

## Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Senyum Sehat Sejahtera

**Destrina Permata Sari**

Prodi S1Manajemen, STIE Pemuda Surabaya

E-mail: [destrinapermata25@gmail.com](mailto:destrinapermata25@gmail.com)

**Waloyo**

Prodi S1Manajemen, STIE Pemuda Surabaya

E-mail : [waloyo@stieyapan.ac.id](mailto:waloyo@stieyapan.ac.id)

**Komarun Zaman**

Prodi S1Manajemen, STIE Pemuda Surabaya

Jl.Bung Tomo No 8 Kode pos 60245 Surabaya Indonesia

**Abstract.** *This study to determine the effect of organizational commitment on employee performance at PT. Senyum Sehat Sejahtera. This study uses quantitative research with a descriptive approach. In this study saturated sampling was used as a sampling technique, as many as 20 employees at the company as samples in this study. Data collection techniques were in the form of observation and questionnaires. The results of this study indicate that Organizational Commitment (X1) has a partially positive and significant effect on Employee Performance.*

**Keywords:** *Organizational commitment, Employee Performance*

**Abstrak.** Destrina Permata Sari 1961201051, Pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan di PT. Senyum sehat Sejahtera. Sekolah tinggi ilmu ekonomi pemuda Pembimbing Waloyo,S.Th.I, M.M. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan di PT. Senyum Sehat Sejahtera. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pada penelitian ini sampling jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel, sebanyak 20 karyawan pada perusahaan tersebut sebagai sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data berupa observasi dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

### LATAR BELAKANG

Salah satu organisasi yang melayani masyarakat adalah Pelayanan Kesehatan. Pelayanan Kesehatan perlu untuk memberikan pelayanan yang komprehensif dan terpadu, termasuk usaha dalam melaksanakan pelayanan intervensi medis. Sumber daya manusia memiliki peran penting dan krusial dalam menghasilkan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Dalam hal ini PT. Senyum Sehat Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Kesehatan gigi yang mana sumber daya manusianya diharapkan mampu membantu mengatasi kendala-kendala masa kini atau fenomena baru, seperti saat pandemi Covid19 yang berdampak pada berkurangnya kinerja sumber daya manusia khususnya pada tenaga

medis. Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kesehatan harus didukung oleh potensi, keterampilan, pengetahuan, dan bakat agar dapat memenuhi segala kendala yang ada.

Tidak hanya dalam hal pendidikan yang menjadi faktor penting untuk meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia, melainkan keahlian yang dimiliki seseorang juga berpengaruh penting dalam hal tersebut. Karena itu sudah selayaknya hal itu menjadi perhatian dan tanggung jawab pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya dengan memberikan pelatihan-pelatihan gratis bagi anak-anak muda khususnya agar kedepannya dapat dijadikan bekal bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Tidak hanya dalam hal pendidikan yang menjadi faktor penting untuk meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia, melainkan keahlian yang dimiliki seseorang juga berpengaruh penting dalam hal tersebut. Karena itu sudah selayaknya hal itu menjadi perhatian dan tanggung jawab pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya dengan memberikan pelatihan-pelatihan gratis bagi anak-anak muda khususnya agar kedepannya dapat dijadikan bekal bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Karyawan dengan komitmen yang kuat pada suatu organisasi akan mampu menghasilkan kualitas kerja yang tinggi dengan cara demikian (*Job Performance*). Komitmen organisasi karyawan dapat meningkatkan koordinasi karyawan, dan ketika komitmen organisasi tinggi juga akan meningkatkan produktivitas dan kreativitas. Karyawan juga memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan jika komitmen organisasi terhadap bisnis rendah, yang menurunkan produktivitas.

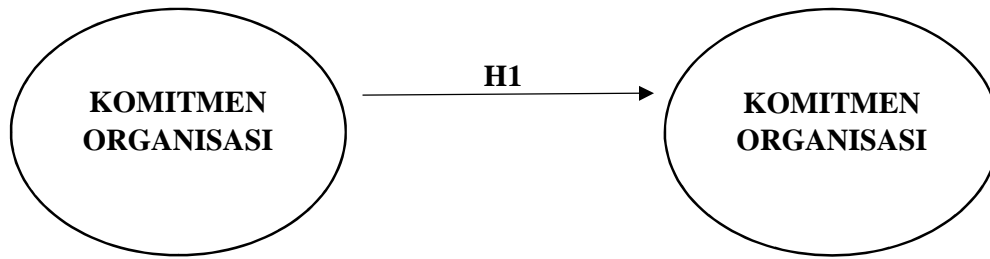
## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi dan sebar kuisisioner secara pribadi pada responden penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar variabel.

### **Hipotesis**

Topik penelitian yang dirumuskan sebagai pertanyaan dan memiliki solusi sementara dalam bentuk hipotesis. Menurut (Sugiyono, 2009), hipotesis dibuat berdasarkan keadaan mental, yang memberikan tanggapan sementara terhadap pertanyaan. Dalam hal ini hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif pada Kinerja karyawan



**Gambar .1 Kerangka Hipotesis**

### **Populasi Dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi Penelitian**

Populasi, menurut Sugiyono dalam (Imron, 2019), adalah wilayah umum yang terdiri dari benda-benda dan orang-orang dengan fitur dan atribut tertentu yang darinya dapat disimpulkan. Seluruh PT. Senyum Sehat Sejahtera Surabaya sebanyak 20 karyawan digunakan sebagai populasi dalam penelitian ini.

#### **2. Sampel Penelitian**

Pada penelitian ini, sampling jenuh digunakan untuk memilih sampel. Jika ingin menggeneralisasi dengan kesalahan yang sangat kecil atau jika seluruh populasi digunakan sebagai sampel, maka harus menggunakan sampling jenuh. Sensus, atau pemilihan sampel orang dari suatu populasi, merupakan istilah lain dari sampel jenuh, menurut Sugiyono dalam (Oktaviana, 2018). Dengan demikian, sebanyak 20 karyawan PT. Senyum Sehat Sejahtera Surabaya akan dijadikan sampel untuk penelitian ini.

## **HASIL PEMBAHASAN**

### **Penyajian Data**

Informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner sebanyak 20 responden dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Kuesioner dibagikan secara pribadi dengan skala Likert 1-5.

**Tabel 1. Skor Kuisisioner**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Kode</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Berdasarkan kuisioner tersebut dapat diketahui penggolongan identitas responden berdasarkan usia, pendidikan terakhir, serta masa kerja responden.

### Kelompok Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini diperoleh data usia pling muda adalah pada usia 20 tahun,dan untuk usia tertua yaitu 44 tahun. Oleh karena itu, usia di atas diubah menjadi rentang menggunakan rumus Sturges menurut Umar dalam (Pratama et al., 2017). Oleh karena itu,tabel ini dapat dibuat sebagai berikut :

**Tabel 2.** Kelompok Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	20 – 25	8	40 %
2.	21 – 30	4	20 %
3.	31 – 35	2	10 %
4.	35 – 40	2	10 %
5.	42 – 45	4	20 %
<b>Total</b>		20	100 %

Sumber : Data yang diolah, 2023

Terdapat delapan tanggapan, atau 40% dari total, ditunjukkan pada tabel 1 berusia 20-25 tahun,yang mewakili mayoritas kelompok usia responden. Sedangkan dari usia 21-30 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase sebanyak 20 %. Penjelasan di atas dapat menunjukkan bahwa usia pekerja termasuk usia produktif untuk bekerja. Hal ini jug menunjukkan faktor usia sangat mendukung kemampuan seseorang untuk lebih berkembang dalam penciptaan lapangan kerja.

### Kelompok Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Setiap karyawan mempunyai pendidikan yang beragam. Maka, berikut ini adalah macam-macam pendidikan responden yang dikelompokkan menjadi 3 kelompok khusus, yaitu:

**Tabel 3.** Kelompok Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA / SMK	13	65 %
2.	D3	5	25 %
3.	S1	2	10 %
<b>Total</b>		20	100 %

Sumber : Data yang diolah, 2023

Dari tabel diatas terlihat hasil didominasi oleh pendidikan terakhir setara jenjang SMA/SMK berjumlah 13 orang dan 65% dan dengan persentase 65%. Sedangkan untuk jenjang pendidikan D3 berada siposisi ke dua, total 5 orang dan persentase 25 %. Dan untuk S1 hanya 2 orang saja dan persentasenya sebesar 10%. Jadi, karyawan di PT. Senyum Sehat Sejahtera memiliki karyawan dengan pendidikan terakhir setara SMA/SMK, dikarenakan lulusan tersebut sudah dapat masuk ke dalam kualifikasi sebagai karyawan di perusahaan tersebut tentunya juga didukung oleh fasilitas pelatihan di dalam perusahaan, sehingga karyawan mampu untuk menyelesaikan tugasnya masing-masing.

### Kelompok Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.** Kelompok Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 – 3 th	11	55 %
2.	> 3 th	9	45 %
<b>Total</b>		20	100 %

Sumber : Data yang diolah, 2023

Maka jika disimpulkan yang terbanyak adalah karyawan dengan masa kerja dari 1-3 th sebanyak 11 responden, dengan persentase 55 %, sedangkan untuk karyawan dengan masa kerja lebih dari 4 th diperoleh sebanyak 9 responden dengan persentase 45 %. Dengan demikian PT. Senyum Sejahtera memiliki karyawan dengan komitmen kerja yang cukup baik, dikarenakan perbedaan antara jumlah karyawan baru dan lama tidak terlalu jauh.

## ANALISIS DATA

### Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel yang dipilih berhubungan dengan variable yang diinginkan atau tidak. Berikut adalah uji validatas dari setiap variable:

#### 1. Uji Validitas X1 (Komitmen Organisasi)

Dengan tingkat signifikansi 5%, dan jumlah responden (N) adalah 20, maka nilai  $r_{tabel} = 0,4438$ .

$$r_{hitung} > r_{tabel} \rightarrow \text{item valid}$$

$$r_{hitung} < r_{tabel} \rightarrow \text{item tidak valid}$$

**Tabel 5.** Hasil Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Item Kuesioner	Hasil Validitas Variabel Komitmen Organisasi $r_{hitung}$ Korelasi	Korelasi	$r_{tabel}$ Keterangan	Keterangan
P1	0,745	>	0,4438	Valid
P2	0,505	>	0,4438	Valid
P3	0,614	>	0,4438	Valid
P4	0,689	>	0,4438	Valid
P5	0,696	>	0,4438	Valid
P6	0,636	>	0,4438	Valid

Jadi, diperoleh  $r_{hitung}$  pada masing masing item kuesioner akan dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Maka, jika disimpulkan item kuesioner P1 sampai P6 adalah item yang valid untuk variabel X1.

## 2. Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Dengan tingkat signifikansi 5%, dan jumlah responden (N) adalah 20, maka nilai  $r_{tabel} = 0,4438$ .

Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut :

$r_{hitung} > r_{tabel} \rightarrow$  **item valid**

$r_{hitung} < r_{tabel} \rightarrow$  **item tidak valid**

**Tabel 6.** Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Kuesioner	Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan $r_{hitung}$ Korelasi	Korelasi	$r_{tabel}$ Keterangan	Keterangan
P13	0.570	>	0,4438	Valid
P14	0.623	>	0,4438	Valid
P15	0.726	>	0,4438	Valid
P16	0.920	>	0,4438	Valid
P17	0.631	>	0,4438	Valid
P18	0.820	>	0,4438	Valid
P19	0.806	>	0,4438	Valid
P20	0.773	>	0,4438	Valid
P21	0.798	>	0,4438	Valid

Dari hasil uji diatas, diperoleh  $r_{hitung}$  dari masing masing item kuesioner yang akan dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Maka, jika disimpulkan bahwa item kuesioner P13 sampai P21 adalah item kuesioner yang valid untuk variabel Y.

## Uji Reliabilitas

Penelitian dianggap reliable yaitu jika mempunyai koefisien Alpha yang baik  $> 0$ .

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	$r_{hitung}$ Korelasi	Korelasi	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.716	$>$	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.889	$>$	0,6	Reliabel

Dari hasil uji diatas, diperoleh  $r_{hitung}$  *cronbach's Alpa* dari komitmen organisasi adalah 0,716,  $r_{hitung}$  *cronbach's Alpa* dan,  $r_{hitung}$  *cronbach's Alpa* dari kinerja karyawan adalah 0,889. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai komponen bervariasi pada kinerja karyawan dan dapat bergantung jika jumlahnya lebih dari 0,6.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Tes kolmogorov-Sminov (KS) dapat digunakan dalam analisis tersebut untuk menentukan apakah residual terdistribusi secara normal. Inilah hasilnya :

**Tabel 8.** Hasil Uji Hipotesis

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83734117
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.141
	Negative	-.145
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound of the true significance.

Menurut tabel SPSS, mempunyai nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200, dan nilainya lebih besar dari nilai alpha yang sebesar 0,05. Maka kesimpulan dalam pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas, adalah data tersebut berdistribusi normal.

## Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas kali ini akan digunakan dasar *Tolerance* ( TOL) dan VIF ( *Variance inflation factor* ).

**Tabel 9.** Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	.382	2.620

Menurut tabel output SPSS diatas, diperoleh bahwa nilai tolerance Komitmen Organisasi adalah 0,382, nilai VIF adalah 2,620. Maka berdasarkan standar pengambilan keputusan dalam pengujian Multikolonieritas diatas, kesimpulannya adalah tidak terdapat multikolinieritas dalam variabel komitmen organisasi.

**Uji Heterokedastisitas**

Ada beberapa cara untuk mengetahui adanya varians variabel pada model regresi, tetapi disini akan digunakan uji Glejser.

Berikut adalah tabelnya :

**Tabel 10.** Hasil Uji Heterokedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.934	4.443		-1.111	.282
	Komitmen Organisasi	.209	.232	.323	.900	.380
	Kedisiplinan	.076	.272	.100	.280	.783

a. Dependent Variable: abs\_res\_1

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diperoleh bahwa nilai Signifikansi Komitmen organisasi adalah sebesar 0,380, berdasarkan standar pengambilan keputusan dalam Uji Heteroskedastisitas Glajser diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Heteroskedastisitas multikolinieritas dalam variabel komitmen organisasi.

**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji ini untuk memprediksi apakah variabel independent akan mempengaruhi variabel dependent dilihat dari hubungan positif atau negatif antar variabel independent dengan variable dependent.



**Tabel 11.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.107	7.174		.015	.988
	Komitmen Organisasi	.973	.375	.597	2.595	.019
	Kedisiplinan	.481	.439	.252	1.097	.288

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel output SPSS diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut, dimana apabila variabel  $X_1$  bertambah 1 satuan, dan variabel  $X_2$  tetap, maka variabel constant akan bertambah sebesar 0,973 satuan, jika variabel  $X_2$  bertambah 1 satuan, dan variabel  $X_1$  tetap, maka variabel constant akan bertambah sebesar 0,481 satuan, dan apabila variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tidak bertambah, maka variabel constant akan bernilai 0,107.

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Uji Parsial)

**Tabel 12.** Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.107	7.174		.015	.988
	Komitmen Organisasi	.973	.375	.597	2.595	.019
	Kedisiplinan	.481	.439	.252	1.097	.288

a. Kinerja karyawan

Dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 1 = 20 - 1 = 19$ , maka nilai  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah 2,09302. Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diperoleh bahwa, Nilai  $t_{hitung}$  variabel Komitmen organisasi adalah 2,595, dimana nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dimana berdasarkan kriteria dalam uji t, maka jika disimpulkan variabel Komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

Menurut beberapa pernyataan diatas, komitmen organisasi berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan. Berikut penjelasannya;

### **Pengaruh komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan**

Terlihat pada tabel diatas, secara parsial memiliki pengaruh antara Komitmen organisasi (X1) pada kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} 2,595 > t_{tabel} 2,09302$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,019 < 0,050$  yang menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan di PT. Senyum Sehat Sejahtera Surabaya. Komitmen Organisasi menurut (Samsuddin, 2018) adalah kontrak atau kesepakatan dalam melakukan sesuatu. janji yang kita buat tercermin dalam perilaku kita, apakah itu untuk diri kita sendiri, orang lain, atau organisasi. Penelitian ini juga pernah dilakukan penelitian yang relevan oleh (Nurul Masrufi, 2018) bahwa komitmen organisasi memberikan dampak yang baik dan berarti bagi kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Terdapat Pengaruh yang positif antara komitmen organisasi pada kinerja karyawan di PT.Senyum Sehat Sejahtera, dilihat dari nilai thitung (2.595) >tabel (2,0932) yang berarti bahwa komitmen organisasi di dalam perusahaan tersebut sangat baik bagi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada Cv. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal On Software Engineering (Ijse)*, 5(1), 19–28.
- Nurul Masrufi, K. J. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt Dwi Prima Sentosa Ngawi*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Oktaviana, D. (2018). Pengaruh Informasi Akuntansi Diferensial Terhadap Keputusan Alternatif Dan Dampaknya Terhadap Perencanaan Laba (Studi Kasus Pada Salah Satu Industri Keramik Naungan Uptd Litbang Keramik Plered). Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung. *Metode Penelitian Ilmiah*, 84, 487–492. [Http://Ir.Obihiro.Ac.Jp/Dspace/Handle/10322/3933](http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933)
- Pratama, B. S., Fathoni, A., & Hasiholan, L. B. (2017). Analisis Pengaruh Brand Image, Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kartu Perdana Telkomsel (Studi Pada Pengunjung Di Event-Event Kampus). *Journal Of Management*, 3(3).
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*.
- Sugiyono. (2009). *Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Cet. Vii.