



Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Employee Performance* Di Rumah Tahanan Kelas I Surakarta

Muhammad Hans Ziskind

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Padmono Wibowo

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Alamat: Tanah Tinggi, Tangerang, Tangerang City, Banten 15119, Indonesia

Korespondensi penulis: m.hans.ziskind@gmail.com

Abstract. *Organizational commitment plays an important role in employee performance. The purpose of this study is to determine how much influence organizational commitment has on employee performance. The method used in this study was quantitative and the sample used in this study totaled 37 employees in Class IA Surakarta detention center. The results of this study indicate that organizational commitment affects the performance of correctional officers in the Surakarta Class IA Detention Center. This study shows that there is an influence between organizational commitment and employee performance with a strong positive correlation.*

Keywords: *Organizational Commitment, Employee Performance, Detention Center*

Abstrak. *Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 orang pegawai yang ada di Rutan Kelas IA Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja petugas pemsarakatan di Rutan Kelas IA Surakarta. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai dengan korelasi positif kuat.*

Kata kunci: *Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Rutan*

LATAR BELAKANG

Sebuah organisasi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya orang di dalamnya. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia (SDM) yang dikelola dan bekerja di dalamnya. Kapasitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi, apabila kualitas sumber daya manusia baik, maka organisasi juga akan demikian. Perkembangan suatu organisasi juga tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat. Sudarmanto (2009)

berpendapat bahwa karyawan yang tetap bekerja untuk organisasi menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi.

Setiap orang sangatlah penting untuk memiliki komitmen. Komitmen seseorang diperlihatkan dengan seberapa besar tingkat konsistensi dan tanggung jawabnya, pada kondisi yang mudah atau berat, senang atau sedih, hingga ringan atau berat. Organisasi yang baik berisikan orang-orang yang memiliki komitmen tinggi. Semakin tinggi komitmen seseorang, maka semakin baik pula pencapaian organisasi. Orang-orang yang memiliki komitmen dapat dengan pasti memberikan kontribusi yang terbaik untuk suatu hal yang dia percaya.

Definisi komitmen organisasi adalah sebuah keadaan psikologis yang memiliki ciri hubungan dan memiliki dampak terhadap pengambilan keputusan untuk keberlangsungan sebuah keanggotaan dalam suatu organisasi. komitmen suatu anggota tidak hanya berupa loyalitas tanpa timbal balik. Melainkan juga loyalitas yang melibatkan hubungan aktif dengan suatu organisasi dengan tujuan memberikan usaha untuk keberhasilan organisasi (Mathis & Jackson, 2002). Rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi dapat menimbulkan sifat lamban, sering mengeluh serta mogok dalam melakukan pekerjaannya. Sifat negatif ini akan memberikan dampak kurang baik pada pekerjaannya baik dari segi perkembangan maupun pencapaian tujuan dari organisasi yang diikutinya.

Terdapat hubungan erat antara kinerja karyawan dengan komitmen yang mereka miliki terhadap sebuah organisasi. Komitmen organisasi memiliki tujuan untuk memperbaiki segala kesalahan yang telah terjadi supaya di kemudian hari tidak terulang kembali. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota yang baik dapat meningkatkan prestasi organisasi yang diikutinya serta memberikan peluang untuk membawa rekan kerjanya dalam peningkatan kinerja serta rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Komitmen kerja yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari (Chong & Law, 2006).

Berdasarkan pengamatan peneliti selama melakukan laporan di Rutan Kelas IA Surakarta, Peneliti menemukan rata-rata petugas banyak yang melakukan pelanggaran disiplin ringan dengan bentuk pelanggaran berupa keterlambatan datang ke kantor serta

ketidakjelasan alasan untuk tidak datang ke kantor. Selain itu ditemukan oknum petugas yang selama jam operasional kerja yang telah ditemukan tidak berada di dalam kantor.

Berdasarkan pemaparan fakta sebelumnya, Peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu aspek yang penting bagi setiap organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Rumah Tahanan yang merupakan organisasi publik berorientasi pada pelayanan. Melalui uraian kondisi diatas, Peneliti tertarik untuk melakukan kajian mendalam mengenai “Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance*” dengan lokasi penelitian pada Rumah Tahanan Negara Kelas IA Surakarta.

KAJIAN TEORITIS

Organizational Commitment

Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan sejauh mana seorang individu memahami dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasi bagi pegawai mencakup keadaan dimana pegawai mempercayai dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Employee Performance

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan yang ditinjau dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedarmayanti mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang pekerja, suatu organisasi secara keseluruhan atau proses manajemen, dimana hasil kerja tersebut ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian kali ini, Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel (Creswell, 2014). Sumber data penelitian ini diambil secara langsung pada Rutan Kelas IA Surakarta sebagai data penulisan karya Peneliti. Data yang dimaksud adalah hasil dari jawaban kuisioner yang telah dibagikan kepada sampel peneliti secara

tidak langsung atau melalui objek perantara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 orang pegawai yang ada di Rutan Kelas IA Surakarta.

Menurut S.P. Robbins dan Judge dalam (Alvian Pertama, 2022) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya (Luthans, 2006). Hipotesis penelitian dari penelitian ini antara lain: H_a = pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Rutan Kelas IA Surakarta, H_o = tidak ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Rutan Kelas IA Surakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang harus diukur, dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Hasil validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat melalui nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari

Berdasarkan table correlation dalam SPSS, didapatkan hasil :

- 1) r Hitung X1 terhadap total : $0.676 > 0,361$: **Valid**
- 2) r Hitung X2 terhadap total : $0.625 > 0,361$: **Valid**
- 3) r Hitung X3 terhadap total : $0.601 > 0,361$: **Valid**
- 4) r Hitung X4 terhadap total : $0.727 > 0,361$: **Valid**
- 5) r Hitung X5 terhadap total : $0.697 > 0,361$: **Valid**
- 6) r Hitung X6 terhadap total : $0.697 > 0,361$: **Valid**
- 7) r Hitung Y1 terhadap total : $0.539 > 0,361$: **Valid**
- 8) r Hitung Y2 terhadap total : $0.705 > 0,361$: **Valid**
- 9) r Hitung Y3 terhadap total : $0.776 > 0,361$: **Valid**
- 10) r Hitung Y4 terhadap total : $0.561 > 0,361$: **Valid**
- 11) r Hitung Y5 terhadap total : $0.602 > 0,361$: **Valid**
- 12) r Hitung Y6 terhadap total : $0.568 > 0,361$: **Valid**
- 13) r Hitung Y7 terhadap total : $0.680 > 0,361$: **Valid**
- 14) r Hitung Y8 terhadap total : $0.571 > 0,361$: **Valid**
- 15) r Hitung Y9 terhadap total : $0.811 > 0,361$: **Valid**
- 16) r Hitung Y10 terhadap total : $0.660 > 0,361$: **Valid**

Hasil Uji Realibilitas

Pada sebuah penelitian reliabilitas memiliki arti sebagai standar pada pengukuran sebuah variabel yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten), atau dalam bahasa umumnya merupakan sebuah konsistensi alat ukur dalam mengukur fenomena yang sama. Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika:

- a. Nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrument pengukuran tersebut mengindikasikan satisfactory internal consistency reliability atau instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ (kurang dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan unsatisfactory internal consistency reliability yang berarti instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah.

Berdasarkan table reliability statistics dalam SPSS, didapatkan hasil

- a. Variabel X (*Jobs Satisfaction*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.736	6

Nilai Cronbach's Alpha dari *Jobs Satisfaction* yang terdiri dari 6 item pernyataan yaitu 0,736. Hal tersebut mengindikasikan *Jobs Satisfaction* reliability artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur

- b. Variabel Y (*Employee Performance*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Nilai Cronbach's Alpha dari *Employee Performance* yang terdiri dari 10 item pernyataan yaitu 0,833. Hal tersebut mengindikasikan *Employee Performance* reliability artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88730918
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.069
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau Monte Carlo Sig.Sig (2-tailed) sebesar 0,2. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,2 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

EMPLOYEE PERFORMANCE * ORGANIZATIONAL COMMITMENT	Between Groups	(Combined)	913,139	12	76,095	4,682	0,001
		Linearity	758,081	1	758,081	46,641	0,000
		Deviation from Linearity	155,058	11	14,096	0,867	0,582
	Within Groups		373,833	23	16,254		
	Total		1286,972	35			

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan deviation from linearity senilai 0,582. Angka ini melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (Jobs Satisfaction) dan Y (Employee Performance) memiliki hubungan linier

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.577	3.944
a. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONAL				

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,767$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,589$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel *Organizational Commitment* (X) menerangkan variabel *Employee Performance* (Y) sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% diterangkan oleh variable lain.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	758.081	1	758.081	48.734	.000 ^b
	Residual	528.891	34	15.556		
	Total	1286.972	35			

a. Dependent Variable: EMPLOYEE
b. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONAL

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (*Organizational Commitment*) terhadap variabel Y (*Employee Performance*) dari Regression senilai 0,000. Angka ini < 0,05, sehingga bila nilai Sig. < 0.05 (5%), maka H₀ akan ditolak. Dengan demikian, *Organizational Commitment* secara signifikan memengaruhi *Employee Performance*.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.223	4.170		2.931	.006
	ORGANIZATIONAL	1.180	.169	.767	6.981	.000

a. Dependent Variable: EMPLOYEE

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Coefficients menyatakan persamaan regresi antara variabel X (*Jobs Satisfaction*) terhadap variabel Y (*Employee Performance*) dan diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 11.555 + 0,941X$. Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapa nilai Y atau variable *Employee Performance* jika diketahui nilai X-nya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik linier sederhana, pengaruh ukuran komitmen organisasi terhadap ukuran kinerja pegawai diketahui sangat positif. Hal ini ditinjau dari hasil uji nilai R yang merupakan koefisien korelasi sebesar 0,767. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel *Organizational Commitment* (X) menerangkan variabel *Employee Performance* (Y) sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% diterangkan oleh variable lain. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai guna menunjang pengawasan dan pelayanan dalam menunjang tugas dan fungsi petugas pemasyarakatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai dengan korelasi positif yang kuat. Pengaruh komitmen organisasi sangat dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, terdapat saran rekomendasi yang membangun. Diharapkan penelitian ini mampu memberikan implementasi dan peningkatan komitmen petugas pemasyarakatan di Rutan Kelas IA Surakarta sehingga dapat menjadi contoh untuk Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan (UPT) dalam rangka peningkatan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi, yaitu membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, dan tidak mengulangi tindak pidana serta diterima kembali di masyarakat. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga organisasi dapat menjaga dan mempertahankan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Alvian Permata, Muhammad, And Kusmiyanti Politeknik Ilmu Pemasyarakatan. 2022. 5 Kusmiyanti Jurnal Manager *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. [Http://Ejournal.Uikabogor.Ac.Id/Index.Php/MANAGER](http://Ejournal.Uikabogor.Ac.Id/Index.Php/MANAGER).
- Rahmawati, Nuari, And Anggun Resdasari Prasetyo. 2017. 6 *HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PETUGAS PEMASYARAKATAN KELAS I SEMARANG*.
- Ramadhini, Anastasya, And Kasmanto Rinaldi. 2023. "PENANGANAN LAPAS TERHADAP NARAPIDANA HOMOSEKSUAL (STUDI KASUS LAPAS KELAS II A PEKANBARU)." *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum* 2(1): 29–35.