
DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI ATAS KINERJA KARYAWAN PT BNI KCP PAMULANG

Angga Pratama^{1*}, Rahmi Andini Syamsuddin²

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia,
*dosen02155@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui komitmen organisasi pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang, Tangerang Selatan dan bagaimana kinerja karyawannya. Pengukuran kinerja karyawan menggunakan dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas dari hasil kerja, kerjasama, tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, dan inisiatif. Jenis penelitian ini adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner yang dibagikan kepada 50 karyawan bank. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan tahapan analisis deskriptif, uji kualitas instrumen penelitian dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan walaupun masih terdapat responden yang mempersepsikan dengan jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 7 responden atau 2 persen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,183, atau dengan kata lain variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasi sebesar 18,3 persen.

Kata kunci: Komitmen organisasi, kinerja karyawan.

Abstract

This purpose of this study is to determine the organizational commitment of PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang, Tangerang Selatan and how the performance of its employees. Measuring employee performance uses dimensions of work quantity, quality of work results, collaboration, responsibility in carrying out tasks, and initiatives. This type of research is causality with quantitative approach. The data collection method uses an instrument in the form of a questionnaire distributed to 50 bank employees. The method of data analysis using simple linear regression analysis with descriptive analysis, test the quality of research instruments and hypothesis testing stages. The results of this study that Organizational Commitment has a significant effect on the Employee Performance even though there are still respondents who perceive with the answer "Disagree" as many as 7 respondents or 2 percent. Determination of coefficient score indicates a number of 0.183, or in other words the Employee Performance variable is influenced by the Organizational Commitment variable of 18.3 percent.

Keywords: Organizational commitment, employee performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengelola pegawai dalam pemenuhan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan. Salah satu cara yang bisa digunakan untuk mengukur tercapainya tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Andriyani, 2018, hal. 14). Kinerja dapat juga diartikan sebagai sebuah prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya dengan segenap kemampuan, pengetahuan yang berbasis kompetensi (Setyobudi, 2018).

Karyawan merupakan kekayaan inti perusahaan atau badan usaha tertentu serta instansi Pemerintah dinamakan karyawan (Adil, Sendow, & Lumintang, 2018). Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi tentunya tidak terlepas dari adanya suatu komitmen terhadap organisasi tempat yang bersangkutan bekerja.

Komitmen organisasi menggambarkan seorang individu menilai individu dengan organisasi serta keterikatan dengan tujuan organisasi. Karyawan juga mengembangkan sudut pandang positif kepada organisasi melalui hatinya dan tanpa paksaan sedikitpun demi kepentingan organisasi secara optimal, hal ini tentunya akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan bagi individunya dan kinerja karyawan bagi organisasi pada akhirnya (Elisa, Rahmawati, & Juwita, 2019). Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai refleksi sikap atas loyalitas yang berkesinambungan bagi karyawan dan karyawan tersebut mengekspresikan perhatiannya kepada organisasi hingga mencapai keberhasilan yang berkelanjutan (Luthans, Luthans, & Luthans, 2015, hal. 249). Setiap karyawan akan memiliki tujuan dan nilai tersendiri bagi perusahaan guna

memotivasi karyawan untuk menjaga komitmen dan meningkatkan produktivitasnya, budaya organisasi serta komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT Bank Negara Indonesia (Persero), Kantor Cabang Pembantu, selanjutnya disingkat PT BNI (Persero) KCP di wilayah kerja Pamulang, Tangerang Selatan merupakan perusahaan yang bergerak di industri perbankan. Perusahaan memiliki standar penilaian kinerja yang umum digunakan yaitu *Key Performance Individu* (KPI). Untuk menghasilkan kinerja pelayanan yang prima tentunya sangat terkait dengan pengelolaan MSDM dan individu karyawan itu sendiri, komitmen organisasi menjadi penting yang diperlukan melalui integrasi antara tujuan individu karyawan dengan tujuan perusahaan sesuai dengan 4 (empat) nilai budaya kerja BNI yaitu profesionalisme, integritas, orientasi pelanggan dan perbaikan tiada henti (BNI, 2019). Kinerja karyawan yang baik tentunya tidak terlepas dengan implementasi komitmen organisasi terhadap organisasi. Budaya Organisasi di PT BNI (Persero) KCP Pamulang, Tangerang Selatan telah berjalan dengan baik yang terlihat adanya briefing, do'a bersama dan evaluasi kinerja seluruh karyawan. Di samping itu, komitmen kerja karyawan dalam bekerja sangat tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, sebagian besar karyawan tidak berkeinginan untuk bekerja di tempat lain dan mendapatkan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, perusahaan sangat membantu kehidupan para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, hal ini tertuang dalam slogan besar yaitu "BNI berharap agar setiap pegawai merasa bangga menjadi bagian dari keluarga besar BNI serta berkarya dan menorekan prestasi bersama", sehingga antara lingkungan organisasi baik karyawan, nasabah dan *stakeholders'* lainnya merasa memiliki kedekatan dan kekeluargaan (BNI, 2019).

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dikaji antara lain: (1) Penelitian tahun 2014, studi yang dilakukan pada BNI KCU UNDIP Semarang dengan pendistribusian kuesioner pada 32 pegawai dengan metode analisis regresi linier berganda, hasil riset ini membuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,663 atas kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI KCU UNDIP (Pangestu, 2014). (2) Penelitian tahun 2018, studi yang dilakukan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin dengan melibatkan 25 responden, hasil riset ini membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mustafsiroh, 2018). (3) Penelitian di tahun 2019 yang menggunakan studi pada Bank BNI Syariah Kota Bengkulu yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dalam pemberdayaan psikologi terhadap kinerja karyawan yang melibatkan objek penelitian yaitu 55 karyawan dengan metode regresi linier berganda, hasil riset ini membuktikan komitmen dukungan organisasi dan dukungan pemberdayaan psikologis secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Kota Bengkulu (Haryani & Anggri, 2019). (4) Penelitian tahun 2018 yang mengetahui komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan subjek Direktorat Penindakan Bea dan Cukai yang melibatkan 100 orang responden dengan analisis regresi linier sederhana maupun berganda, hasil riset ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sub Direktorat Penindakan Bea dan Cukai (Pratama, 2018). (5) Penelitian tahun 2019 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan subjek karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa sebanyak 31 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan hasil riset yang membuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,334 atas komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa (Latief, Syardiansah, & Safwan, 2019). (6) Penelitian yang juga di tahun 2019 yang menggunakan studi pada Bank BJB Cabang Tamansari, Bandung yang bertujuan untuk mengetahui komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan objek penelitian yaitu 115 dari 160 karyawan dengan metode analisis jalur, hasil riset ini membuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,543 atas komitmen dan budaya organisasi serta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tamansari, Bandung (Romadhona & Wahyuningtyas, 2019).

Beberapa hasil riset sebelumnya atas faktor komitmen organisasi yang membuktikan konsistensi pengaruhnya atas kinerja karyawan, tetapi pada penelitian yang dilakukan dengan studi pada perbankan BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin pada 25 responden, dimana komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Mustafsiroh, 2018). Perbedaan ini menjadi *gap* yang penting untuk dikaji lebih lanjut, dimana studi ini menggunakan objek penelitian pada karyawan di PT BNI KCP Pamulang, Tangerang Selatan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali dan membuktikan secara

empiris pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI KCP Pamulang, Tangerang Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

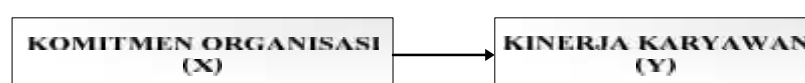
Definisi komitmen organisasi yaitu karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi cenderung tinggal di organisasi atau perusahaan, dimana tanpa komitmen akan mengurangi efektivitas organisasi. (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2010, hal. 102). Komitmen organisasi menunjukkan suatu tingkatan dimana seorang karyawan atas organisasi dengan keberpihakannya serta tujuan-tujuannya, keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Coulter, 2016, hal. 111). Komitmen organisasi juga menunjukkan kesadaran adanya kesadaran dan kemauan organisasi yang tinggi dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi dengan suatu keyakinan tertentu (Sutrisno, 2016, hal. 292). Lebih lanjut, dimensi dari komitmen organisasional meliputi: (1) komitmen afektif yaitu perasaan emosional atas keyakinan nilai-nilai yang berada di organisasi; (2) komitmen normatif yaitu perasaan wajib yang melandasi tindakan seseorang atas sesuatu yang harus dilakukan untuk tetap berada dalam koridor organisasi; dan (3) komitmen berkelanjutan yaitu komitmen atas nilai ekonomi yang ada pada suatu organisasi untuk tetap bertahan daripada meninggalkan organisasi tersebut (Robbins & Coulter, 2016).

Peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Saat ini dengan kata lain zaman yang serba canggih semua produk yang ditawarkan lewat internet sehingga tidak menjadi batasan atas ruang dan waktu dan memiliki risiko yang dapat merugikan pelanggan (Khristiana & Octaviani, 2019), hal ini tentunya penting bagi organisasi mengingat komitmen organisasi untuk mempersiapkan SDM guna mampu menangani dan bersaing untuk mendapatkan konsumen atau pelanggan baru. SDM menjadi modal perusahaan selain perkembangan teknologi dan aspek pendanaan, oleh karenanya pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja seorang karyawan (Pratama, 2018).

Istilah kinerja berasal dari kata *actual performance / job performance* (prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Konsep ini merupakan hasil kerja secara kongkrit yang dapat diamati serta diukur sesuai tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2017, hal. 129). Kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012, hal. 231). Lebih lanjut, menurut Helfert mendefinisikan kinerja sebagai tampilan keadaan secara utuh selama periode waktu tertentu yang menjadi output atau prestasi atas kegiatan operasional perusahaan dengan pemanfaatan *resources* yang dimiliki” (Rivai, 2015, hal. 604).

Persyaratan seseorang memiliki penilaian yang baik yaitu: (1) untuk memperoleh indikator penilaian yang baik, maka penilaian haruslah dilakukan orang yang kompeten; (2) untuk mendasari penilaian sesuatu baik benar atau salah, baik atau buruknya serta unsur-unsur lainnya; dan (3) untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. maka ketiga komponen di atas hendaknya dilakukan secara yang objektif, jujur, dan adil (Hasibuan, 2017, hal. 91). Dimensi kinerja karyawan yang diturunkan melalui indikator meliputi: (1) kuantitas kerja dengan indikator kecepatan dan kemampuan; (2) kualitas dari hasil kerja dengan indikator meliputi kerapian, ketelitian, mampu bekerja, ada target; (3) kerjasama dengan indikator jalinan kerja sama dan kekompakan; (4) tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan indikator meliputi hasil kerja dan mengambil keputusan; dan (5) inisiatif dengan indikator meliputi kemampuan mengambil tindakan (Mangkunegara, 2017, hal. 61).

Pentingnya faktor komitmen organisasi sebagai fungsi determinan pada penelitian ini untuk meningkatkan pelayanan dan produktifitas di PT BNI KCP Pamulang, Tangerang Selatan yang dioperasikan sebagai variabel independen yang didesain ke dalam kerangka berpikir. Menurut Uma Sekaran, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2016, hal. 91), sementara model itu sendiri yaitu konstruksi melalui parameter spesifik yang diukur baik dalam struktur, bentuk, isi, jumlah dan makna dengan segala keterbatasan (Husain, 2019). Berdasarkan latar belakang, riset terdahulu serta tinjauan pustaka, maka dapat diajukan kerangka berpikir pada Gambar 1



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Kerangka ini yang dirumuskan dituangkan ke dalam hipotesis penelitian. Hipotesis berupa rumusan masalah penelitian yang dijawab secara sementara, karena dirumuskan baru berdasarkan pada teori (Sugiyono, 2016, hal. 132). Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₀:Komitmen Organisasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT BNI KCP Pamulang, Tangerang Selatan.

H_a:Komitmen Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT BNI KCP Pamulang, Tangerang Selatan.

METODE

Penelitian kausalitas merupakan tipe penelitian yang memaparkan suatu fenomena yang bertujuan bukan hanya sekedar memaparkan karakteristik tertentu, tetapi juga menganalisis dan menjelaskan mengapa atau bagaimana hal itu terjadi (Ali & Limakrisna, 2013, hal. 13). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan subjek penelitian di PT BNI KCP Pamulang, Tangerang Selatan. Perhitungan kuantitatif dari suatu penelitian diperlukan adanya alat untuk membantu memecahkan persoalan yaitu menggunakan pendekatan statistik (Santosa, 2019, hal. 2), data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari pengumpulan dengan penggunaan alat yaitu kuesioner yang menjadi dirumuskan menjadi instrumen penelitian yang menggunakan skala *likert* dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda (Sugiyono, 2016, hal. 137). Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *non-probability sampling* dengan teknik *total sampling* yaitu 50 responden / karyawan BNI.

Instrumen penelitian ini terdiri dari 10 (sepuluh) indikator variabel Komitmen Organisasi (X) dengan dimensi-dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (Robbins & Coulter, 2016), yang dioperasikan melalui X1 sampai dengan X10. Variabel Kinerja Karyawan (Y) juga dirumuskan melalui 10 (sepuluh) indikator dengan dimensi-dimensi yaitu kuantitas, kualitas dari hasil kerja, kerjasama, tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, dan inisiatif (Mangkunegara, 2017), yang dioperasikan melalui Y1 sampai dengan Y10. Keseluruhan instrumen diukur menggunakan skala ordinal *Linkert* dengan 5 (lima) preferensi dengan bobot alternatif jawaban Skala 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga Skala 5 (Sangat Setuju) (Sugiyono, 2016, hal. 76).

Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program *SPSS for Windows Ver.22* melalui tahapan berikut ini: (1) analisis frekuensi sebaran jawaban responden; (2) uji kualitas instrumen; dan (3) uji hipotesis yang meliputi uji parsial jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan uji simultan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan ketentuan H₀ ditolak dan H_a diterima adalah signifikan. Adapun persamaan regresi berganda yang dirumuskan pada penelitian ini yaitu:

$$Y = a + \rho X + e$$

dimana: Y : variabel Kinerja Karyawan

a : konstanta

ρ : koefisien regresi variabel

X : variabel Komitmen Organisasi

e : faktor pengganggu

HASIL PENELITIAN

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Seluruh data yang terkumpul dari 2 (dua) variabel, yaitu X dan Y, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dan dianalisis. Penelitian ini menggunakan uji distribusi frekuensi untuk menilai sebaran jawaban masing-masing butir pernyataan X dan Y agar dapat disesuaikan dengan kondisi penskalaan berdasarkan metode yang ditetapkan. Analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (mean) dari masing-masing variabel dengan rumus mean yang digunakan dan perhitungan masing-masing indikator sebagai berikut:

Nilai Tertinggi adalah $100 \times 10 \times 5 = 5.000$

Nilai Terendah $100 \times 10 \times 1 = 1.000$

Variabel Komitmen Organisasi (X) atas 10 pernyataan terdistribusi yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 190 atau 38 persen, jawaban “Setuju” sebanyak 219 atau 44 persen, jawaban “Ragu-Ragu” sebanyak 91 atau 18 persen, jawaban “Tidak Setuju” dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” masing-masing sebanyak 0 atau 0 persen.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) atas 10 pernyataan terdistribusi yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 177 atau 35 persen, jawaban “Setuju” sebanyak 254 atau 51 persen, jawaban “Ragu-Ragu” sebanyak 62 atau 12 persen, jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 7 atau 2 persen, dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0 atau 0 persen.

Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas data. Uji validitas sangat diperlukan untuk menentukan apakah pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden memenuhi syarat atau valid, apabila hasil penghitungan data menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid dengan cara penghitungan nilai *pearson's product-moment* kemudian dibandingkan dengan nilai tabel (R-tab) yang diketahui ($n = 50$, $k = 2$, df , $\alpha 5\%$; 0,2787) dan nilai *Pearson Correlation*, dengan ketentuan jika nilai *Pearson Correlation* (R-hitung) menghasilkan output SPSS yang lebih besar dari R-tab, maka data valid untuk digunakan sebagai indikator. Hasil uji validitas data pada 10 (sepuluh) keseluruhan item pada variabel Komitmen Organisasi (X) disajikan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji (Komitmen Organisasi)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X1	0,482	0,278	Valid
X2	0,438	0,278	Valid
X3	0,385	0,278	Valid
X4	0,467	0,278	Valid
X5	0,487	0,278	Valid
X6	0,465	0,278	Valid
X7	0,313	0,278	Valid
X8	0,641	0,278	Valid
X9	0,402	0,278	Valid
X10	0,318	0,278	Valid

Data diolah Output SPSS Ver.22

Hasil uji validitas atas variabel Komitmen Organisasi (X) menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid atau sah, karena nilai *pearson's correlation* menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,278 (R-tab). Hasil uji validitas data pada 10 (sepuluh) keseluruhan item pada variabel Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas (Variabel Kinerja Karyawan)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Y1	0,333	0,278	Valid
Y2	0,506	0,278	Valid
Y3	0,295	0,278	Valid
Y4	0,475	0,278	Valid
Y5	0,324	0,278	Valid
Y6	0,565	0,278	Valid
Y7	0,499	0,278	Valid
Y8	0,441	0,278	Valid
Y9	0,619	0,278	Valid
Y10	0,397	0,278	Valid

Data diolah Output SPSS Ver.22

Hasil uji validitas atas variabel Kinerja Karyawan (Y) juga menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid atau sah, karena nilai *pearson's correlation* menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,278 (R-tab).

Uji reliabilitas instrumen ini berdasarkan keyakinan 95 persen ($\alpha = 5\%$) dengan melihat skor *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha minimal 0,6 (Sugiyono, 2016, hal. 184).

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil Pengujian
Komitmen Organisasi (X)	0,684	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,684	Reliabel

Data diolah *Output SPSS Ver.22*

Hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel penelitian menghasilkan skor *conbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga hasil dari masing-masing variabel penelitian dalam pengujian ini dinyatakan reliabel yang artinya setiap butir pernyataan dan jawaban konsisten.

Hasil Persamaan Regresi Sederhana

Hasil output *SPSS Ver.22* atas koefisien regresi masing-masing variabel penelitian yaitu Komitmen Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.727	5.294		4.671	.000
Komitmen Organisasi	.412	.126	.427	3.276	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Data diolah *Output SPSS Ver.22*

Hasil uji koefisien regresi berdasarkan output *SPSS Ver.22*, dapat diketahui bahwa nilai persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = 24,727 + 0,412$$

Persamaan regresi di atas dapat dinyatakan jika variabel Komitmen Organisasi (X) secara simultan bertambah 1 (satu) satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,412 (41,2 persen). Nilai *constant* sebesar 24,727 artinya jika variabel independen di atas dianggap konstan, maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 24,727 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil output *SPSS Ver.22* atas koefisien determinasi (R^2) disajikan pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 ^a	.183	.166	2.82581

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Data diolah *Output SPSS Ver.22*

Hasil uji koefisien korelasi menghasilkan skor adalah 0,427, artinya terdapat hubungan antar variabel Komitmen Organisasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat koefisien yang cukup kuat (interval 0,400 – 0,599 (Sugiyono, 2016, hal. 242). Nilai *R-Square* sebesar 0,183 menandakan bahwa 18,3 persen peubah atas Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi dan sisanya sebesar 81,7 persen dipengaruhi oleh peubah lain yang tidak diteliti.

Hasil perhitungan uji parsial (koefisien regresi) pada Tabel 4 di atas variabel Komitmen Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan t-hitung sebesar 3,276 (lebih besar dari t-tabel = 2,106) dan nilai probabilitas signifikansi variabel menghasilkan skor 0,002 (kurang dari alpha 0,05) sehingga H_0 diterima (H_0 ditolak). Oleh karena itu, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT BNI KCP Pamulang, Tangerang Selatan.

PEMBAHASAN

Variabel Komitmen Organisasi (X) menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,412 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,002 yang menerima hipotesis alternatif, artinya hipotesis ini membuktikan secara empiris atas Komitmen Organisasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan arah yang positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika komitmen organisasi meningkat sebesar 41,2 persen, maka akan berdampak pada kinerja karyawan di PT BNI KCP Pamulang, Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi seluruh hasil penelitian terdahulu atas pengaruh positif pengaruh komitmen organisasi atas kinerja karyawan. Nilai *R-Square* pada penelitian ini sebesar 0,183 dibandingkan dengan riset di BNI KCU UNDIP Semarang yang menggunakan faktor lainnya yaitu kepuasan kerja dengan nilai *R-Square* 0,663 (Pangestu, 2014), dan juga dibandingkan dengan riset di BPJS Kesehatan Kota Langsa dengan nilai *R-Square* 0,334 (Latief, Syardiansah, & Safwan, 2019), sementara pada riset di Bank BJB Cabang Tamansari Bandung yang menggunakan faktor lainnya yaitu budaya organisasi juga lebih rendah atas nilai *R-Square* yaitu 0,543 (Romadhona & Wahyuningtyas, 2019). Pembuktian hipotesis ini tidak mengkonfirmasi atau bertolak belakang dengan riset pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin yang tidak membuktikan signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sementara faktor religiusitas berpengaruh signifikan (Mustafsiroh, 2018).

Temuan ini secara umum menggambarkan bahwa penentuan kinerja karyawan di PT BNI KCP Pamulang, Tangerang Selatan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor dari internal organisasi saja yaitu Komitmen Organisasi, melainkan terdapat faktor-faktor lainnya yang memiliki kontribusi, hasil ini dibuktikan dengan variasi dari kinerja karyawan yang diuji hanya 1 (satu) faktor yaitu Komitmen Organisasi hanya menghasilkan skor sebesar 18,3 persen artinya masih banyak kemungkinan faktor lainnya yang juga memiliki kontribusi untuk memprediksi Kinerja Karyawan di PT BNI KCP Pamulang, Tangerang Selatan. Setiap perusahaan bertujuan untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri, artinya keseluruhan sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya, seorang karyawan atas organisasi dengan keberpihakannya serta tujuan-tujuannya, memiliki keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Coulter, 2016, hal. 111). Di samping itu, pentingnya kerjasama yang memupuk suatu jalinan antara atasan dengan bawahan maupun rekan sejawat sangat memberikan kontribusi dalam menentukan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BNI KCP Pamulang, Tangerang Selatan, hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, maka beberapa saran yang dapat dituangkan pada penelitian ini yaitu:

1. Kinerja Karyawan di PT BNI KCP Pamulang, Tangerang Selatan yang dipengaruhi oleh faktor Komitmen Organisasi hendaknya dievaluasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan walaupun masih terdapat responden yang mempersepsikan dengan jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 7 responden atau 2 persen.

2. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan dapat dikembangkan lebih lanjut, tidak hanya terbatas pada studi empiris mengenai persepsi responden atas faktor Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan saja, melainkan dapat diperdalam dengan pendekatan studi kasus, hal ini dibuktikan dengan variasi peubah atas kinerja karyawan hanya menghasilkan pengaruh sebesar 18,3 persen.
3. Agenda penelitian selanjutnya agar dapat memperluas subjek penelitian dan menambahkan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di organisasi bank seperti pelayanan, komitmen kerja, iklim kerja serta kepuasan kerja sehingga dapat menyempurnakan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan mengenai kinerja karyawan khususnya dalam konteks perbankan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami mengucapkan terima kasih pada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga artikel ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih ini ditujukan kepada secara khusus kepada Universitas Pamulang dan Pengelola Jurnal Probank STIE AUB Surakarta yang memberi kesempatan untuk menerima artikel kami serta memberikan masukan-masukan yang sangat berharga dalam penyempurnaan isi artikel mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM).

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3733-3742.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)* (1 ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Andriyani, I. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Central Pekanbaru*. Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- BNI. (2019). *BNI untuk Pegawai*. Jakarta.
- BNI. (2019). *Profil: Budaya Perusahaan*. Dipetik Desember 20, 2019, dari Tentang BNI: <https://www.bni.co.id/id-id/perusahaan/tentangbni/budayaperusahaan>
- Elisa, Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(2), 63-72.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program: IBM SPSS 23* (VIII ed.). Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2010). *Organizations: Behaviour, Structure and Process*. Boston: McGraw-Hill.
- Haryani, B., & Anggri, P. S. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kota Bengkulu*. Manajemen. FE Universitas Bengkulu.
- Husain, T. (2019). An Analysis of Modeling Audit Quality Measurement Based on Decision Support Systems (DSS). *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Khristiana, Y., & Octaviani, A. (2019). Pengaruh Keputusan Pembelian Melalui Online Shopping Pada Mahasiswa STIE AUB Surakarta. *Excellent : Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan*, 6(1), 29-36.
- Khristina, Y., & Sapariyah, A. R. (2016). Kinerja Keuangan Bank Syariah. *Jurnal Perbankan Syariah*, 3(1), 31-40.
- Latief, A., Syardiansah, & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *j-EBIS*, 4(1), 52-65.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence –Based approach* (13 ed.). United States of America: Information Age Publishing, Inc.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustafsiroh. (2018). *Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin*. Skripsi: Universitas Lambung Mangkurat.

-
- Pangestu, A. A. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BNI KCU Semarang)*. Skripsi: FEB Universitas Diponegoro.
- Pratama, A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal SeMaRaK*, 1(3), 122-141.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen (Jilid 1 dan 2)* (13 ed.). (B. Sabran, & W. Hardani, Penerj.) Jakarta: Erlangga.
- Romadhona, A. F., & Wahyuningtyas, R. (2019). Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Tamansari. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 24-30.
- Santosa, A. D. (2019). *Analisis Multivariat (Cetakan Ketiga)*. Yogyakarta: Penerbit Kepel Press.
- Setyobudi, A. (2018, Agustus 11). *Kompetensi dan Kinerja*. Dipetik December 13, 2019, dari Majalah UKM: <https://majalahukm.com/kompetensi-dan-kinerja/>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.