

---

## PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BANK WOORI SAUDARA CABANG TASIKMALAYA

Oleh  
Ujang Eri Jaenudin  
Universitas Cipasung Tasikmalaya  
E-mail: [ujangeri@uncip.ac.id](mailto:ujangeri@uncip.ac.id)

---

### Article History:

Received: 09-04-2024

Revised: 20-04-2024

Accepted: 17-05-2024

### Keywords:

Kompetensi, Kinerja

**Abstract:** Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Komitmen terhadap Kinerja. Objek yang akan diteliti adalah Bank Woori Saudara Cabang Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Bank Woori Saudara Cabang Tasikmalaya. Dengan menggunakan analisis regresi sederhana, penelitian menemukan bahwa Komitmen, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu *merefresh* kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

Fenomena rendahnya Komitmen terdapat di Bank Woori Saudara Cabang Tasikmalaya, dimana beberapa tahun belakangan ini perusahaan tersebut mengalami tingkat *turn over* yang tinggi pada tahun 2023 yaitu sebesar 9%. Sopiah (2018) mengatakan, karyawan yang berkomitmen rendah juga berdampak pada tingginya absensi, kelambanan kerja, kekurangan jam kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan. Hal lainnya yang mengindikasikan rendahnya Komitmen karyawan pada perusahaan ini seperti yang dikatakan oleh Sopiah yaitu terdapat kekurangan jam kerja karyawan.

Fenomena yang berkembang yang dapat diamati penulis terkait dengan kinerja karyawan di Bank Woori Cabang Tasikmalaya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan seorang karyawan yang tidak hadir diambil alih oleh karyawan lain dalam bidang yang sama namun tanpa ada koordinasi terlebih dahulu antara karyawan tersebut.

2. Target kredit terkadang tidak tercapai dikarenakan terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Menurut pendapat Robbins (2016) mengatakan bahwa berdasarkan pengalaman, banyak organisasi merasakan adanya korelasi kuat antara kinerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kinerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kinerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, penulis memandang penting untuk melakukan penelitian yang terfokus pada Komitmen serta Kinerja Karyawan yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk artikel dengan judul “Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pada Karyawan Bank Woori Saudara Cabang Tasikmalaya.

## LANDASAN TEORI

Variabel pertama yang diteliti yaitu komitmen organisasi. Menurut Porter (1982:27) oleh Zainuddin (2017 : 27) pengertian komitmen organisasi adalah Kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi., hal ini dapat ditandai dengan 3 (tiga) hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi;
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi;
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Selanjutnya Richard M. Steers dalam Zainuddin (2017 : 27) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya”.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Adapun dimensi dari variable komitmen organisasi adalah Komitmen efektif (*Affective Commitment*), Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*), Komitmen normative (*Normative Commitment*).

Variabel kedua yaitu Kinerja. Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2017:2) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

## METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian *kuantitatif* dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data sampai penafsiran terhadap data dengan pengujian statistik.

**Tabel 1. Operasionalisasi variabel penelitian**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Skala
Komitmen Organisasi (X)	Kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Porter (1982:27) oleh Zainuddin (2017 : 27)	1) Komitmen efektif ( <i>Affective Commitment</i> ) 2) Komitmen kontinuan ( <i>Continuance Commitment</i> ) 3) Komitmen normative ( <i>Normative Commitment</i> )	Ordinal
Kinerja (Y)	Tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2017:2) kinerja	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan 4. Penyesuaian 5. Keandalan 6. Hubungan kerja 7. Keselamatan kerja	Ordinal

Sebelum analisis data, terlebih dahulu perlu dilakukan uji coba instrumen. Uji coba instrumen ini adalah untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Sejauh mana ketepatan instrumen yang akan digunakan sehingga instrumen tersebut layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan tetap (*non outsourcing*) Bank Woori Saudara Cabang Tasikmalaya sebanyak 77 orang.

Dalam penelitian ini, analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel independent terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kedua variabel X (variabel independent/ komitmen) tersebut terhadap variabel Y (variabel dependen / kinerja) adalah dengan melakukan pengujian dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan melihat tabel *Model Summary* sebagai berikut:

**Tabel 2. Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.426	3.35397

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Dari tabel di atas koefisien determinasi (pengaruh) Komitmen (X) dan terhadap Kinerja (Y) dilihat dari *R Square* sebesar 0,433 artinya bahwa variabel komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat menerangkan sebesar 43,3%. Sedangkan sisanya sebesar 0,567 atau 56,7% merupakan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Analisis Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.681	2.766		3.138	.002
	Komitmen Organisasi	.680	.090	.658	7.573	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan analisis regresi variabel independen yaitu Komitmen ditunjukkan pada tabel analisis regresi yang di ambil dari nilai beta maka didapat nilai persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = 8.681 + 0.680X + e$$

- a = angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 8.681. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak terdapat komitmen (X) maka nilai konsisten kinerja (Y) adalah sebesar 8.681.
- b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0.680. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 tingkat komitmen (X), maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.680.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian mengenai variabel Komitmen dan Kinerja pada Karyawan Bank Woori Saudara Cabang Tasikmalaya termasuk pada kategori cukup baik.
2. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara Cabang Tasikmalaya.

## SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat member manfaat yang berguna diantaranya

1. Diharapkan Bank Woori Saudara Cabang Tasikmalaya memberikan *reward* atas prestasi yang telah dicapai karyawan agar komitmen karyawan dapat meningkat.
2. Pimpinan sebaiknya melakukan penilaian kinerja secara periodik (sebulan sekali) dan terencana sehingga dapat diketahui apa saja yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan membuat rumus kompetensi untuk seluruh karyawan di Bank Woori Cabang Tasikmalaya.

## PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Artikel jurnal ini ditulis oleh Ujang Eri Jainudin, Universitas Cipasung Tasikmalaya. Penulis ucapkan terima kasih kepada berbagai pihak khususnya Universitas Cipasung Tasikmalaya telah memberikan kontribusi terhadap penyelesaian artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akuntansi Dan Manajemen”, Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta
- [2] Kuntjoro, Zainuddin, S. 2017. Komitmen Organisasi. [www.e-psikologi.com/masalah/250702.html](http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.html) (diakses Februari 2010).
- [3] Robbins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [4] Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- [5] Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- [6] Yudi Supiyanto. 2015. Vol VII No 1 Januari 2015 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN