

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUFF CORNER JEMBER

Weni Puji Rahayu

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia
Email: wenipujirahayu115@gmail.com

Abstract: *This research was conducted for 1) Analyzing the affect of organizational commitment on employee performance, 2) Analyzing the influence of leadership style on employee performance at PT. PUFF Corner Store Jember. This type of research uses survey research with primary data. The sampling technique is a total sampling of 35 employees. The data analysis technique uses multiple linear regression, while the hypothesis test uses t-statistics. In addition, the classical assumption test was also carried out which included normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. From the result of this study it can be concluded that 1) Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance 2) Leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT. PUFF Corner Store Jember.*

Keywords: *organizational commitment, leadership style, employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk 1) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, 2) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PUFF Corner Store Jember. Jenis penelitian menggunakan penelitian survey dengan data primer. Teknik pengambilan sampelnya adalah total sampling yang berjumlah 35 karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, sedangkan uji hipotesis menggunakan t-statistik. Selain itu, dilakukan juga uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa (1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PUFF Corner Store Jember.

Kata kunci : **komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan.**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Karena pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai organisasi itu (Nugroho, 2016). Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia yang memiliki kinerja. Suwatno dan Priansa (2011:196) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Dengan kata lain, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai

dari pekerjaan tersebut.

Sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya untuk menjalankan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan diantaranya komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan (Saputra, 2019).

PT. PUFF Corner Store merupakan salah satu badan usaha yang menyediakan rokok elektrik atau e-cigarrete di Kabupaten Jember. Berikut tabel data volume penjualan dan keterlambatan pengumpulan laporan dan absensi dari karyawan PT. PUFF Corner Store Jember Tahun 2019

Tabel 1.1

Data Volume Penjualan PT. PUFF Corner Store
Jember Tahun 2019 (dalam botol)

No	Bulan	Ketersediaan Barang		Barang terjual	
		Liquid	Device	Liquid	Device
1	Jan	600	200	450	80
2	Feb	621	210	423	82
3	Mar	742	208	441	88
4	Apr	511	300	476	144
5	Mei	632	340	120	147
6	Jun	610	310	200	149
7	Jul	700	314	170	134
8	Agst	710	217	130	97
9	Sep	678	219	179	101
10	Okt	720	280	191	144
11	Nov	790	311	166	150
12	Des	770	320	250	161

Sumber : PT. PUFF Corner Store Jember, 2020

Tabel 1.2

Data Keterlambatan Pengumpulan Laporan dan
Absensi dari Karyawan PT. PUFF Corner Store
Jember

No	Bulan	Jumlah laporan yang terlambat	Jumlah karyawan yang absen
1	Jan	1	7
2	Feb	1	8
3	Mar	-	3
4	Apr	2	5
5	Mei	3	7
6	Jun	1	8
7	Jul	2	4
8	Agst	2	3
9	Sep	2	4
10	Okt	3	5
11	Nov	-	6
12	Des	2	3
Jumlah		19	63

Sumber: PT. PUFF Corner Store Jember, 2020

Dalam tabel 1.1 dapat terlihat bahwa volume penjualan PT. PUFF Corner Store mengalami fluktuasi selama tahun 2019. Sedangkan tabel 1.2 masih terdapat beberapa karyawan yang absen dan terlambat mengumpulkan laporan bulanan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subag kepegawaian dan beberapa karyawan, diperoleh data bahwa pimpinan jarang sekali memberi pengarahan kepada para pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pimpinan belum mampu membangkitkan semangat kerja sehingga membuat hubungan antara pimpinan dan karyawan menjadi

kurang baik.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti apakah komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. PUFF Corner Store Jember.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PUFF Corner Store Jember?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PUFF Corner Store Jember?

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut David Mclelland, komitmen organisasi yaitu sebuah loyalitas dan identifikasi individu terhadap suatu organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi artinya suatu bentuk ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang mencakup unsur loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi maupun perusahaan.

b. Bentuk Komitmen Organisasi

- 1) Komitmen dalam mencapai visi
- 2) Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Komitmen dalam mengembangkan mutu

c. Dampak dan Akibat Komitmen Organisasi

- 1) Ditinjau dari sudut organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*; tinggi absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut.

2) Ditinjau dari sudut pegawai atau karyawan
Komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan tersebut.

d. Indikator Komitmen Organisasi

- 1) *Affective Commitment* (komitmen afektif)
- 2) *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)
- 3) *Normative Commitment* (komitmen normative)

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Thoha (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

b. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

- 1) Gaya kepemimpinan otokratis
- 2) Gaya kepemimpinan demokratis

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Temperamen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawiroseto dan Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Efektifitas dan efisiensi

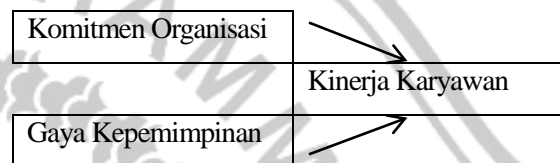
2) Otoritas dan tanggung jawab

Keith dan Davis dalam Mangkunegara (2017) memiliki pendapat lain tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Faktor kemampuan

2) Faktor motivasi

B. Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

1. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan
2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan

B. Definisi Operasional Variabel

1. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana suatu karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi
2. Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan terilaku yang berorientasi tugas dan karyawan yang menunjukkan interaksi pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya.
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey dengan menggunakan bentuk penilaian deskriptif kuantitatif.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data dalam penelitian ini berupa data kuantitatif dan kualitatif
2. Sumber Data
 - a. Data primer diperoleh dari responden melalui kuesioner
 - b. Data sekunder meliputi gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, dll.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Menggunakan metode total sampling dengan total sampel sebanyak 35 karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner yang dibagikan kepada para responden yakni karyawan PT. PUFF Corner Store Jember
2. Dokumentasi

G. Pengukuran Instrumen Penelitian

Data yang berasal dari tanggapan responden diukur dengan Skala Likert. Jawaban dari responden, diberi nilai dengan merefleksikan secara konsisten dari sikap responden.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif

1. Analisis Statistik Deskriptif dengan program SPSS
2. Uji Kualitas Data
 - a. Uji validitas
 - b. Uji reabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji normalitas
 - b. Uji multikolinieritas
 - c. Uji heteroskedastisitas
4. Analisis Regresi Linier Berganda

5. Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. PUFF Corner Store Jember berada di Jl. Kalimantan No. 59, Krajan Timur, Sumbersari, Kec. Sumbersari, Kabupaten Jember dengan jumlah karyawan sebanyak 35 karyawan. Jam operasionalnya adalah Senin – Minggu dari pukul 11.00 WIB – 22.00 WIB. Berikut struktur organisasi PT. PUFF Corner Store Jember.

1. Pemilik : Jeremy
2. Direktur : Novie E.
3. Kepala Produksi : Susanti Pusпита
4. Kepala Toko : Iin Rokhimah
5. Kepala Pemasaran : Roland Dimpsey

B. Analisis Data

1. Deskriptif Variabel Penelitian
 - a. Komitmen Organisasi diukur dengan indikator 6 pertanyaan. Berdasarkan jawaban responden tentang pernyataan kuesioner, diperoleh nilai indeks komitmen organisasi sebesar 0,43.
 - b. Gaya Kepemimpinan diukur dengan indikator 10 pernyataan. Berdasarkan jawaban responden tentang pernyataan kuesioner, diperoleh nilai indeks gaya kepemimpinan sebesar 0,78.
 - c. Kinerja Karyawan diukur dengan indikator 6 pertanyaan. Berdasarkan jawaban responden tentang pernyataan kuesioner, diperoleh nilai indeks kinerja karyawan sebesar 0,74.
2. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas diperoleh hasil $r > r_{\text{tabel}}$
 - b. Uji Reabilitas, menyatakan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu 0,60.
 - c. Uji Asumsi Klasik, dihasilkan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05.
 - d. Uji Multikolinieritas diketahui bahwa hasil

output SPP untuk VIF dan Tolerance mengidentifikasi tidak terdapat multikolinieritas yang serius.

e. Uji Heteroskedastisitas diperoleh hasil bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh pernyataan bahwa komitmen organisasi yang diterapkan pada PT. PUFF Corner Store Jember berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh pernyataan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. PUFF Corner Store Jember berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Komitemn organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PUFF Corner Store Jember.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PUFF Corner Store Jember.

B. Saran dan Rekomendasi

1. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, hendaknya lebih meningkatkan kesadaran karyawan akan komitmen terhadap perusahaan.
2. Perlu peningkatan gaya kepemimpinan manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu*

Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta

Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta

Gibson. 2013. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo

Mohyi, Ach. 2016. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press