *Jurnal Kewarganegaraan* 6, no. 3 (2022).

2. Bagaimana tingkat kinerja pada karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan di Banjarmasin?
3. Apakah terdapat kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan di Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat mengidentifikasi tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan di Banjarmasin.
2. Untuk dapat mengidentifikasi tingkat kinerja pada karyawan PT PelindoI Daya Sejahtera Regional Kalimantan di Banjarmasin.
3. Untuk dapat menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan di Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Didalam penelitian ini terdapat dua signifikansi yaitu secara teoritis dan praktis.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan pengetahuan mengenai komitmen dalam berorganisasi bagi semua pihak dan juga pengembangan keilmuan bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Secara Praktis

a. Bagi Organisasi

Adanya penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur dalam sebuah organisasi untuk mendapatkan gambaran tentang komitmen dalam sebuah organisasi untuk diterapkan dalam anggotanya.

b. Karyawan

Dengan adanya penelitian ini bisa menjadi bahan rujukan serta bisa jadi bahan evaluasi karyawan supaya karyawan berusaha meningkatkan kinerjanya dan dapat mempertahankan hasil kinerja efektif selama ini agar lebih ditingkatkan lagi.

c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini tentunya bisa menambah wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya mengenai tentang komitmen dalam berorganisasi.

E. Definisi Operasional

Tujuan dari definisi operasional yaitu untuk mendefinisikan suatu struktur sehingga menjadi suatu variabel yang bisa diukur.¹⁸ Definisi operasional ini digunakan untuk memastikan bahwa penentuan alat pengumpulan data tidak terjadi kesalahan.¹⁹

1. Komitmen Organisasi

Menurut Mayer, Allen dan Smith, mengemukakan bahwasanya Komitmen organisasi terdiri dari 3 komponen: keinginan, kebutuhan, dan kewajiban. Hal ini

¹⁸ Andrew Gustnest Binalay, Silvy L Mandey, dan Christoffel MO Mintardjo, "Pengaruh Sikap, Norma Subjektif Dan Motivasi Terhadap Minat Beli Secara Online Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 1 (2016).

¹⁹ Jhonij Sugiarto, Y Bagus Wismanto, dan Cicilia Tanti Utami, "Efektivitas Pelatihan Entrepreneurship Skill Untuk Meningkatkan Minat Menjadi Entrepreneur," *Prediksi* 4, no. 1 (2015): 51.

merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi serta partisipasi dalam instansi dan kemauan untuk tetap menjadi anggota.²⁰

Berdasarkan komponen tersebut dihasilkan tiga komitmen dalam organisasi sebagai berikut..

- a. Komitmen afektif
- b. Komitmen kontinuitas
- c. Komitmen normatif

Indikator komitmen organisasi seperti: afektif, kontinuitas, dan normatif.

Peneliti kemudian mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kesediaan karyawan untuk mendahulukan perusahaan diatas kepentingan pribadi serta memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Kinerja

Robbins mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil yang diharapkan. Efisiensi merupakan perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.²¹ Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan kemandirian adalah indikator kinerja karyawan.

Kemudian peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah kesiapan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan juga

²⁰ JP Mayer, NJ Allen, dan CA Smith, "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Personal and Organizational Outcomes," *Acad of Appl Psychol* 78, no. 4 (1993): 538–551.

²¹ Stephen P Robbins dan Mary Coulter, "Manajemen, Jilid 1 Edisi 13," *Jakarta: Erlangga* (2016): 13.

menyelesaikannya dengan hasil seperti yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian Yusuf Surohmat, dan Yuniar Istiyani dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat)” dalam Jurnal Kewarganegaraan Vol. 6, No. 3, 2022. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi dan *work engagement* berdampak pada kinerja karyawan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Data yang dikumpulkan dari karyawan UPBU Rahadi Oesman di Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat yang digunakan untuk melakukan penelitian ini, sebagai metode pengambilan sampel purposive. Sampel penelitian terdiri dari 43 orang yang disurvei untuk mengisi kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, dan secara simultan komitmen organisasi dan *work engagement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²²

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena menggunakan 3 variabel, sedangkan penelitian sebelumnya hanya menggunakan 1 variabel. Namun, kedua penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh variabel.

2. Penelitian Derita Qurbani dan Dede Solihin, dengan judul penelitian “Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 8, No. 3, 2021. Penelitian ini melakukan penelitian kuantitatif dengan metode kasualitas. Teknik purposive sampling digunakan untuk mengumpulkan sampel dari 135 responden dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan analisis data dilakukan menggunakan partial least squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi.²³

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan subjek karyawan, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan guru sebagai subjek penelitian. Adapun persamaannya yaitu metode yang digunakan sama-sama metode kuantitatif dan kedua penelitian ini berfokus pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

²² Istiyani, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat).”

²³ Derita Qurbani dan Dede Solihin, “Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja,” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8, no. 2 (2021): 223–232.

3. Penelitian Renita Angraini, Anwar Parawangi, dan Nuryanti Mustari dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang” dalam *Jurnal Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, Vol. 2, No. 3, 2021. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi berdampak pada kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Enrekang. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 40 karyawan dari Kantor Badan Kepegawaian Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Dalam penelitian ini, setiap anggota populasi akan diambil sebagai sampel jenuh. Kuesioner dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana (menggunakan spss) digunakan untuk menganalisis data tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Dengan kata lain, variabel independen komitmen organisasi dapat mengurangi jumlah variabel dependen kinerja pegawai. Hasil perhitungan rata-rata kuesioner peneliti menunjukkan kinerja pegawai berada dalam kategori baik, sebesar 78,6%.²⁴

Penelitian sebelumnya berbeda dengan yang dilakukan peneliti karena populasi yang digunakan hanya 40 orang, sementara penelitian peneliti memiliki 238 orang. Penelitian yang dilakukan peneliti dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh variabel.

²⁴ Renita Angraini, Anwar Parawangi, dan Nuryanti Mustari, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang,” *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 2, no. 3 (2021): 875–888.

4. Penelitian Riris Anggun Cahyani, dan Oki Sundari, dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Salatiga)”, *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3, No. 1, 2019, Penelitian ini mengumpulkan data primer menggunakan kuesioner dengan 60 responden dari seluruh karyawan PDAM Kota Salatiga berjumlah 135 orang, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kinerja meningkatkan kinerja karyawan, dan secara keseluruhan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan.²⁵
 Penelitian ini berbeda dari penelitian peneliti karena penelitian ini memakai tiga variabel, sedangkan penelitian peneliti menggunakan dua variabel. Selain itu, kedua penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan fokusnya sama: pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian Muhammad Ras Muis, J Jufrizen dan Muhammad Fahmi dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* Vol. 1, No.1, 2018. Penelitian ini melibatkan semua pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan, total 60 orang. Daftar pertanyaan, wawancara, dan studi dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Regresi linear berganda, Uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinan adalah metode analisis data yang digunakan. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap

²⁵ Riris Anggun Cahyani, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ekobis Dewantara* 3, no. 1 (2019): 1–10.

kinerja, dan secara simultan juga berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.²⁶

Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian peneliti adalah populasi yang digunakan, yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang, sedangkan populasi penelitian peneliti adalah 238 orang. Selain itu, penelitian ini dan penelitian peneliti sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, dan topik penelitian adalah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

G. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat apakah tingkat komitmen organisasi yang merupakan *independent variable* mempengaruhi *dependent variable* yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

1. Hipotesis Statistik (H_0): Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan.
2. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan.

Dari dua hipotesis tersebut hipotesis alternatif H_a sesuai dengan fenomena di lapangan dan teori-teori terkait serta digunakan sebagai hipotesis penelitian., hipotesis

²⁶ Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, dan Muhammad Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 1, no. 1 (2018): 9–25.

ini menyatakan bahwa terdapat kontribusi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika ini terdiri dari:

1. BAB I mencakup pendahuluan diantaranya latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, makna penelitian, pengertian istilah, penelitian terdahulu, hipotesis dan sistematika penulisan.
2. BAB II berisi kajian teori serta kerangka pikir ini mencakup penjelasan teori tentang variabel yang digunakan dan juga alur penelitian.
3. BAB III membahas metode penelitian yang mencakup jenis dan pendekatan penelitian, lokasi, populasi dan sampel, dan sumber data, serta metode pengumpulan dan desain pengukuran dan analisis data.
4. BAB IV dalam bab ini meliputi hasil penelitian dan pembahasan yang terkait dengan masalah penelitian serta analisa tentang data yang telah didapatkan dilapangan.
5. BAB V atau penutup berisi kesimpulan dan rekomendasi untuk penelitian berikutnya.