

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, NORMATIF DAN KONTINUAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMMIT OTO FINANCE,  
Tbk CAB. JAMBI**

**(The Effect of affective, continuance and normative commitment on  
employees performance at PT. Summit Oto Finance, Tbk Branch Jambi)**

**Anisah**

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi*

**ABSTRACT**

*This research aims to look at the influence of organizational commitment, are affective, continuance and normative commitment on employees performance at PT. Summit Oto Finance, Tbk Branch Jambi. Research Branch uses the census method, the sample in this study is all employees. The data in this study using qualitative data by spreading the questionnaire covered alternative answer has been provided to the respondent, and the method using Likert Summated Rating with a given score. After the data is collected then analyzed to answer the problem formulation and test hypothesis proposed with a descriptive method and verification method with multiple line regression. The results of this research show that the affective, continuance and normative commitment quotient has significant influence to employee performance at PT. Summit Oto Finance, Tbk Branch Jambi*

*Keywords: affective, normative and continuance commitment, performance*

**I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi, semakin meningkatnya sumber daya manusia maka semakin meningkat pula kinerja organisasi tersebut. Banyak penelitian yang mencoba membahas mengenai variabel variabel sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik dari sisi ilmu sumber daya manusia itu sendiri ataupun ditinjau dari sisi perilaku keorganisasian.

Usaha meningkatkan kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari usaha peningkatan kinerja masing-masing anggotanya. Untuk meningkatkan kinerja masing-masing masing individu tersebut maka diperlukan stimulasi, terutama berkaitan erat dengan kebutuhannya. Peningkatan kinerja organisasi akan sangat tergantung dari upaya peningkatan kinerja individu. Upaya dalam meningkatkan kinerja individu pada organisasi dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang efektif, sehingga nantinya diharapkan setiap karyawan dapat berkomitmen terhadap penyelesaian kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dengan adanya komitmen dalam berorganisasi akan mampu memberikan semangat dalam bekerja pada diri masing masing karyawan. Hal ini dikarenakan, setiap individu yang bekerja, pasti mempunyai komitmen untuk berbuat yang terbaik bagi diri mereka sendiri untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maupun untuk keberlangsungan organisasi dimana mereka bekerja.

Penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel komitmen yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen afektif, normatif dan komitmen kontinuan, dan objek

dalam penelitian ini yaitu perusahaan swasta yang bergerak di bidang pembiayaan kredit kendaraan bermotor yaitu PT.Summit Oto Finance,Tbk Cabang Jambi

### **Landasan Teori**

#### **Kinerja**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Seiring dengan itu Gomes (2003), memberi istilah *performansi* untuk kinerja dan mereka membuat pengertian mengenai *performansi* sebagai berikut: “*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode*”, (catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu).

Terdapat berbagai teori untuk mengukur kinerja pegawai salah satu ukuran dari kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan yaitu seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : kuantitas, kualitas, jangka waktu keluaran, tingkat kehadiran di tempat kerja, dan kerjasama, Sementara itu untuk melihat deskripsi perilaku individu secara spesifik, Gomes (2003) mengungkapkan beberapa dimensi atau *criteria* yang perlu mendapat perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain : *quality of work, quantity of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, personal qualities*.

#### **Komitmen**

Santrock (2008:40), menjelaskan bahwa ada beberapa teori yang menjelaskan dasar-dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam bekerja di suatu organisasi, antara lain teori sosialisasi kelompok, teori pertukaran sosial, dan teori kategorisasi diri, Selanjutnya Allen & Meyer (1990) mengungkapkan tiga pendekatan mengenai komitmen, yaitu afektif, normatif dan kontinuan, apabila dalam diri karyawan melekat komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan, maka ini akan berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Robbins & Judge (2009) juga mengemukakan ada tiga tema yang sama dalam mendefinisikan komitmen kerja atau mengukur komitmen, antara lain sebagai berikut :

- Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
- Komitmen Kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
- Komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

#### **Hipotesis**

H1 : Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Summit Oto Finance,Tbk Cabang Jambi

H2 : Komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Summit Oto Finance,Tbk Cabang Jambi

H3 : Komitmen kontinuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Summit Oto Finance,Tbk Cabang Jambi

H4 : Komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Summit Oto Finance,Tbk Cabang Jambi

## **II. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survei. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT.Summit Oto Finance,Tbk Cabang Jambi untuk melihat pengaruh komitmen afektif, normatif dan kontinuan terhadap kinerja karyawannya. Jenis penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan menggunakan metode Likert. Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih maka peneliti dapat menyusun instrumen penelitian. Penulis disini menggunakan data kualitatif dengan menyebarkan kuesioner tertutup yang alternatif jawabannya telah disediakan kepada responden. Selanjutnya data kualitatif tersebut di kuantitatifkan menggunakan Metode Likert Summated Rating dengan diberi skor tertentu. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan tehnik statistik yaitu regresi linear berganda. Untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel-variabel independen tersebut secara simultan dan parsial menggunakan Uji F dan Uji t. Berdasarkan analisis inilah diketahui hipotesis penelitian ini benar atau salah.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Karakteristik Responden Penelitian***

Responden dalam peneltiann ini yaitu seluruh populasi atau karyawan pada PT.Summit Oto Finance,Tbk Cabang Jambi yang berjumlah sebanyak 63 orang, terdiri dari 14 orang perempuan dan 49 orang laki-laki. jika dilihat darai tingkat pendidikan sebanyak 58 orang dari total keseluruhan responden yang berpendidikan strata 1 dan sisanya masih berpendidikan tingkat SMA sederajat.

### ***Uji Validitas dan Uji Realibilitas***

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan Mason & Lind (2008), sedangkan Uji reliabilitas digunakan untuk menguji ketepatan hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila tes tersebut memberikan hasil yang tepat. Berikut adalah hasil uji validitas dan hasil uji realibilitas dari masing masing variabel penelitian :

**Tabel 1**  
**Validitas  $X_1$  (Komitmen Afektif)**

<b>item</b>	<b>r hitung</b>	<b>sig</b>	<b>ket</b>
X <sub>1.1</sub>	0,428	0,000	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,319	0,012	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,527	0,001	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,442	0,001	Valid

**Tabel 2**  
**Validitas X<sub>2</sub> (Komitmen Normatif)**

item	r hitung	sig	ket
X <sub>2.1</sub>	0,643	0,000	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,521	0,000	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,662	0,000	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,532	0,000	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,548	0,000	Valid

**Tabel 3**  
**Validitas X<sub>3</sub> (Komitmen Kontinuan)**

item	r hitung	sig	ket
X <sub>3.1</sub>	0,426	0,001	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,566	0,000	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,581	0,000	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,592	0,000	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,524	0,000	Valid

**Tabel 4**  
**Validitas Y (Kinerja Karyawan)**

item	r hitung	sig	ket
Y.1	0,413	0,000	Valid
Y.2	0,563	0,000	Valid
Y.3	0,627	0,000	Valid
Y.4	0,623	0,000	Valid
Y.5	0,569	0,000	Valid
Y.6	0,621	0,000	Valid
Y.7	0,532	0,000	Valid

**Tabel 5**  
**Realibilitas Variabel Penelitian (X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub>,Y)**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,623	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,611	Reliabel
X <sub>3</sub>	0,637	Reliabel
Y	0,602	Reliabel

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Berikut adalah hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi penuh (*Full Model Regression*). Nilai koefisien determinasi dari variabel penelitian yaitu sebesar 0,732 atau senilai 73,2 %, yang berarti seluruh variabel mempengaruhi kinerja hanya sebesar 73,2 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Tabel 6**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,461	4,175		3,250	,015
Komitmen_Afektif	,492	,283	,308	3,543	,001
Komitmen_Normatif	,386	,193	,223	4,267	,000
Komitmen_Kontinuan	,371	,126	,247	2,561	,012

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 6,461 + 0,492 X_1 + 0,386 X_2 + 0,371 X_3 + e$$

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 7**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 <sup>a</sup>	,732	,714	2,53744

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Afektif, Komitmen\_Normatif, Komitmen\_Kontinuan

**Pengujian Hipotesis**

dari hasil perhitungan regresi linear berganda didapat nilai  $t_{hitung}$  dari masing masing variabel yaitu komitmen afektif sebesar 3,543; komitmen normatif sebesar 4,267; komitmen kontinuan sebesar 2,561, ketiga nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , hal ini membuktikan bahwa hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$  dan  $H_3$  diterima. Selanjutnya dari hasil uji F didapat nilai  $F_{hitung}$  yaitu sebesar 10,482 dimana lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis  $H_4$  diterima.

**IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil dan pembahasan di atas dapat dilihat bahwa komitmen keorganisasian yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit Oto Finance, Tbk Cabang Jambi baik secara parsial ataupun secara simultan, hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya komitmen dari karyawan PT. Summit Oto Finance, Tbk Cabang Jambi maka kinerja perusahaan akan meningkat pula.

Dikarenakan begitu besarnya pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan, maka PT. Summit Oto Finance, Tbk Cabang Jambi harus terus berusaha untuk meningkatkan komitmen dari masing masing karyawannya dengan berbagai cara, sehingga dengan meningkatnya komitmen dari para pegawai, maka kinerja perusahaan dapat meningkat dan target dari perusahaan dapat tercapai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Allen, Natalie J., Meyer Jhon P., (1990), *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*, Journal of Occupational Psychology, The British Psychological Society
- Bartlett, Kenneth R (2001), *The Relationship Between Training and Organizational Commitment : A Study In The Health Care Field. Human Resource Development Quarterly Vol.12 No.4.*
- Chaudhuri, Sanghamitra (2011), *The Relationship between Training Outsourcing and Organizational Commitment, A Dissertation Submitted To Faculty Of Graduate School Of The University Of Minnesota*
- Collins, Barry Silverstein., (2008), *Evaluating Performance : How to Appraise, Promote and Fire, The Journal of Applied Management and entrepreneurship, Reviewed by Annisa, Ahmadi, University Of Florida*
- Gomes, F. C., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi OFFSET Yogyakarta
- Kashefi, M. A., Adel, R. M., (2013), *Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Performance*, Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, Vol. 4, No. 12
- Mason, R. D., Lind, A. D., (2009), *Teknik Statistika untuk Bisnis & Ekonomi*, Alih Bahasa: Uka Wikarya, Sugiharso, Penerbit : Erlangga
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A (2009), *Organizational Behaviour*, Global Edition, Fourteenth Edition, Pearson
- Santrock, John W. 2008. *Educational Psychology. 2nd Edition.* Terjemahan Tri Wibowo B.S. Jakarta : Prenada Media Group.
- Zahargier, M. S., Balasundaram, R., (2011), *Factors affecting Employees' Performance in Ready- Made Garments (RMGs) Sector in Chittagong, Bangladesh*, Petroleum-Gas University of Ploiesti Bulletin, Economic Sciences Series ,Vol. LXIII No.1