

## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA**

**Ismawarni<sup>1</sup>, Jamaluddin<sup>2</sup>**

<sup>1)</sup> Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

<sup>2)</sup> Pengajar Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

[jamaluddin.akt@gmail.com](mailto:jamaluddin.akt@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana baik secara parsial maupun simultan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan random sampling. Di mana sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda dengan program SPSS. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 0,920 + 0,288 X_1 + 0,498 X_2 + e$ . Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Komitmen Organisasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $3,566 > 1,675$ ). Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $4,196 > 1,675$ ).*

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

### **PENDAHULUAN**

PT. Suriatama Mahkota Kencana Merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang retail melayani masyarakat umum dengan kualitas pelayanan prima berada di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam yang merupakan toko ke empat Suzuya di aceh, disebutkan suzuya mall bireuen sebagai mall suzuya outlet yang ke-21 di Sumatera. Mulai beroperasi pada tanggal 13 Desember 2016, yang memiliki empat lantai dengan luas area 8.815 persegi. Di mana tujuan perusahaan pada umumnya ingin memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat serta mencapai keuntungan perusahaan perlu mengembangkan seluruh faktor produksi secara maksimal salah satunya adalah karyawan yang memiliki kinerja bagus sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahlian yang di miliki. Pada dasarnya Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi". Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya. Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kinerja atau performance mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah perkerjaan pegawai yang merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah perkerjaan.

Fenomena yang terjadi di lapangan terhadap kinerja karyawan pengakuan karyawan Suzuya Mall Bireuen dimana penyelesaian tugas karyawan masih tidak tepat waktu sedangkan perusahaan bukan hanya menuntut kualitas perkerjaan yang bagus saja namun juga kecepatan dalam penyelesaian tugas seseorang karyawan, tidak hanya itu saja kemampuan untuk berkerjasama di dalam perusahaan masih sangat kurang dimana setiap perusahaan membagi

beban kerja pada setiap karyawan. Namun apabila tugasnya masing-masing sudah selesai mereka tidak mau membantu pekerjaan karyawan lain dengan alasan karena bukan tugasnya. Dari hal tersebut tidak adanya kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan sehingga menjadi tidak efektif.

Fenomena yang terjadi di lapangan terhadap komitmen organisasi berdasarkan pengakuan karyawan Suzuya Mall Bireuen bahwa komitmen organisasi belum baik dilihat dari kebanyakan karyawan tidak konsisten menjadi anggota organisasi, Kurangnya loyalitas karyawan pada perusahaan, adanya perjanjian yang tidak semua di jalankan oleh perusahaan seperti memperkerjakan karyawan melebihi waktu yang seharusnya. Permasalahan yang terjadi adalah karyawan terus mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain sedangkan organisasi membutuhkan karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi kepada perusahaan sehingga hal ini berdampak buruk pada perusahaan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dalam pengawasan yang terjadi di lapangan sesuai dengan pengakuan dari beberapa karyawan Suzuya Mall Bireuen mengatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab serta profesi pekerjaan. Namun banyak keluhan dari karyawan misalnya: Karyawan tidak di bolehkan belanja di area Suzuya Mall Bireuen kecuali hari senin, Bila adanya penyimpangan langsung mendapat teguran yang berupa surat peringatan menjadikan kinerja karyawan berkurang serta membuat ruang gerak karyawan untuk berkembang semakin terbatas dan dapat mematikan kreatifitas karyawan. Pengawasan yang dilakukan tidak sesuai standar sehingga karyawan menjadi terkekang dalam bekerja. Untuk itu di perlukan pengawasan yang fleksibel serta sesuai dengan situasi tertentu.

Secara empiris hendaknya diupayakan perbaikan dalam meningkatkan komitmen organisasi dan pengawasan yang nantinya memberi dampak pada peningkatan kinerja karyawan Suzuya Mall Bireuen. Sehubungan dengan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap PT. Suriatama Mahkota Kencana Bireuen”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian dilakukan di Suzuya Mall Bireuen, yang mana instansi yang menjadi pusat pelayanan masyarakat, Objek penelitian Suzuya Mall Bireuen merupakan salah satu instansi yang memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat yang ingin berbelanja atau yang ingin mencari informasi produknya. Maka diperlukan suatu pengukuran kinerja yang tepat untuk ditetapkan di Suzuya Mall Bireuen agar dapat menilai kinerja pegawai apakah sudah baik atau sesuai dengan yang di harapkan perusahaan.

### **Populasi dan Penarikan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri dari objek/Subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Di mana populasi yang digunakan oleh penelitian adalah seluruh karyawan Suzuya Mall Bireuen yang berjumlah 124 orang.

Penentuan sampel pada dasarnya tidak ada yang mutlak untuk menentukan berapa persen sampel dari populasi yang akan diambil. Untuk menentukan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan rumus Solvin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{124}{1 + 124(0,1)^2}$$

$$n = \frac{124}{2,24}$$

$$n = 55,35714$$

Sampel penelitian 55,35714 dibulatkan menjadi 55 karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan dan nilai koefisien dari variabel terikat. Selain itu analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen apakah masing-masing independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dan variabel dependent apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan dan penurunan. Dengan melakukan pengolahan data substruktur dari analisis linier berganda, koefisien persamaan regresi yang dapat dipakai untuk memprediksikan hubungan dan sumbangan pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil regresi linier berganda yang diperoleh pada tabel 1. maka ditulis persamaan linier berganda yaitu:  $Y = 0,920 + 0,288 X_1 + 0,408 X_2 + e$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 0,920 artinya jika komitmen organisasi dan pengawasan dianggap konstan, maka nilai Kinerja karyawan pada PT Suriatama Mahkota Kencana meningkat sebesar 92%.
2. Koefisien komitmen organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,288, artinya jika nilai komitmen organisasi meningkat 1%, maka nilai Kinerja karyawan pada PT Suriatama Mahkota Kencana meningkat sebesar 0,288.
3. Koefisien pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,408, artinya jika pengawasan meningkat 1%, maka nilai Kinerja karyawan pada PT Suriatama Mahkota Kencana sebesar 0,408.

### **Uji F (simultan)**

Penujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana secara simultan untuk menguji kebenaran hipotesis.

Untuk Membuktikan hipotesis yang telah diturunkan mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan maka dapat dijelaskan pada berdasarkan hasil pengujian dari ANOVA atau uji F (secara Simultan) di peroleh  $F_{hitung}$  sebesar 63,156 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,18 pada tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,000. Hal ini memperhatikan pada tingkat signifikan 0,000 sehingga hipotesis  $H_a$  diterima  $H_o$  di tolak. Hal ini berarti bahwa pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suriatama Mahkota Kencana.

### **Uji Parsial (Uji t)**

Untuk membuktikan pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap PT. Suriatama Mahkota Kencana dapat dilakukan dengan uji t. Hasil uji t dengan SPSS versi 18.0, hasil output SPSS di atas, Maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasi lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $3,566 > 1,675$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,001.

Kemudian nilai  $t_{hitung}$  variabel pengawasan lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $4,196 > 1,675$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Suriatama Mahkota Kencana.
2. Variabel pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Suriatama Mahkota Kencana.

### **Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel *dependen* dengan variabel *independen*. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi, koefisien korelasi (R) sebesar 0,842 (84,2%) artinya komitmen organisasi dan pengawasan mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana. Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,697 (69,7%) artinya pemanfaatan komitmen organisasi dan pengawasan memiliki kemampuan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Suriatama Mahkota Kencana sebesar 69,7%. Sedangkan sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

#### **Komitmen Organisasi Terhadap dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Untuk melihat pengaruh variabel komitmen organisasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil statistic dalam model ANOVA seperti yang telah di masukkan pada tabel 4.15.  $F_{hitung}$  sebesar  $63,156 > F_{tabel}$  sebesar 3,18 pada tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,000. Hal ini memperhatikan pada tingkat signifikan 0,000 sehingga hipotesis  $H_a$  diterima  $H_o$  di tolak. Hal ini berarti bahwa pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suriatama Mahkota Kencana.

#### **Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasi lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $3,566 > 1,675$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,001. Hasil penelitian menerima hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana atau dengan kata lain bahwa komitmen organisasi berdampak signifikan pada meningkatnya kinerja karyawan pada PT Suriatama Mahkota Kencana tersebut.

#### **Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil Uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,426 dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel

pengawasan lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $4,196 > 1,675$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Hasil penelitian menerima hipotesis kedua yang menyebutkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pengawasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana atau dengan kata lain bahwa pengawasan berdampak signifikan pada meningkatnya kinerja karyawan pada PT Suriatama Mahkota Kencana.

Pengawasan memiliki peran untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan sesuai yang direncanakan. Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

1. Hasil Uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasi lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $3,566 > 1,675$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,001. Artinya komitmen organisasi berdampak signifikan pada meningkatnya kinerja karyawan pada PT Suriatama Mahkota Kencana.
2. Hasil Uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,426 dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel pengawasan lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $4,196 > 1,675$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Artinya bahwa pengawasan berdampak signifikan pada meningkatnya kinerja karyawan pada PT Suriatama Mahkota Kencana.
3. Berdasarkan hasil pengujian dari ANOVA atau uji F (secara Simultan) di peroleh  $F_{hitung}$  sebesar  $63,156 > F_{tabel}$  sebesar 3,18 pada tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,000. Hal ini memperhatikan pada tingkat signifikan 0,000 sehingga hipotesis  $H_a$  diterima  $H_o$  di tolak. Hal ini berarti bahwa pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suriatama Mahkota Kencana.

### **Saran**

1. Diharapkan PT Suriatama Mahkota Kencana dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan menumbuhkan rasa bangga menjadi bagian organisasi misalnya dengan memberikan kinerja atau hasil kerja yang baik sehingga perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Pimpinan harus mampu membangun pribadi pegawai mengenai kebanggaan menjadi bagian organisasi dan untuk mencapai visi dan misi, agar karyawan konsisten untuk tetap bertahan di perusahaan dan loyal dalam bekerja.
2. PT Suriatama Mahkota Kencana diharapkan dapat menerapkan pengawasan yang

lebih baik dengan menciptakan suatu mekanisme pengawasan yang sesuai standar agar tidak membuat karyawan tertekan dalam bekerja dan dapat dipantau dengan mudah sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dilihat dengan segera yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengawasan terhadap kinerja karyawannya.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang diduga memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai seperti kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardika Triwibowo Dan Ramon Zamora. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam*. Volume 3 No. 2 Tahun 2016 ISSN 2503-1546.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik., 2018. *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Program Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Niaga*. Universitas Almuslim.
- Fitra Margaret. 2017. *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang*. Kolegial – Vol.3, No.1. Juni 2017. ISSN2088-564.
- George R. Terry, 2006. *Principles of Management*. (Alih bahasa winardi). Alumni Bandung.
- Handoko, 2013, *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Askara Jogjakarta: STIE YKPN.
- John M. Ivancevich, 2007. *Manajemen Organisasi dan Perilaku: Jakarta: Baping Raya*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Meyer dan Allen. 2003. *Commitment in the Workplace (Theory Research and Application)*. London: Sage Publications.
- Prof. Dr. Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja: Jakarta: Kepala Gading*.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE, YKPN.
- Sinambella. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogjakrta: BPFE Yogyakarta.
- Siswandi. 2011, *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi

- Sudjana. 2012. *Tuntunan Penyusun Karya Ilmiah, Makalah, skripsi, thesis, disertasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiono. 2011. *Motode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2012. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto, Ig, 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta.