

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. INDOTIRTA ABADI DI GEMPOL PASURUAN)**



Oleh:

MELIZAWATI

UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN / PRODI AKUNTANSI

2015

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada PT.INDOTIRTA ABADI)

Melizawati

Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi

Universitas Negeri Surabaya

Abstract

This study aims effect to examine of organizational commitment to employee performance PT.INDOTIRTA ABADI Gempol, Pasuruan. The study was conducted using a questionnaire survey on PT.INDOTIRTA ABADI. The data was collected by distributing questionnaires to the respondents. Questionnaires distributed to 50 respondents. But only 30 respondents who fill out the questionnaires. The analytical tool used is SPSS. The results showed that : (1) organizational commitment was effect to employee performance.

Keywords : Organizational Commitment , Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. fenomena yang sering muncul sekarang ini yaitu kurang tercapainya keefektifitasan perusahaan disebabkan oleh tingkat turn over karyawan pada perusahaan yang tinggi, serta tingkat absen yang juga tinggi mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2002).

Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi (Riady, 2003).

PT. Indotirta Abadi adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. PT. Indotirta Abadi di regional Jawa Timur terdiri dari 1 cabang. Cabang PT.Indotirta Abadi beralamatkan di JL.Surabaya – Malang KM.40,5, Ngerong, Gempol, Pasuruan Jawa Timur merupakan cabang pertama, kantor pusat PT.Indotirta Abadi berada di Tangerang. PT.Indotirta Abadi baru berdiri selama 3 tahun, hal ini bisa dikatakan perusahaan dalam masa berkembang dan memerlukan karyawan yang berkualitas, yang mampu mengelola perusahaan dengan baik dan professional, sehingga untuk kedepannya perusahaan dapat mencapai keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan maka karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya komitmen organisasi yang baik untuk mencapai kinerja. Adanya kinerja yang baik dari para karyawan dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan laju produktivitas dan kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil informasi yang telah didapat dari *top manager* Devi Maulida, terdapat 2 jenis karyawan pada PT.Indotirta Abadi. Yaitu, karyawan kantor terdiri dari manager dan admin. Sedangkan karyawan lapangan terdiri dari produksi dan mtc (maintenance). Karyawan di PT.Indotirta Abadi di tahun 2015 berjumlah 80 orang. dalam melaksanakan pekerjaan sehari – harinya karyawan harus mempunyai komitmen untuk menunjang kinerjanya. Untuk itu karyawan harus menanamkan komitmen organisasi pada dirinya ketika dia mengerjakan pekerjaan yang berada di PT.Indotirta Abadi. Perusahaan yang telah berdiri sekitar 3 tahun ini mengalami permasalahan pada penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor baik internal perusahaan maupun external perusahaan. Dengan semakin

menjamurnya perusahaan di Pasuruan, maka perlu adanya kinerja yang disertai dengan komitmen yang baik. Dengan adanya komitmen maka dapat mempertahankan perusahaan untuk mencapai target usahanya. Hasil penelitian dijumpai adanya permasalahan pada tahun 2015, Permasalahannya yaitu, ada beberapa karyawan yang absennya selalu menurun untuk setiap minggunya. Permasalahan yang ada saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurunnya absen karyawan tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut, maka dari itu perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan.

Tahun	Jumlah karyawan
2013	100 orang
2014	90 orang
2015	80 orang
Total	270 orang

Dapat dilihat berdasarkan tabel di atas, jumlah karyawan dari tahun 2013-2015 menurun. Menurut Farhan, ada beberapa alasan karyawan mengambil keputusan pengunduran diri/*resign*, yaitu pindah pekerjaan, faktor keluarga, dan faktor kesehatan. Dalam faktor tidak cocok dengan pekerjaannya. Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas perlu dilakukan penelitian yang mendalam dengan mengambil pokok masalah,

“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indotirta Abadi Di Gempol Pasuruan”.

Tinjauan Pustaka

Komitmen

Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. menurut Mowday, Porter dan Steers (1982). sedangkan menurut Blegu (1993) komitmen organisasi telah menjadi perhatian utama dalam dua dekade terakhir ini. komitmen menurut Mowday Et Al (1979) adalah sebagai berikut :

- a. Kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan terhadap nilai serta tujuan organisasi.
- b. Keinginan untuk memberikan usaha terbaik terhadap organisasi.
- c. Hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan (pekerjaan) dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan, menurut Kusriyanto (1991:3) dalam Mangkunegara (2010:9), adalah, “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. selanjutnya menurut Gomes (1995:195) dalam Mangkunegara (2010:9), mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai, “ ungkapan seperti output, efisiensi secara efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. selanjutnya menurut Mangkunegara (2009:67), “ istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. berdasarkan pendapat di atas

maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan, yang didasarkan pada kriteria- kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan di dalam suatu organisasi.

Aspek dalam kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Proaktif dalam pendekatan pekerjaan
- b) Bermanfaat dari pengawasan
- c) Merasa terikat dalam melayani klien
- d) Berhubungan baik dengan staf lain
- e) Menunjukkan ketrampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas
- f) Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- g) Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan

Pengukuran Kinerja Karyawan

Dari jenis penilaian performasi berdasarkan judgement (*judgement performance evaluation*) menurut Bernandin & Russel yang kemudian dikutip oleh Gomes (2003), terdapat 8 dimensi penilaian kinerja karyawan yang menjadi perhatian:

Quantity of work, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditemukan, *quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kecapaiannya, *job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, *creativity*; keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, *cooperation*; kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi),

dependability; kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, initiative; semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, personal qualities; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Penelitian Terdahulu

Sulianti (2009), penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara iii Sumatera Utara, menyebutkan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, normative, dan kelanjutan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan populasi 174 pegawai dan jumlah sampel 144 responden.

Kristiwardhana (2011), penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt.bpr estetika artha guna semarang, menyebutkan bahwa keberhasilan untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat tumbuh bila hubungan antara karyawan dan organisasi merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas. Bila organisasi berupaya mendapatkan keuntungan dalam satu komunitas seperti peningkatan kualitas atau produktivitas, maka organisasi harus menjembatani dan mempunyai komitmen menciptakan suatu lingkungan kerja dimana pekerja didorong untuk memiliki loyalitas yang tinggi dengan kebijakan yang lebih memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan dan memberikan yang terbaik kepada karyawan yang bersangkutan bukan lewat gaji dan fasilitas semata melainkan juga sikap fair dan terbuka dari perusahaan terhadap karyawan.

Prasetyo (2011), penelitian mengenai pengaruh motivasi, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT..Asuransi Jiwa Sraya,tbk menyebutkan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama kinerja yang baik maka dapat mempertahankan perusahaan untuk dapat mencapai target usahanya. perusahaan ini telah berdiri sekitar 145 tahun.

Nydia (2012), penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU Coko Pertamina MT Haryono menyebutkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan komponen komitmen normatif merupakan komponen komitmen organisasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sebagaimana yang dikatakan oleh Singarimbun dan Effendi (1989:5) bahwa penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel- variabel melalui pengujian hipotesa. Dengan demikian dapat diketahui bahwa penelitian *explanatory research* bermaksud untuk menguji hipotesa antara variabel- variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antara variabel- variabel yang diteliti, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dengan jalan mendistribusikan item- item dari

masing- masing variabel. data yang telah dikumpulkan dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan selanjutnya ditabulasi ke dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian ini adalah dengan pemberian angka, baik dalam responden maupun dalam angka presentase. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT.Indotirta Abadi. dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan yang bekerja di PT.Indotirta Abadi.

Objek penelitian ini adalah PT.Indotirta Abadi yang berada di JL.Surabaya – Malang KM.40,5, Ngerong, Gempol, Pasuruan Jawa Timur.

Populasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009:80), menyatakan bahwa: “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.”adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah “pt.indotirta abadi berjumlah 80 karyawan”. metode penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu stratified random sampling yaitu suatu metode pengambilan sampel dengan memilih secara acak sebagian dari populasi yang dijadikan responden. jadi, jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 30 karyawan. selanjutnya sebagai teknik penarikan sampel dilakukan dengan cara *random*.

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif. sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan pendekatan statistic inferensial. untuk menjawab

pertanyaan penelitian dan menilai model yang disusun, teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan spss (*statistical program for social structure*) versi 15.0.

Untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan, penulis menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut:

1. Peneliti lapangan (*field research*)

Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dengan:

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Kuesioner

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. menurut **Sugiyono (2010:137)** mengemukakan bahwa: “instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing – masing pernyataan dengan skor total.

Hasil perhitungan uji validitas ditentukan dengan kriteria yang digunakan adalah item valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya, dan apabila koefisien korelasinya $> 0,30$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya $< 0,30$ menunjukkan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian yang diperlukan untuk mengetahui ketentuan dan tingkat resisi suatu ukuran tersebut dapat diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.

Untuk menguji reliabilitas (keandalan) kuesioner dalam penelitian ini digunakan teknik belah dua (*split half*) skor pernyataan (*statement*) bernomor ganjil genap, dengan teknik korelasi *spearman brown*. Cara kerja teknik belah dua (*split halfmethod*) menurut Sugiyono (2006:126), adalah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen di belah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.
2. Skor data tiap kelompok disusun sendiri. skor butir kelompok dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.
3. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap di cari korelasinya.
4. Koefisien korelasi selanjutnya dimasukan dalam rumus *spearman brown*.”

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel- variabel bebas yaitu komitmen organisasi (x1) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (y).

Uji Parsial (uji T)

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh variabel- variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik reabilitas instrumen teknik alpha cronbach didapat koefisien reabilitas sebesar 0,877, dimana nilai reabilitas instrumen sebesar 0,877 ini menunjukkan bahwa instrumen secara keseluruhan dapat dipercaya atau valid.

Uji Realibilitas

cronbach's alpha	n of items
.877	20

Penelitian ini sudah reliable, karena nilainya diatas 0,70. menurut Sekaran (2006) yang menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70. sementara hasil uji menunjukkan koef cronbach alpha sebesar 0,877, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel ini adalah reliabel.

Uji T

Variables entered/removed^a

Model	variables entered	variables removed	method
1	komitmen_x1 b	.	enter

a. Dependent variable: kinerja_y1

b. All requested variables entered.

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri). uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau melihat nilai signifikansinya. apabila t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ α 0,05, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansi $>$ α 0,05, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel budaya organisasi (x1) lebih besar dari t tabel yaitu $2,818 > 0,009$ dan nilainya signifikan $<$ α 0,05 jadi variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT.Indotirta Abadi adalah variabel komitmen organisasi dengan nilai t hiung terbesar (0,406).

Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, korelasi x1 dan y1 memiliki nilai 40% yang dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat antara variable x dan variabel y, yaitu

komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pt.indotirta abadi.

Pembahasan

PT Indotirta abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Perusahaan ini memiliki kantor cabang yang terletak di JL.Surabaya–Malang KM.40,5, Ngerong, Gempol, Pasuruan Jawa Timur. PT. Indotirta abadi ini bekerja sama dengan perusahaan – perusahaan lain yaitu PT.Coca Cola , Pocari Sweat, Aqua, dll.

Berdasarkan hasil informasi yang telah diperoleh dari *top manager* yang bernama Devi Maulida, terdapat 2 jenis karyawan pada PT.Indotirta Abadi. yaitu, karyawan kantor terdiri dari manajer dan admin. sedangkan karyawan lapangan terdiri dari produksi dan MTC (*maintenance*). Karyawan di PT.Indotirta Abadi di tahun 2015 berjumlah 80 orang. Komitmen organisasi diterapkan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dengan cara menumbuhkan sikap pada diri sendiri demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Meyer dan Allen (1993), komitmen organisasi dibagi menjadi 3, yaitu: *affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*.

. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen normatif, karena karyawan bertahan untuk bekerja atas kesadaran diri sendiri. Sesuai dengan kuesioner yang telah disebarkan, komitmen organisasi yang sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan yaitu 70%, hal ini ditunjukkan dengan adanya loyalitas yang tertanam dalam diri karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Selain itu lompat dari satu perusahaan ke perusahaan lain hukumnya tidak etis.

Sesuai dengan dimana komitmen organisasi telah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Indotirta Abadi dapat diterima. Kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil pekerjaan karyawan di perusahaan, dengan adanya komitmen yang diterapkan dalam diri masing-masing karyawan, mereka jadi semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target harian yang ditentukan oleh perusahaan, jika perusahaan mempunyai banyak produksi. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan di PT.Indotirta Abadi akan meningkat ketika komitmen organisasi berada dalam posisi yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Indotirta Abadi. Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan .PT.Indotirta Abadi di Gempol, Pasuruan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan pada PT.Indotirta Abadi. semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Saran

Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, maka perusahaan harus menerapkan sistem *briefing* untuk setiap harinya kepada semua divisi di PT.indotirta abadi. Namun, harus ada koordinator untuk setiap divisi, Jadi semuanya dapat di evaluasi dan mengetahui jika komitmen organisasi nya menurun. selain itu dapat mengetahui kualitas perusahaan jika diadakan evaluasi untuk setiap bulannya.

Daftar pustaka

- Bambang dan lina miftahul jannah.(2008).metodologi penelitian kuantitatif . alfabeta.
Bandung
- Effendi dan singarimbun. (2009).metodologi studi agraria.sajogyo institute.bogor
- Gunawan, indra.(2010). pengaruh komitmen organisasi dan locus of control terhadap kinerja karyawan pada pt.nikkatsu electric works bandung.jurnal manajemen universitas komputer indonesia.
- Nydia tri, yetta.(2012). pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pt.indotirta abadi. jurnal sarjana ekstensi. universitas indonesia.
- Lubis, arfan ikhsan.2014. akuntansi keprilakuan (edisi 2).jakarta: salemba empat.
- Luthans f., youssef m. c. &avolio j. b.(2011).psychological capital : developing the human competitive edge.new york.oxford university press inc.
- Mangkunegara (2010:9). evaluasi kinerja sumber daya manusia, bandung : remaja rosdakarya. arali.
- Prasetyo, dwi. (2011). pengaruh motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pt.asuransi jiwa sraya, tbk.jurnal manajemen. universitas pembangunan nasional “veteran”
- Sugiyono. (2009). metode penelitian bisnis. cv.alfabeta. bandung
- Sekaran, u. 2006.metode penelitian untuk bisnis 1.(4th *ed*). jakarta: salemba empat.