

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA DAN PENGATUR DISTRIBUSI JAWA BARAT)

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY AT PT PLN (PERSERO) IMPLEMENTING AND REGULATORY UNITS WEST JAVA DISTRIBUTION)

Julaeli Rigita Dewi¹, Alex Winarno²

**Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
Julaelirigid@gmail.com¹, Winarno@telkomuniversity.ac.id²**

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat baik pengaruh parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitiannya adalah deskriptif-kausal. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling*. Jumlah sampel sebanyak 51 orang. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) didapat bahwa komitmen organisasional dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, komitmen organisasional dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,343 > 3,191$) dengan tingkat signifikasinya $0,000 < 0,05$. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa komitmen organisasional dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63,8%. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat dapat dicapai melalui strategi memelihara tingkat komitmen organisasional dan kompetensi karyawan sebagai determinan yang signifikan.

Kata kunci: Komitmen, Kompetensi, Kinerja.

Abstract

The purpose of this study was to find out and analyze organizational commitment and competency on employee performance, and the influence of these variables on improving employee performance at PT PLN (Persero) Implementation and Regulator Units West Java Distribution for both partial and simultaneous influence. This research uses quantitative methods. The type of research is descriptive-causal. Sampling uses probability sampling methods. The number of samples is 51 people. The research data were analyzed using descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Based on the results of the partial hypothesis testing (t-test), it is was found that organizational commitment and competence had significant effect on employee performance. Based on the results of simultaneous hypothesis testing, organizational commitment and competence have significant effect on employee performance, this evidenced by $F_{count} > F_{table}(42,343 > 3,191)$ with significance level of $0,000 < 0,05$. Based coefficient of determination, it was found that organizational commitment and competence affected employee performance by 63,8%. The conclusion of this study is that improving the performance employees of PT PLN (Persero) Implementing and Regulator Units West Java Distribution can be achieved through a strategy to maintain the level of organizational commitment and employee competence as a significant determinant.

Keywords: Commitment, Competence, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu asset besar dalam suatu perusahaan atau organisasi. Terlebih di era global seperti saat ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia terampil yang memiliki daya saing tinggi untuk meningkatkan efektivitas perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia sebagai asset utama perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana strategi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup seluruh aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi mulai perencanaan, seleksi,

pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan dimana semua aktivitas tersebut merupakan bagian dari aktivitas dalam perusahaan atau organisasi.

Salah satu aspek penting yang turut berkontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi atau tujuan perusahaan adalah kinerja SDM yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Untuk mengukur kinerja SDM dalam organisasi atau perusahaan, dilakukan evaluasi pengukuran kinerja secara periodik. Demikian juga yang dilakukan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat, secara periodik melakukan evaluasi pengukuran pencapaian kinerja. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat, penulis melakukan wawancara dengan supervisor administrasi umum pada unit pengelola SDM, didapatkan informasi bahwa perusahaan menargetkan setiap karyawannya memiliki kinerja dengan kategori minimal B+ berada pada kriteria minimal sangat potensial. Hasil evaluasi kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat, selama periode waktu tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 tersaji pada Tabel 1.1 berikut ini:

TABEL 1.1
NILAI KINERJA INDIVIDU

Kategori	2016		2017		2018	
	ΣKaryawan	%	ΣKaryawan	%	ΣKaryawan	%
A+	0	0	0	0	0	0
A	0	0	0	0	0	0
B+	20	17%	19	16%	17	16%
B	27	23%	39	34%	32	30%
C+	70	60%	57	50%	54	51%
C	0	0	0	0	0	0
D+	0	0	0	0	0	0
D	0	0	0	0	3	3%
Total/ Persentase	117	100%	115	100%	106	100%

Sumber: Data Internal SDM

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat belum sesuai target atau harapan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dan analisis sementara penulis, diduga ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat. Faktor yang diduga berpengaruh tersebut adalah komitmen organisasional karyawan kepada perusahaan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan untuk dapat melaksanakan tuntutan pekerjaan. Hal ini relevan dengan dinamika tuntutan perubahan yang dihadapi perusahaan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat yaitu peningkatan kebutuhan layanan kepada konsumen yang berimplikasi kepada peningkatan tuntutan pekerjaan.

Salah satu keberhasilan manajemen perusahaan diukur dari kemampuannya dalam menumbuhkan komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan akan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen merupakan tekad dari pengambilan keputusan yang di buat untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan / organisasi tempat mereka berkerja akan mendapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai tujuan yang strategis dalam perusahaan / organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh [1] menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan berusaha keras dalam meningkatkan kinerja.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksan dan Pengatur Distibusi Jawa Barat yang menyediakan produk listrik sebagai energi vital yang dibutuhkan masyarakat, dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu memberikan layanan yang baik bagi masyarakat. Menurut [2] menjelaskan bahwa hubungan antara kompetensi dengan kinerja relevansinya ada dan sangat akurat, bahkan apabila ingin meningkatkan kinerjanya diharapkan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, bahwa kondisi komitmen organisasional, kompetensi dan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat terjadi kesenjangan antara teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi diperusahaan (fenomena masalah diperusahaan). Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Komitmen Organisasional

a) Definisi Komitmen Organisasional

Menurut [1] komitmen organisasional atau loyalitas karyawan adalah tingkat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Menurut [3] menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan perusahaan tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

b) Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut [1] menggambarkan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional yang bersumber dari pendapat John Meyer dan Natalie Allen yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment.

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dengan mempertimbangkan bahwa jika ia keluar, ia akan menghadapi risiko kerugian.

2. Komitmen Kontinuitas (Continuance Commitment)

Komitmen kontinuitas adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung-rugi apa yang harus di korbakan apabila akan menetap pada suatu perusahaan.

3. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Komitmen normatif adalah komitmen yang didasari pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan karyawan terhadap tanggung jawabnya pada perusahaan. Dengan adanya komitmen ini karyawan merasa bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaan ke perusahaan lain.

2. Kompetensi

a) Definisi Kompetensi

Menurut [2] kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Menurut [1] menjelaskan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

b) Dimensi Kompetensi

Dimensi kompetensi menurut [3] sebagai berikut:

1. Watak (traits)

Seseorang yang mempunyai sikap perilaku atau bagaimana orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.

2. Motif (motive)

Sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.

3. Konsep Diri (self-concept)

Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur mengetahui nilai (value) yang dimiliki, apa yang menarik seseorang untuk melakukan sesuatu.

4. Pengetahuan (knowledge)

Informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang komplek untuk mendorong karyawan memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan.

5. Keterampilan atau keahlian (skill)

Kemampuan untuk melakukan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental agar mendapatkan kinerja yang baik.

3. Kinerja

a) Definisi Kinerja

Menurut [4] kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut [5] kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

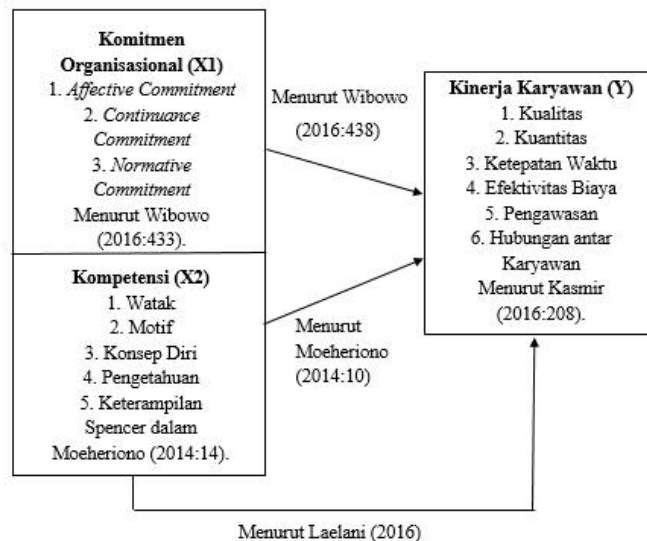
b) Dimensi Kinerja

Menurut [6] untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi mengenai kriteria kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan, waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan.

1. Kualitas
Kualitas atau mutu merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna.
2. Kuantitas
Kuantitas atau jumlah merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Efektivitas Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. Pengawasan
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan, sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.
6. Hubungan antar Karyawan
Hubungan antar perseorangan atau karyawan akan menciptakan suasana nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Gambar Olahan Penulis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah “Komitmen organisasional dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat”.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen organisasional dan kompetensi di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat, maka jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut [8] menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah satu bentuk penilaian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan – hubungan antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Kaitan yang dimaksud biasa berbentuk hubungan kausalitas atau fungsional. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif kausal. Data yang didapat dari hasil observasi, wawancara dan kuesioner, yang kemudian dipelajari sehingga dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Variabel komitmen organisasional (X1) memiliki nilai persentase rata-rata total sebesar 78,0% termasuk kedalam kategori tinggi. Nilai persentase terendah diantara dimensi variabel komitmen organisasional adalah pada dimensi komitmen kontinuitas mendapatkan skor rata-rata 77,0% dan nilai persentase tertinggi adalah dimensi dimensi komitmen afektif mendapatkan skor rata-rata 79,7%.

Variabel kompetensi (X2) memiliki nilai persentase rata-rata sebesar 81,2% termasuk dalam kategori baik. Nilai persentase terendah diantara dimensi kompetensi adalah dimensi keterampilan mendapatkan skor rata-rata 77,4% dan nilai persentase tertinggi adalah dimensi motif dan dimensi konsep diri mendapatkan skor rata-rata yang sama yaitu sebesar 83,7%.

Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai persentase rata-rata sebesar 80,1% termasuk dalam kategori baik. Nilai persentase terendah diantara dimensi kinerja karyawan adalah dimensi kualitas mendapatkan skor total 79,2% dan nilai persentase tertinggi adalah dimensi hubungan antar karyawan mendapatkan skor total 81,6%.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berikut disajikan hasil analisis linear berganda melalui *Software SPSS v.21.0* sebagai berikut:

TABEL 5.1
REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,133	,323		,411	,683
Komitmen Organisasional (X1)	,399	,110	,420	3,614	,001
Kompetensi (X2)	,504	,129	,455	3,910	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS Ver. 21 (2019)

Keterangan:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,133, memiliki arti bahwa jika variabel bebas bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0,113.
- b. Nilai komitmen organisasional sebesar 0,399, memiliki arti bahwa jika komitmen organisasional mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin tinggi, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,399.
- c. Nilai kompetensi sebesar 0,504, memiliki arti bahwa jika kompetensi mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,504.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diprediksikan bahwa dimana semakin baik atau semakin tingginya komitmen organisasional dan kompetensi maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan *Software SPSS v.21*. berikut adalah hasil pengolahan untuk koefisien determinasi mengenai hubungan antara komitmen organisasional, kompetensi dengan kinerja karyawan:

TABEL 5.2
KOEFSIEN DETERMINASI (R-SQUARE)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,623	,378034

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Komitmen Organisasional (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS Ver. 21 (2019)

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat mampu dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan kompetensi dengan total kontribusi sebesar 63,8% sedangkan sisanya sebesar 36,2% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh hasil bahwa komitmen organisasional karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat pada saat ini masuk dalam kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa kompetensi karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat pada saat ini masuk dalam kategori baik.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat pada saat ini masuk dalam kategori baik.
4. Berdasarkan hasil hipotesis statistik, baik secara parsial maupun simultan komitmen organisasional dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat dengan total kontribusi sebesar 63,8% yang didominasi oleh kompetensi sebesar 33,4% dan diikuti oleh komitmen organisasional sebesar 30,4% sedangkan sisanya sebesar 36,2% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Cetakan ke-5)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [2] Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Cetakan ke-2)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [3] Priansa, D.J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- [4] Sinamela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [7] Laelani, S. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT Utomo Ladju)*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- [8] Indrawan, R. & Yaniawati, P.R. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pengembangan, dan Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.