BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian dan Persiapan

Gambaran umum lokasi penelitian dan persiapan meliputi sejarah singkat PT Pelindo Daya Sejahtera, visi dan misi PT Pelindo Daya Sejahtera, struktur organisasi, dan deskripsi tugas, dan juga bagaimana proses pelaksanaan penelitian

1. Sejarah Singkat PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau berbisnis dengan nama Pelindo yang merupakan sebuah badan usaha milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang logistik, terutama pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. Pelindo menjadi salah satu BUMN strategis dimana seluruh pelabuhan yang dikelola memiliki posisi yang signifikan dalam perhubungan jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut. Pendirian PT Pelindo Daya Sejahtera merupakan sebuah bentuk komitmen PT Pelabuhan Indonesia III untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga alih daya dapat diwujudkan melalui pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan *professional*, tanpa mengabaikan azaz kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pendirian PDS dilakukan melalui akuisi PT Persada Jasa Utama (PJU), perusahaan milik Koperasi Pelabuhan Indonesia III oleh PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) di depan notaris Yatiningsih, SH., M.H dan tertuang dalam

Akta Pergantian Nama Perseroan No. 183 pada tanggal 19 Maret 2014. Hari bersejarah tersebut kemudian ditetapkan sebagai hari jadi PDS.[1]

PT Pelindo Daya Sejahtera adalah salah satu anak perusahaan PT. Pelindo III (sejak oktober 2021 telah merger dan berubah nama menjadi PT Pelabuhan Indonesia). PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan sendiri yang pertama kali beroperasi di pulau Kalimantan pada tahun 2014, beralamatkan di Jalan Barito Hilir Trisakti No. 6, Telaga Biru, Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan dibentuk sebagai penggerak di bidang alih daya, asesmen, pelatihan dan konsultasi. Pendirian perusahaan dilakukan dengan cara mengakuisisi PT Persada Jasa Utama (PT PJU), perusahaan milik koperasi pegawai Pelindo III.[2] PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan merupakan anak perusahaan dari PT. Pelindo (Persero). Perusahaan ini khusus bergerak di bidang jasa penyediaan tenaga kerja pada posisi layanan operator terminal pelabuhan, dengan layanan antara lain: layanan kapal, layanan barang, layanan petikemas, layanan penumpang, layanan bongkar muat, dan berbagai layanan terkait industri kepelabuhanan dan pelayaran di wilayah Banjarmasin, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah.

a. Visi PT Pelindo Daya Sejahtera

Visi PT PDS adalah "Untuk menjadi partner bisnis yang memberikan kesuksesan pada pelanggan melalui pemenuhan tenaga alih daya yang kompeten."

---

[1] Pt. Pelindo Daya Sejahtera, "Profil Perusahaan," N.D., *Www.Ptpds.Co.Id*.

[2] Ida Sugiarto, "Gambaran Umum Perusahaan Sejarah Pt Pelindo Daya Sejahtera (Pt Pds) Keberadaan Pt Pelindo Daya Sejahtera (Pt Pds)," Dalam Link *Https://Docplayer.Info/57656923-Bab-Ii-Gambaran-Umum-Perusahaan-Sejarah-Pt-Pelindo-Daya-Sejahtera-Pt-Pds-Keberadaan-Pt-Pelindo-Daya-Sejahtera-Pt-Pds-Tidak-Lepas-Dari.Html*, Juni 2022.

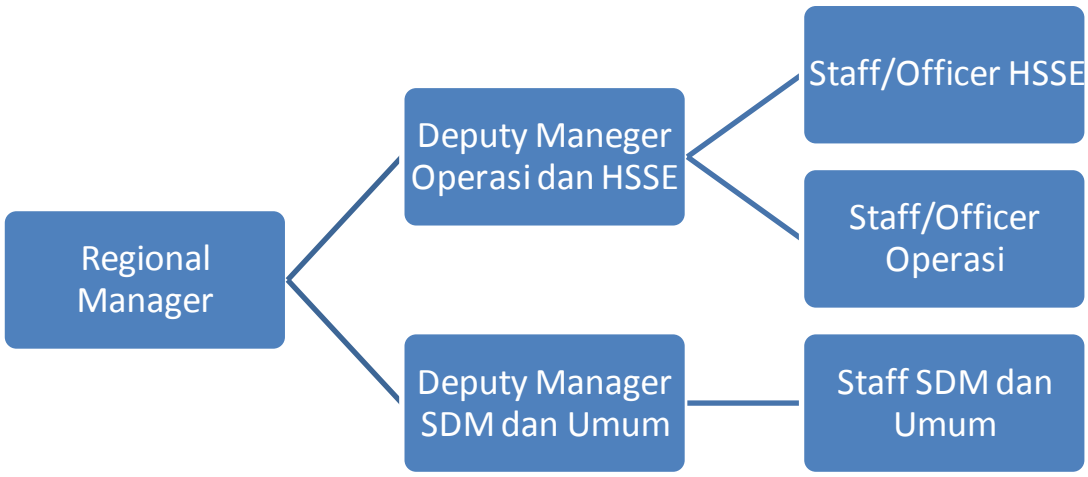
b. Misi PT Pelindo Daya Sejahtera

Beberapa misi pada PT PDS, yaitu:

1) Menanamkan budaya melayani dengan bedasakan nilai akhlak dan prima pada setiap aktivitas bisnis perusahaan.
2) Mengimplementasikan standarisasi global pada layanan yang disediakan untuk seluruh wilayah Regional serta proses bisnis untuk mendukung keselarasan.
3) Mengoptimalkan peran teknologi untuk mendukung inovasi pada pvoses bisnis guna mencapai efisiensi oganisasi.
4) Memprioritaskan tercapainya kesejahteraan karyawan pada setiap aktivitas bisnis perusahaan.[3]

c. Struktur Organisasi

Bagan 4.1 Struktur PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan



[3] Pt. Pelindo Daya Sejahtera, "Profil Perusahaan."

d. Deskripsi Tugas/ *Job Description*

1) Regional Manager Operasi dan HSEE Regional Kalimantan

a) Monitoring *all* tagihan di Regional Kalimantan (*follow up user*) tagihan langsung, BA coklit tagihan dan lampiran pendukung.

b) Laporan HSSE bulanan

c) Laporan insiden

d) Laporan opasional bulanan

e) Laporan pembinaan *security* oleh Bhabinkamtibmas Polsek KPL Banjarmasin

f) Pelaksanaan *safety induction*

g) Patroli 2 kali per minggu (Operasi dan HSSE)

h) *Review* pengajuan dan penggunaan UM proyek pemborongan

i) Mengawal pengadaan dan distribusi seragam dan APD

j) *Monitoring* pola operasi tenaga kerja PT PDS Reg Kalimantan, pemborongan dengan koordinasi RO, dan TAD dengan koordinasi *user*

k) *Monitoring* rekrutmen, sertifikasi dan pembinaan

l) Mengawal kontrak proyek/kerjasama dan perizinan.

2) *Deputy Maneger* Operasi dan HSSE

a) Melengkapi berkas tagihan khusus proyek pemborongan, BAST dan Laporan Produksi

b) Memastikan presensi tenaga kerja pemborongan untuk dasar penggajian

c) Mengawal penandatangan/*approval* e-kontrak

d) Pelaksanaan pengajuan dan penggunaan UM proyek pemborongan

e) Mangatur pola operasi proyek pemborongan dengan koordinasi para *team leader* atau coordinator

f) Mengawal tenaga kerja masuk (rekrut) dan Keluar (PHK, *resign*, pensiun) khusus unit pemborongan

g) Memberikan perintah lembur dan membuat pengajuan permohonan pembayaran khusus unit pemborongan

h) Menerima dan mengawal komplain kekurangan gaji, lembur, insentif dan premi

i) Patroli 2 kali per minggu (operasi dan kedisiplinan).

3) *Staff* Administrasi Regional Kalimantan

a) Mengelola asuransi (BPJS Kes dan TK) semua tenaga kerja PT PDS Reg Kalimantan (pendaftaran, mutasi, penambahan dan pemberhentian)

b) Pendataan rekening gaji bagi karyawan baru dan penggantian rekening

c) Mengumpulkan dan membuatkan pengantar pembayaran lembur, insentif atau premi semua unit di Regional Kalimantan

d) Memastikan presensi tenaga kerja alih daya seluruh Reg Kalimantan untuk dasar penggajian

e) Mengawal pencairan DP3 karyawan PKWTT yang keluar (*resign*, PHK, pensiun) kelengkapan berkas dan verifikasi hutang

f) Mengawal PB dan Verifikasi serta penerbitan surat keterangan karyawan keluar (pengalaman dan pencairan JHT)

g) Menerima dan mengawal komplain kekurangan gaji, lembur, insentif dan premi.

4) *Staff Human Capital* Regional Kalimantan

a) Melaksanakan dan mengawal proses rekrutmen

b) Melaksanakan dan mengawal proses pembinaan karyawan / CMC

c) Mengawal penandatangan/*approval* e-kontrak

d) Pelaksanaan pengajuan dan penggunaan UM manajemen

e) Melaksanakan dan mengawal *event* / kegiatan yang melibatkan PDS

f) Melaksanakan dan mengawal pekerjaan umum/aset manajemen Regional Kalimantan (pengadaan, perbaikan, tagihan, kontrak)

g) Patroli 2 kali per minggu (kedisiplinan).

e. Daftar Responden berdasarkan posisi/jabatan

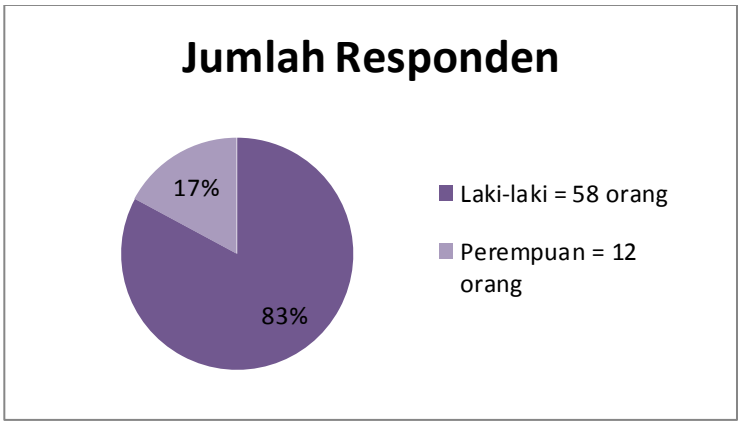
Tabel 4.1 Daftar Responden

Posisi/Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Regional Manager	1	-	1
Deputy Manager	1	-	1
Staff SDM dan Umum	1	1	2

SDM dan Hukum	-	1	1
Staff SDM dan Personalia	1	-	1
Perbendaharaan	2	2	4
Akuntansi Keuangan	3	2	5
Administrasi dan TU Teknik	2	-	2
Administrasi Manajemen Resiko dan Mutu	1	-	1
Komandan Peleton Satuan Pengaman	1	-	1
Teknik Mesin, Listrik dan Telekomunikasi	3	-	3
Administrasi Petugas Non Petikemas	1	-	1
Pemadam Kebakaran	2	-	2
Security	7	-	7
CSR (Bina Lingkungan)	1	-	1
Rumah Tangga	1	-	1
Pengoperasian Lapangan Penumpukan	1	-	1
Pelayanan Terminal Penumpang Ro-Ro	1	-	1
Operator Radio	3	-	3
Staff Pelaksana Operasional dan Penunjang	1	4	5
Driver Operasional	2	-	2
Foreman Kapal/Lapangan	3	-	3
Pengoperasian Alat Penunjang	1	-	1
Supporting Non Petikemas	2	-	2

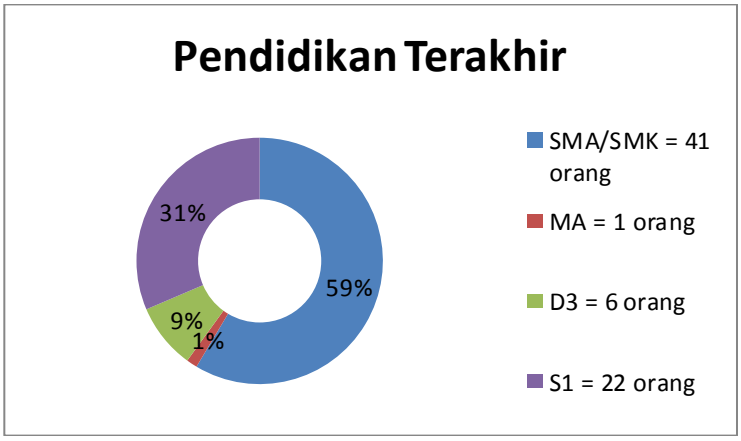
Operator RTG	5	-	5
Shif Talker	2	-	2
Tali Dermaga	2	-	2
Vessel Planner dan Controller	2	-	2
Cleaning Servis (CS)	5	2	12
Total			**70**

f. Gambaran responden penelitian



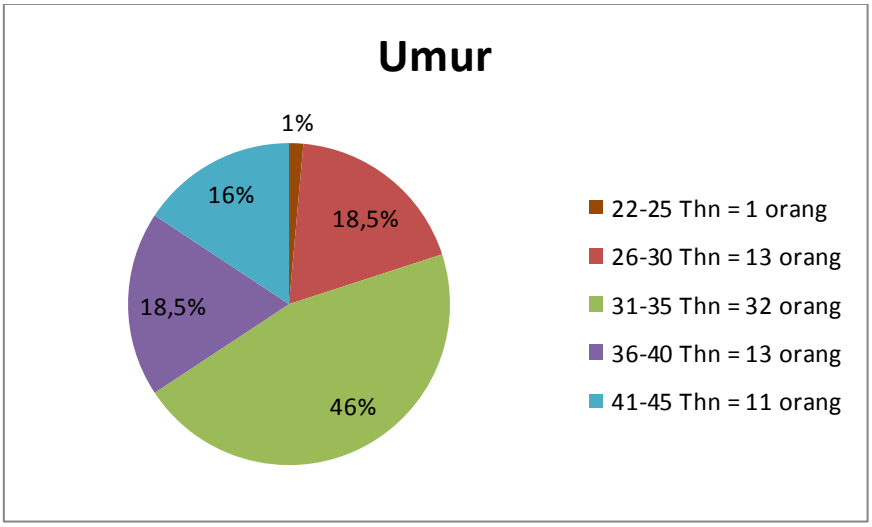
Gambar 4.1 Diagram Pengelompokkan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Diagram 4.1 menunjukkan bahwa dari 70 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 12 orang adalah perempuan atau 17%, dan 58 orang adalah laki-laki atau 83%.



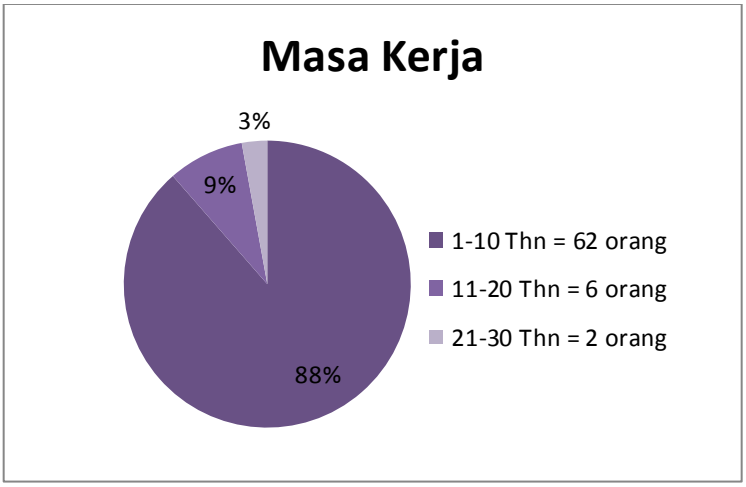
Gambar 4.2 Diagram Pengelompokkan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan diagram 4.2 pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK merupakan responden yang paling banyak pada penelitian ini yaitu berjumlah 41 orang atau 59%, responden yang memiliki pendidikan S1 berjumlah 22 orang atau 31%, responden yang berpendidikan D3 berjumlah 6 orang atau 9%, dan yang paling sedikit menjadi responden adalah MA yaitu sebanyak 1 orang atau 1%.



Gambar 4.3 Diagram Pengelompokkan Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan diagram 4.3 pengelompokkan responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa responden yang memiliki umur 31-35 tahun merupakan yang paling tertinggi berjumlah 32 orang atau 46%, responden yang berumur 26-30 tahun dan 36-40 tahun sama-sama berjumlah 13 orang atau 18,5%, dan yang berumur 41-45 tahun berjumlah 11 orang atau 16%, adapun responden yang paling sedikit berada pada usia 22-25 tahun berjumlah 1 orang atau 1%.



Gambar 4.4 Diagram Pengelompokkan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan diagram 4.4, pengelompokkan responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden yang memiliki waktu masa kerja yang paling banyak yaitu 1-10 tahun berjumlah 62 orang atau 88%, responden masa kerja 11-20 tahun berjumlah 6 orang atau 9%, dan responden masa kerja yang paling sedikit terdapat pada 21-30 tahun yang berjumlah 2 orang atau 3%.

2. Persiapan Penelitian

Pada persiapan penelitian ini mencangkup metode yang dilakukan sebelum penelitian yang mencangkup uji coba alat, perizinan, orientasi tempat penelitian,

pengujian validitas, serta persiapan alat pengumpulan data ujian validitas dan reliabilitas alat ukur.

Proses perizinan dalam melaksanakan diajukan melalui surat permohonan izin penelitian yang diterbitkan oleh Fakultas Ushuluddin dan Humaniora No: 1274/Un.14/III.3/PP.00.9/06/2023 pada tanggal 01 Juni 2023. Penelitian ini dilaksanakan setelah mendapat izin dari General Maneger PT. Pelindo Daya sejahtera Regional Kalimantan Bapak Sayudi pada tanggal 12 Juli 2023 dan penelitian dilaksanakan pada tanggal 11 Desember 2023 – 11 Januari 2024. Penulis mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian yaitu skala komitmen organisasi dan skala kinerja.

B. Pelaksanaan Penelitian

Sebelum dilaksanakannya penelitian, skala yang sudah dibuat dikonsultasikan dengan dosen pembimbing dan dilakukan beberapa kali perbaikan kemudian skala diperiksa oleh Dosen di UIN Antasari Banjarmasin yang menguasai bidang psikologi dan juga yang menguasai metode penelitian, lalu skala penulis disetujui sehingga dapat dijadikan sebuah alat ukur dalam penelitian ini. Hasil konsultasi didapatkan bahwa item-item yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data terpakai (uji coba terpakai), dimana subjek uji coba sekaligus dijadikan sebagai subjek penelitian.

Langkah selanjutnya adalah pelaksanaan penelitian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan pada tanggal 11 Desember 2023 sampai 11 Januari 2024. Pengisian skala komitmen organisasi dan kinerja pada karyawan PT. PDS dilakukan melalui *goggle from*. Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian data terpakai (uji coba terpakai). Hadi mengemukakan uji coba terpakai merupakan hasil uji cobanya dari item-item yang sahih langsung digunakan untuk menguji hipotesis.[4] Dimana pada uji coba terpakai memiliki kelemahan yaitu jika banyak item yang gugur serta sedikit item yang valid, maka peneliti tidak lagi memiliki kesempatan untuk memperbaiki skalanya.sedangkan kelebihan pada uji coba terpakai yaitu tidak perlu membuang-buang biaya, tenaga dan waktu untuk kepentingan uji coba semata-mata (*try out*). Alasan menggunakan uji coba terpakai karena tidak ada yang memiliki karakteristik yang sama pada perusahaan, selain itu juga memperhitungkan efektivitas waktu pengumpulan data supaya lebih singkat.

2. Pelaksanaan Skoring

Setelah semua data terkumpul penulis melakukan penilaian atau skoring. Skor item berkisar mulai dari 1 sampai dengan 4, pemberian skor dilakukan dengan cara memperhatikan sifat item yaitu *unfavorable* dan *favorable* dan berdasarkan jawaban subjek. Apabila subjek memilih pernyataan yang termasuk *favorable* maka nilai yang diberikan mulai dari angka 4 sampai dengan 1, sebaliknya apabila subjek memilih alternatif jawaban yang termasuk *unfavorable* maka nilai pernyataan yang diberikan

[4] Linda Wati, "Hubungan Antara Komunikasi Keluarga Dengan Empati Pada Remaja Madya" (2019).

dimulai dari 1 sampai dengan 4. Selanjutnya penulis menyusun dalam bentuk tabulasi data yang telah ditentukan untuk diuji reliabilitas dan validitasnya serta uji hipotesis.

C. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan yang melibatkan 70 subjek diambil dengan menggunakan teknik stratifikasi *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara acak berdasarkan stratifikasi pada populasi.[5]

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi dan skala kinerja. Skala komitmen organisasi terdiri dari 12 item yang dimodifikasi dari penelitian Puri Novianti dan skala kinerja yang terdiri dari 13 item yang dimodifikasi dari penelitian Angga Satrio Wicaksono.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah cara yang dapat dilakukan dalam penelitian agar peneliti dapat mengetahui seberapa akurat *instrument* yang digunakan yang menjadi alat ukur pada penelitian ini.[6] Uji validitas item terhadap skala komitmen organisasi dan kinerja dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Apabila nilai r hitung melebihi nilai r tabel dengan *margin eror* 5% atau 1% maka item tersebut dianggap valid, sebaliknya apabila nilai r tabel lebih besar dari nilai r hitung maka

---

[5] Teguh Prasetyo dan Dina Fitriana Rosyada, *Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Perspektif Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Karakteristik Individu* (Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru, 2023).

[6] Muhammad Yusuf Dan Daris, *Analisis Data Penelitian: Teori & Aplikasi Dalam Bidang Perikanan*, (Bogor: Pt Penerbit Ipb Press, 2019), 50.

item tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini peneliti menggugurkan item yang <0,235. Uji validitas item skala komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

TABEL 4.2 *BLUE PRINT* dan TEBARAN BUTIR SKALA KOMITMEN ORGANISASI SETELAH UJI COBA

No.	Indikator	Favoreble		Unfavoreble	
		Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid
1.	Afektif	1, 6	-	4	-
2.	Kontinuitas	5, 7, 9	-	-	10
3.	Normatif	3, 12	11	8	2

SUMBER: Data Olahan

Berdasarkan tebel analisis butiran terhadap skala komitmen organisasi diatas diperoleh 3 item yang gugur yaitu no. 2, 10, dan 11 dari 12 item keseluruhan dan diperoleh 9 item yang dinyatakan valid. Uji validitas item skala kinerja yang dijelaskan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

TABEL 4.3 *BLUE PRINT* dan TEBARAN BUTIR SKALA KINERJA KARYAWAN SETELAH UJI COBA

No.	Indikator	Favoreble		Unfavoreble	
		Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid
1.	Kualitas Kerja	2, 6		-	-
2.	Kuantitas	10		-	-
3.	Ketepatan Waktu	1		-	3
4.	Efektivitas Biaya	5, 7, 9, 13		-	-

5.	Kemandirian	4, 8, 11, 12		-	-

SUMBER: Data Olahan

Berdasarkan tabel analisis butiran terhadap skala kinerja diatas diperoleh 1 item yang gugur yaitu nomor 1 dari 13 item pernyataan dan diperoleh 12 item yang dinyatakan valid. Perhitungan lengkap ada pada lampiran.

b. Uji Reliabilitas

Hal ini reliabilitas dapat dinyatakan oleh koefisien korelasi item total angkanya bergerak dari 0 sampai dengan 1,00. Maka semakin baik koefisien apabila mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya koefisien yang mendekati angka 0 maka reliabilitasnya semakin kecil dan dapat menyebabkan variasi eror.[7]

Berdasarkan perhitungan dengan memanfaatkan aplikasi *SPSS* diketahui bahwa koefisien reliabilitas *alpha* (*cronbach's alpha*) pada skala komitmen organisasi yaitu 0,815 dan koefisien reliabilitas *alpha* (*cronbach's alpha*) skala kinerja yaitu sebesar 0,788 yang berarti mendekati angka 1,00 sehingga dinyatakan kedua skala tersebut memiliki reliabilitas tinggi. Perhitungan lengkap ada pada lampiran.

2. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran umum guna menganalisis data yang terkumpul.[8] Mean dan standar deviasi yang dapat diperoleh melalui analisis deskriptif, dapat digunakan untuk memastikan frekuensi distribusi data.[9] Untuk mengetahui perhitungan kategorisasi

---

[7] Tri Kusumawati, "Pengembangan Instrumen Penilaian Ranah Afektif Mata Pelajaran Aqidah Akhlak," *Jurnal SMART (Studi Masyarakat, Religi, Dan Tradisi)* 1, no. 1 (2015).

[8] Yani Talakua, Saiful Anas, Dan Muhammad Aqil, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Bhakti Rahayu Ambon," *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, No. 7 (2020): 1253–1270.

[9] Cut Medika Zellatifanny Dan Bambang Mudjiyanto, "Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi," *Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi* 1, No. 2 (2018): 83–90.

tingkatan masing-masing variabel penelitian, peneliti menggunakan rumus perhitungannya sebagai berikut:

Rendah : X < (Mean - 1 SD)

Sedang : (Mean – 1 SD) ≤ X < (Mean + 1 SD)

Tinggi : X ≥ (Mean + 1 SD)[10]

Keterangan

X : Skor Subjek

Mean : Nilai Rata-rata

SD : Standar Deviasi

TABEL 4.4 HASIL UJI DESKRIPTIF DATA PENELITIAN

	N	*Range*	*Min*	*Max*	*Mean*	*Std. Deviation*
Komitmen Organisasi	70	27	9	36	22	6
Kinerja Karyawan	70	36	12	48	30	8
Valid N (listwise)	70					

Skala komitmen organisasi memiliki 4 pilihan jawaban yang terdiri dari skor 1, 2, 3, dan 4 dengan jumlah item sebanyak 9 item pernyataan. Skor Minimal untuk skala komitmen organisasi yaitu 9 (1x9). Skor Maksimal yaitu 36 (4x9). Nilai *Mean* (*xmin* + *xmax*)/2 yaitu (9+36 = : 2 = 22). *Range* yaitu 27 (*xmax*-*xmin*) dan Standar Deviasi 6 (*xmax*/6).

[10] Ardat Ahmad Dan Indra Jaya, *Biostatistik: Statistik Dalam Penelitian Kesehatan* (Jakarta: Kencana, 2021). 181

Adapun skala kinerja karyawan juga memiliki 4 pilihan jawaban yang terdiri dari skor 1, 2, 3 dan 4 dengan jumlah item sebanyak 12 item pernyataan. Skor minimal untuk skala kinerja karyawan yaitu 12 (1x12), skor maksimal yaitu 48 (4x12). Nilai *mean* (*xmax* + *xmin*)/2 yaitu 30. *Range* yaitu 36 (*xmax*-*xmin*) dan standar deviasi 8 (*xmax*/6).

a. Analisis Data Variabel Komitmen Organisasi

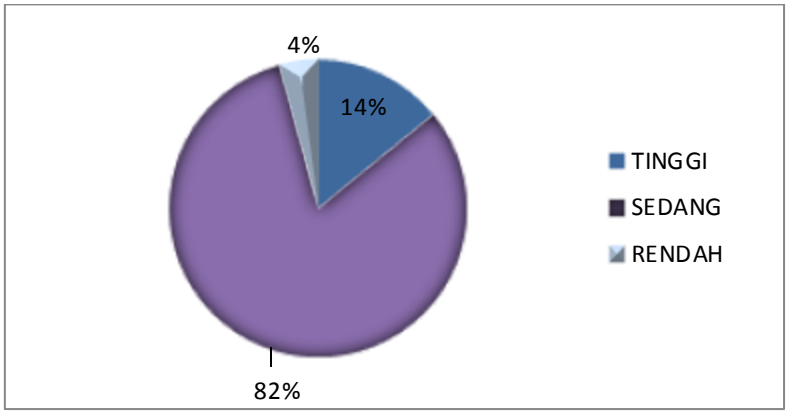
Berdasarkan uji *statistic* deskriptif pada tabel 4.4, nilai *mean* untuk komitmen organisasi sebesar 22 dengan standar deviasi 6. Nilai-nilai tersebut kemudian dimasukkan kedalam rumus perhitungan kategori variabel sehingga mendapatkan hasil pada tabel berikut:

TABEL 4.5 KATEGORISASI KOMITMEN ORGANISASI

Kategori	Rentang Nilai	F (Subjek)	%
Rendah	X < 21,94	2	4%
Sedang	21,94 ≤ X < 22,06	58	82%
Tinggi	X ≥ 22,06	10	14%

Sumber: Olahan Data

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa intensitas karyawan dengan kategori komitmen organisasi rendah sebesar 4% atau 2 subjek, adapun kategori sedang sebesar 82% atau 58 subjek dalam kategori ini. Dan kategori tinggi sebesar 14% atau 10 subjek.



Gambar 4.5 Diagram Kategorisasi Komitmen Organisasi

Subjek dikategorikan sedemikian rupa sehingga posisi mereka dikelompokkan sepanjang kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Azwar menjelaskan klasifikasi tiga tingkat sebagai berikut: tingkat variabel yang dijelaskan oleh tinggi, sedang, rendah.[11] Perhitungan kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas komitmen organisasi masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan termasuk baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Didapatkan hasil komitmen organisasi yang sedang sebanyak 58 subjek ini dapat membantu karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya dalam segala bentuk, kuantitas, kualitas, kemandirian, hasil, peluang dan tantangan yang akan mereka hadapi saat bertugas.

Adapun untuk tingkat tinggi dalam komitmen organisasi ini yaitu sebanyak 10 subjek. Tingkatan tinggi merupakan tanda bahwa komitmen organisasi di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan sangat baik dimana perusahaan mampu menerapkan hal-hal positif seperti mendukung perkembangan karyawan, meningkatkan kualitas kepemimpinan di perusahaan, mendengarkan karyawan dan

[11] Ulfah Trijayanti Dkk., *Diseminasi Penelitian Spiritualitas Dan Kesejahteraan Psikologis* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2022). 91

mampu menyelaraskan tujuan karyawan dengan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Sedangkan pada tingkat rendah yaitu sebanyak 2 subjek yang menandakan bahwa komitmen organisasi pada PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan berada pada tingkat cukup. Maka dapat disimpulkan bahwa secara general komitmen organisasi memiliki kondisi kesejahteraan yang baik. Hal ini harus selalu dijaga dan ditingkatkan lagi agar terus dapat memberikan dampak positif selama melaksanakan tugas di perusahaan.

b. Analisis Data Variabel Kinerja Karyawan

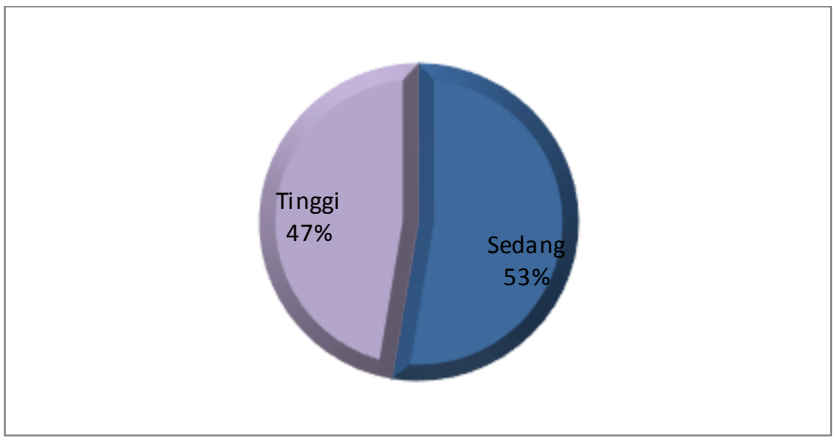
Berdasarkan tabel 4.4 variabel kinerja karyawan memiliki nilai *mean* 30 dan standar deviasi 8. Berikut ini nilai-nilai yang diketahui mengenai tingkat kinerja karyawan terkait topik penelitian:

TABEL 4.6 KATEGORISASI KINERJA KARYAWAN

Kategori	Rentang Nilai	F (Subjek)	%
Rendah	$X < 22$	0	0%
Sedang	$22 \leq X < 38$	50	53%
Tinggi	$X \geq 38$	20	47%

Sumber: Data Olahan

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa intensitas karyawan dengan kategori kinerja rendah sebesar 0% atau tidak ada subjek dalam kategori ini. Kategori sedang sebesar 53% atau sebanyak 50 subjek, dan kategori tinggi sebesar 47% atau 20 subjek.



Gambar 4.6 Diagram Kategorisasi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi dapat diketahui bahwa mayoritas tingkat kinerja karyawan berada pada kategori sedang. Hal ini dapat menjelaskan bahwa karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan memiliki ketahanan kinerja yang cukup maksimal atau baik dalam menjaga hasil kerja agar selalu dapat meningkat dalam setiap harinya. Kinerja karyawan yang sedang ini hendaknya dapat ditingkatkan lagi agar dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, dan dapat menjadikan perusahaan menjadi lebih maju lagi.

Adapun untuk tingkat tinggi dalam kinerja karyawan ini sebanyak 20 orang. Tingkat tinggi menandakan bahwa kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan berada dalam kategori sangat baik. Hasil analisis ini membuktikan bahwa kondisi kesejahteraan karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan adalah cukup baik dimana mereka mampu menerapkan hal-hal yang bersifat positif seperti selalu menetapkan tujuan yang ingin dicapai, memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri didalam berkarir, mengerjakan pekerjaan dengan teliti, dan memanfaatkan peluang yang ada agar dapat meningkatkan kinerja, dan

meningkatkan kompetensi diri agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan bersama-sama.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi harus dilaksanakan terhadap sampel supaya mengetahui normal atau tidaknya skala yang disebar. Uji asumsi skala komitmen organisasi dan kinerja dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi *SPSS*. Uji asumsi yang terdiri dari uji linearitas dan uji normalitas.

a. Uji Normalitas

Salah satu uji asumsi yang digunakan dalam suatu penelitian adalah uji normalitas. Pengujian ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan terdistribusi secara normal sehingga proses dapat dilanjutkan.[12] Uji normalitas melibatkan 2 variabel yaitu komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Dengan menggunakan metode *Kolmogrov-smirnov*, peneliti menentukan bahwa data penelitian dapat dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya > 0,05.[13] *SPSS Statistics 25* digunakan untuk uji normalitas, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.7 HASIL UJI NORMALITAS SKALA KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN *KOLMOGROV-SMIRNOV TEST*

	Unstandardized Residual
N	70

[12] Maya Sari, *Pengukuran Kinerja Keuangan Berbasis Good Corporate Governance* (Medan: Umsu Press, 2021). 60

[13] Joko Subando, *Teknik Analisis Data Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi Dengan Spss* (Jawa Tengah: Lakeisha (Anggota Ikapi), 2021). 185

Normal *Parameters*[a,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	3.19822537
Most Extreme Differences	*Absolute*	.119
	Positive	.119
	Negative	-.065
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.255[c,d]

Sumber : Data Olahan *SPSS Statistic* 25

Berdasarkan tabel 4.7, korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,255. Data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 jika dilihat dari segi pengambilan keputusan. Perhitungan lengkap ada pada lampiran.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi linear atau tidak. Tahap analisis data dapat dilanjutkan dengan data yang memiliki distribusi linear. Jika nilai deviasi dari linearitas lebih besar dari 0,05, maka data yang diperoleh berdistribusi linear, dan ini menjadi dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas. Sedangkan jika nilai *deviation from linearity* kurang dari 0,05 maka penelitian tersebut tidak berdistribusi normal.[14] Adapun hasil pengujian linearitas pada penelitian ini sebagai berikut:

TABEL 4.8 HASIL UJI LINEARITAS KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	733.986	53	13.849	1.550	0.168
		Linearity	4.205	1	4.205	0.470	0.503

[14] Zulaika Matondang Dan Hamni Fadlilah Nasution, *Praktik Analisis Data: Pengolahan Ekonometrika Dengan Eviews Dan Spss* (Medan: Cv Merdeka Kreasi Group, 2021). 55

	Deviation from Linearity	729.781	52	14.034	1.570	0.161
Within Groups		143.000	16	8.938		
Total		876.986	69			

Sumber: Data Olahan *SPSS Statistic* 25

Pada kolom *deviation from linearity* menunjukkan nilai 0,161 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan pengambilan keputusan jika nilai *deviation from linearity* > 0,05 (0,161 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi *linear*.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan validitas hipotesis mengenai pengaruh variabel dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.[15] Komitmen organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y). Perhitungan *statistic* dalam analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *SPSS Statistics* 25. Adapun hasil pengujian uji regresi linier sederhana sebagai berikut:

TABEL 4.9 HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA KONTRIBUSI SKALA KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.129	1	52.129	4.297	,042[b]
	Residual	824.857	68	12.130		
	Total	876.986	69			

[15] Dewi Sri Susanti, Yuana Sukmawaty, Dan Nur Salam, *Analisis Regresi Dan Korelasi* (Purwokerto: Cv Irdh, 2019). 8

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Nilai Kontribusi Variabel X Terhadap Variabel Y

TABEL 4.10 RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA SKALA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA

Variabel	R	*R Square*	Sig.
Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	.244	.059	.042

Mengingat hasil pengujian spekulasi, diketahui bahwa nilai kepentingan selanjutnya adalah 0,042. Menurut metode pengambilan keputusan Sugiyono, jika nilai signifiknsi lebih besar dari 0,05, maka H0 diterima, yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel X dan Y. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Ha adalah diterima, menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel X dan Y. Karena nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian adalah 0,042 < 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu 0,244. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,59 ini dapat menjelaskan bahwa

pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 5,9% adapun 94,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perhitungan lengkap ada pada lampiran.

c. Aspek Pembentuk Utama

1) Aspek Pembentuk Komitmen Organisasi

Pada variabel komitmen organisasi terdapat 3 indikator utama yang berpengaruh penting didalamnya yaitu, komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Cara menghitung presentase pengaruh pada tiap indikator adalah dengan membagi skor total pada tiap indikator dengan skor keseluruhan variabel.

Afektif : x 100% = 33,39%

Kontinuitas : x 100% = 33,77%

Normatif : x 100% = 32,84%

Berdasarkan perhitungan indikator komitmen afektif berpengaruh 33,39%, Kontinuitas berpengaruh 33,77%, normatif berpengaruh 32,84%. Dalam pengaruh komitmen organisasi pada karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan, indikator kontinuitas merupakan indikator yang pengaruhnya sangat tinggi dan indikator normatif merupakan indikator yang memiliki pengaruh paling rendah.

2) Indikator Pembentuk Kinerja

Pada variabel kinerja karyawan, terdapat 5 indikator yang terdiri dari indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan kemandirian. Hasil dari perhitungan indikator pada variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Kualitas kerja : x 100% = 17,01%

Kuantitas : x 100% = 8,30%

Ketepatan Waktu	: x 100%	= 8,49%
Efektivitas biaya	: x 100%	= 32,59%
Kemandirian	: x 100%	= 33,61%

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui indikator yang paling berpengaruh dalam pembentukan kinerja karyawan adalah indikator kemandirian dengan presentase pengaruh sebesar 33,61%. Indikator efektivitas biaya dengan presentase sebesar 32,59%, dan indikator kualitas kerja dengan presentase sebesar 17,01%, adapun indikator ketepatan waktu dengan presentase sebesar 8,49%, sedangkan indikator paling rendah adalah indikator kuantitas dengan presentase pengaruh sebesar 8,30% dalam membentuk kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera.

D. Pembahasan

Ketika berbicara mengenai komitmen, dalam suatu organisasi komitmen seseorang merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dan penting, karena komitmen organisasi mengacu pada ikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, nilai yang ditempatkan sebagai afiliasi organisasi dan derajat dimana karyawan mau untuk meningkatkan diri atas nama organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai suatu hasil dari investasi atau kontribusi terhadap organisasi atau suatu pendekatan psikologis dimana komitmen digambarkan sebagai suatu hal yang positif, keterlibatan yang tinggi, orientasi intensitas tinggi terhadap organisasi. Keterikatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan atau menyelaraskan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Keterikatan

individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan menjadikan individu memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi, menjadikan anggota organisasi tetap ingin tinggal atau bekerja dalam organisasi itu.[16] Oleh karena itu, jelas bahwa komitmen memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena sebuah komitmen dapat menjadi salah satu faktor yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan kegiatan organisasi dan berperan dalam meningkatkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[17]

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, peneliti mencoba mendeskripsikan cara-cara untuk membangun komitmen organisasi agar bisa efektif menurut McShane dan Glinow, yaitu sebagai berikut: keadilan dan dukungan, nilai bersama, kepercayaan, pemahaman organisasi dan pelibatan karyawan adalah cara untuk membangun komitmen organisasi yang efektif.[18]

Salah satu usaha yang terkenal dalam rangka mengidentifikasi komitmen organisasi yang diterapkan dalam sebuah organisasi adalah menggunakan pendekatan multidimensi. Teori yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen untuk pendekatan *multidimensional* ini komitmen dipandang dalam berbagai dimensi ataupun sumber. Tiga dimensi komitmen organisasi ini yaitu: 1) komitmen afektif, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi

---

[16] Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi"* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2018).200-201

[17] Ita Tryas Nur Rochbani, Mukhtar Latif, Dan Minnah El Widdah, *Komitmen Organisasi; Sebuah Riset Mengenai Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi* (Jambi: Zabags Qu Publish, 2022).33

[18] Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020).51

bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi; 2) komitmen kontinuan, mengarah kepada perhitungan untung dan rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan pekerjaannya; 3) komitmen normatif, yang ditandai dengan adanya perasaan wajib pada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.[19]

Komitmen seseorang terhadap organisasi akan melahirkan mutu kehidupannya. Tinggi rendahnya komitmen seseorang terhadap organisasi sebanding dengan tinggi rendahnya mutu kehidupannya. Dengan adanya komitmen akan mengindikasikan kualitas motif dan kesetiaan terhadap hidup yang unggul. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap sesuatu, semakin tinggi perhatian dan daya juang serta pengorbanannya terhadap organisasi.[20]

Kinerja adalah gambaran seberapa baik suatu kegiatan, program, atau kebijakan dijalankan untuk mencapai tujuan, sasaran, dan visi rencana strategis organisasi. Komitmen organisasi memainkan pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja adalah bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.[21]

---

[19] Ria Mardiana Yusuf Dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi* (Makassar: Nas Media Pustaka, 2018).19-24

[20] Mukhtar, Martinis Yamin, Dan Abdul Hobir, *Menakar Komitmen Guru* (Jambi: Salim Media Indonesia, 2017).19

[21] Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004).

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an suah *Al-Jumu'ah* ayat 10 yang berbunyi:[22]

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِى الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

Artinya "Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung."

Q.S Al-Jumu'ah diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencai keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan keja seseoang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Komitmen karyawan sangat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. PT. PDS akan berusaha untuk selalu meningkatkan komitmen dalam perusahaan supaya kinerja karyawannya meningkat demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Sebuah organisasi yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

1. Komitmen Organisasi

Aspek-aspek yang ada dalam komitmen organisasi terdiri dari 3 aspek yaitu: afektif, kontinuitas, normatif. Aspek ini dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan hasil yang memuaskan seperti yang ingin dicapai oleh perusahaan PT Pelindo Daya Sejahtera.

[22] Depag RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Bandung: CV. Diponegoro, 2010).

Tingkat komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan selama bertugas, dapat dilihat berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan.

Menjawab rumusan masalah yang pertama mengenai tingkat komitmen organisasi pada responden penelitian diketahui bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasi rendah sebanyak 4% atau 2 subjek karyawan dengan kategori komitmen organisasi yang rendah. Tingkat komitmen organisasi sedang sebesar 82% atau 58 subjek dan kategori tinggi sebesar 14% atau 10 responden. Berdasarkan hal diatas maka tingkat komitmen organisasi yang dimiliki perusahaan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan paling banyak didominasi dengan tingkatan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan termasuk baik yang dapat membantu karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya dalam segala bentuk, kuantitas, kualitas, kemandirian, hasil, peluang dan tantangan yang akan mereka hadapi saat bertugas.

Berdasarkan perhitungan indikator pembentuk utama, indikator kontinuitas memberikan sumbangsih tertinggi yang berpengaruh dalam membentuk komitmen organisasi pada responden yaitu sebesar 33,77%.

Adapun afektif memberikan sumbangsih sebesar 33,39% dan normatif memberikan sumbangsih sebesar 32,84%. Indikator afektif memiliki besaran nilai yang tidak terlalu jauh dari indikator kontinuitas. Responden penelitian secara umum akan berusaha meningkatkan kinerjanya ketika perusahaan memberikan dukungan kepada karyawannya misal dengan memberikan apresiasi kepada karyawan, motivasi

dan informasi yang berguna terkait tugas yang akan dikerjakan karyawannya. Namun pada indikator normatif memiliki besaran nilai paling rendah yaitu 32,84%.

2. Kinerja

Selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah yang kedua diketahui tingkat kinerja karyawan pada responden penelitian menunjukkan nilai 0% atau tidak ada karyawan dengan kategori memiliki kinerja yang rendah, dengan nilai sedang sebesar 53% atau sebanyak 50 responden, dan kategori tinggi sebesar 47% atau 20 responden. Presentase terbanyak untuk kategori meningkatkan kinerja karyawan yaitu berada pada tingkatan sedang. Hal ini dapat menjelaskan bahwa karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan memiliki ketahanan kinerja yang cukup maksimal atau baik dalam menjaga hasil kerja agar selalu dapat meningkat dalam setiap harinya. Kinerja karyawan yang sedang ini hendaknya dapat ditingkatkan lagi agar dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, dan dapat menjadikan perusahaan menjadi lebih maju lagi.

Indikator pembentuk utama yang paling berpengaruh dalam pembentukan kinerja karyawan yaitu pada indikator kemandirian memberikan sumbangsih sebesar 33,61%. Dalam variabel kinerja karyawan, peneliti memfokuskan untuk melihat indikator kemandirian dan kualitas, pada indikator kualitas memberikan sumbangsih sebesar 17,01%. Kedua indikator ini digambarkan dengan kondisi karyawan yang selalu berusaha mengerjakan pekerjaannya dengan baik, teliti, terstruktur dan karyawan disini mampu memahami tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara selalu mengerjakan tugas dengan baik agar terwujudnya tujuan organisasi.

Indikator efektivitas biaya tidak jauh beda dari nilai indikator kemandirian yang berpengaruh sebesar 32,59%. Adapun indikator kuantitas yang memberikan sumbangsih sebesar 8,30% dan ketepatan waktu juga tidak dapat dilupakan karena indikator ini juga memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Sumbangsih yang diberikan indikator ketepatan waktu sebesar 8,49%. Peneliti tidak memfokuskan penelitian pada kinerja karyawan dari kuantitas kinerjanya sehingga sumbangsih yang diterima lebih kecil dari indikator kemandirian dan efektivitas biaya. Meskipun demikian, kualitas dan ketepatan waktu merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya kualitas dan ketepatan waktu, karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya dengan menetapkan target dalam bekerja, selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas, mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

3. Kontribusi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui nilai sig. 0,042 dimana nilai ini < nilai *probabilitas* yaitu 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa 0,042 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan.

Hasil uji hipotesis ini menjawab rumusan masalah yang ketiga dimana terdapat kontribusi komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Kalimantan. Presentase pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 5,9% adapun 94,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini selaras pada penelitian Renita Angraini, Anwar Parawangi, dan Nuryanti Mustari dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa

ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan rata-rata kuesioner peneliti menunjukkan kinerja pegawai berada dalam kategori baik, sebesar 78,6%.[23]

Begitupun dalam 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 hitung > t tabel atau (6,753 > 1,993). Hasilnya, hipotesis bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.[24]

E. Keterbatasan Penulisan

Dalam penelitian yang telah dilakukan meskipun sudah mengikuti prosedur dan tata cara penelitian tetapi masih adanya keterbatasan penelitian diantaranya:

1. Dalam menyebarkan kuesioner penelitian peneliti tidak dapat terjun dan mengawasi langsung ke respoden penelitian disebabkan karena susahnyamengatur waktu untuk mengumpulkan responden dalam satu tempat yang sama sehingga peneliti menyebarkan kuesioner melalui sistem *google from*.

---

[23] 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.

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

2. Responden dalam penelitian ini dari berbagai usia mulai dari remaja-pra lansia, karena pengisian secara *google from* dimana tidak semua responden memahami cara pengisian identitas diri sehingga peneliti mendapat kendala karena tidak dapat menjelaskan ulang agar responden dapat memahami cara pengisiannya.
3. Penelitian ini mempunyai keterbatasan berupa respon bias dari responden. Maksudnya adalah informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini bisa terjadi karena adanya ketidakmampuan responden dalam memahami isi pertanyaan dan ketidak jujuran responden dalam menjawab pertanyaan maupun waktu pengisian kuesioner yang tidak tepat.