

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dan bertujuan untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan.¹ Dalam perusahaan terdapat berbagai aspek pendukung agar suatu perusahaan tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya. Salah satu aspek pendukung atau penggerak dari perusahaan tersebut adalah Sumber Daya Manusia. Secara umum dijelaskan oleh Gomes dalam penelitian fahmi bahwa sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan menjadi dua macam, yakni: sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non-manusia (*non human resource*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan, dan lain-lain sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.² Oleh karena itu, hubungan perusahaan dengan SDM harus dijalin dengan baik demi kelangsungan tujuan perusahaan atau organisasi yang ada. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting di dalam suatu perusahaan dan juga tergolong sumber daya yang langka karena tidak semua

¹Stephen P. Robbins, Teori Struktur Design dan Aplikasi (Jakarta: Arcan, 1994)

² Islamy, Fahmi Jahidah. "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention pada Dosen Tetap STIE Inaba Bandung" Indonesia Membangun (Mei-Agustus 2016) Vol. 15.

manusia memiliki kompetensi yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Proses manajemen yang baik harus memanfaatkan keterbatasan tersebut demi mencapai tujuan organisasi. Dan setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk lebih efisien dalam pendayagunaan dan pengelolaan SDM nya agar tercipta karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Selanjutnya Kaswan juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi.⁴ Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.⁵ Sementara itu Pamungkas mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan

³Mangkunegara. AA, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013).

⁴Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. (Yogyakarta :Cetakan Pertama Graha Ilmu, 2012).

⁵ Faisal Amir, Mohammad. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. (Jakarta: Penerbit Mitra WacanaMedia, 2015)

merupakan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan tugas perusahaan dan dilakukan sesuai dengan potensi karyawan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi untuk kelangsungan perusahaan tersebut. Salah satunya adalah Radio Andika yang memiliki visi dan misi yaitu menjadi stasiun radio jurnalistik terdepan yang informatif dan solutif dibingkai religi dan budaya yang kuat, melakukan inovasi baru dan konsisten berada di depan perubahan, meningkatkan kedekatan dengan pendengar dan mitra usaha, Berpegang pada prinsip *customer satisfacton*, meningkatkan kualitas *equipment* untuk mencapai *coverage area* yang lebih luas dan *soundquality* yang prima, meningkatkan *skill* dan *knowledge* industri radio serta kinerja awak radio yang profesional, meningkatkan mutu program siar, mengacu pada kebutuhan pendengar dan mitra usaha.

Visi dan misi yang ada di Radio Andika tersebut tidak selamanya akan berjalan dengan baik dan ada beberapa masalah yang peneliti temukan selama PPL (Praktik Pengalaman Lapangan) yaitu berupa adanya beberapa karyawan yang pernah salah dalam proses penyiaran seperti contoh penyiar yang harusnya menyiarkan tentang berita sepak bola namun yang disiarkan adalah berita lalu lintas meskipun kesalahan seperti ini tidak setiap hari terjadi.⁶ Dan yang lainnya adalah berupa absensi dari pegawai sebagai berikut.

⁶ Observasi, di Radio Andika, November 2018.

Tabel.1 (Persentase Absensi Karyawan)

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
2018	Juli	28	11,14 %
	Agustus	27	12 %
	September	27	10,22 %
	Oktober	28	8,28 %
	November	29	6,06%
	Desember	28	11,71 %
2019	Januari	28	5 %
	Februari	30	8,6 %
	Maret	30	18 %
	April	30	14,8 %
	Mei	30	9,86 %
	Juni	30	25,8 %
	Juli	30	7,4 %

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwasanya tingkat presentase absensi dari karyawan Radio Andika Kediri tergolong fluktuatif (berubah-ubah). Tingkat persentase absensi pada karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan. Semangat kerja dapat diukur melalui absensi/presensi karyawan ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. Adapun yang lainnya adalah adanya karyawan yang keluar masuk dengan alasan pribadi, namun ada juga karyawan yang dikeluarkan atau tidak diperpanjang kontrak karena karyawan yang dirasa tidak memiliki kompetensi sesuai dengan perusahaan.

Menurut Sastrohadwiryo pada umumnya unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam proses penilaian kinerja adalah terkait dengan kesetian,

prestasi kerja, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. Kesemua itu dapat juga dijadikan sebagai indikator kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi lainnya.⁷ Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwasannya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen perusahaan dan beberapa lainnya. Maka dari itu jika didalam suatu perusahaan memiliki karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan maka dapat menimbulkan rasa semangat kerja yang tinggi, kepuasan kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Dalam hal komitmen perusahaan kali ini peneliti meninjau dari masa kerja karyawan Radio Andika yang didukung oleh penelitian dari Martha Indah Hadiyani, Diah Karmiyati & Tri Muji Ingarianti.⁸ Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan Hal ini membuktikan bahwa penelitian pada masa kerja 0 – 6 tahun terdapat 11 orang atau 12,2% yang memiliki komitmen organisasi yang lemah, 19 orang atau 21,1% memiliki komitmen sedang dan tidak ada atau 0% yang memiliki komitmen organisasi yang kuat. Pada masa kerja 7 – 15 tahun terdapat 2 orang atau 2,2% yang memiliki komitmen organisasi kuat, 25 orang atau 27,8% memiliki komitmen sedang dan sebanyak 3 orang atau 3,3% yang memiliki komitmen organisasi lemah. Sedangkan pada masa kerja > 15 tahun terdapat 12 orang atau 12% yang memiliki komitmen organisasi kuat, 18

⁷ Sastrohadiwiryono. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2005).

⁸ Martha Indah Hadiyani, et. al. "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan" *Penelitian*

orang atau 18% memiliki komitmen sedang dan tidak terdapat seorangpun yang memiliki komitmen organisasi lemah. Dari jurnal inilah penulis dapat menyimpulkan bahwasanya tingkat karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi juga memiliki masa kerja yang lama dalam suatu perusahaan.

Menurut Sharafat Khan dalam Khaerul Umam ada lima macam pemberdayaan yang dapat dikembangkan untuk memperkuat komitmen organisasi yang salah satunya adalah lama bekerja (*time*). Lama bekerja merupakan waktu yang telah dijalani seseorang dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan. Semakin lama seseorang bertahan dalam perusahaan, semakin terlihat bahwa dia berkomitmen terhadap perusahaan.⁹ Sedangkan menurut Purida Kingkn, dkk dalam jurnal proyeksinya menjelaskan dalam hasil penelitian dan pembahasannya sebagai berikut: (a). Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, masa kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga; (b). Ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga. Semakin tinggi kepuasan kerja maka makin tinggi komitmen organisasinya, begitu pula sebaliknya makin rendah kepuasan kerja maka makin rendah komitmen organisasinya; (c). Ada hubungan positif yang signifikan antara masa kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga. Semakin tinggi masa kerja maka makin tinggi pula komitmen organisasinya, sebaliknya makin

⁹ Khaerul Umam. Perilaku Organisasi. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010).

rendah masa kerja maka makin rendah komitmen organisasinya.¹⁰ Maka dari penjelasan tersebut peneliti menduga bahwasanya jika seorang karyawan memiliki masa kerja yang lama maka karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini juga sesuai dengan penelitian dari Senati dalam purida faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah salah satunya masa kerja.¹¹

Adapun beberapa pendapat tentang komitmen organisasi atau perusahaan menurut beberapa pakar yang memiliki pemikiran masing-masing. Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bie bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.¹² Dan menurut Newstrooms bahwa secara konseptual, komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal: (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh dalam organisasi (3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.¹³ Meyer, Allen dan Smith dikutip dalam (Sophia) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional yang meliputi *affective commitment*, *continuance comitmmen*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* adalah mengacu pada keterikatan emosional karyawan dan bagaimana keterlibatan karyawan dalam

¹⁰ Purida Kingkin, et. al. "Kepuasan Kerja dan Masa Kerja sebagai Prediktor Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Royal Korindah di Purbalingga" *Proyeksi*, Vol. 5 (1), 17-32

¹¹ Ibid, 19

¹² Schermerhorn, et. al. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011).

¹³ Newstroom, John W. & Davis, K. *Organizational Behavior, Readig & Exercise*. Eight Edition. (Mc. Graw-Hill International Edition, 1989).

organisasinya. *Continuance commitment* adalah mengacu pada pertimbangan karyawan untuk tetap melanjutkan karena ia akan merasa rugi dengan biaya yang akan ditanggung jika ia meninggalkan organisasi. Terakhir *normative commitment* adalah mengacu pada perasaan karyawan untuk tetap bekerja di dalam organisasi sebagai suatu kewajiban.¹⁴ Dari berbagai pendapat tentang komitmen tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pada dasarnya adalah kesediaan seseorang untuk mengingatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Radio Andika memiliki karyawan yang beragam dan memiliki keluh kesah yang masing-masing juga. Dari beberapa karyawan ada beragam alasan dipegang agar bertahan pada perusahaan tersebut. Dalam proses wawancara dengan sebagian karyawan, peneliti menemukan beberapa hal yang dapat dikaitkan dengan variabel komitmen organisasi. Komitmen organisasi sendiri terbagi menjadi 3 bagian yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Yang pertama untuk komitmen afektif adalah adanya karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dari masih belum lulus kuliah jenjang S1 dan bertahan sampai saat ini di tahun 2019 dengan kata lain karyawan tersebut ingin menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Selanjutnya adalah komitmen berkelanjutan yang memiliki arti bahwa karyawan bertahan bekerja karena ada faktor yang dapat merugikan karyawan jika keluar dari perusahaan. Dalam hal ini peneliti menemukan karyawan yang tetap bertahan dikarenakan karyawan sudah memiliki

¹⁴ Sopiah, Perilaku Organisasi (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008)

keluarga dan membutuhkan gaji untuk menghidupi keluarganya sehingga untuk keluar pun harus berpikir panjang karena jika keluar tidak mungkin dengan cepat mendapatkan pekerjaan. Sedangkan yang terakhir adalah komitmen normatif yang memiliki arti bahwa seorang karyawan sudah layak untuk bertahan pada perusahaan. Dalam proses wawancara menduga ada karyawan yang setia bekerja di Radio Andika karena sudah saking lamanya bekerja di perusahaan ini dan sudah sangat membantu perekonomian keluarganya sehingga bertahan adalah cara yang baik untuk menghargai semua itu.

Dari beberapa penjelasan yang sudah dijabarkan maka peneliti memilih tempat penelitian di Radio Andika karena karena belum adanya penelitian yang menggunakan variabel komitmen organisasi yang pernah dilakukan di Radio Andika dan masih jarang penelitian di Radio Andika yang memakai variabel kinerja sejauh peneliti mengakses di internet. Dari beberapa fenomena yang ada di Radio Andika tentang komitmen organisasi dan kinerja maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan di Radio Andika”**

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa tinggi tingkat komitmen afektif karyawan Radio Andika Kediri?
2. Seberapa tinggi tingkat komitmen berkelanjutan karyawan Radio Andika Kediri?
3. Seberapa tinggi tingkat komitmen normatif karyawan Radio Andika Kediri?
4. Seberapa tinggi tingkat kinerja karyawan Radio Andika Kediri?
5. Seberapa tinggi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan Radio Andika Kediri?
6. Seberapa tinggi pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan Radio Andika Kediri?
7. Seberapa tinggi pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan Radio Andika Kediri?
8. Seberapa tinggi pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan Radio Andika Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat komitmen afektif pada karyawan Radio Andika Kediri
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat komitmen berkelanjutan pada karyawan Radio Andika Kediri
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat komitmen normatif pada karyawan Radio Andika Kediri

4. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja pada karyawan Radio Andika Kediri
5. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen afektif terhadap Kinerja Karyawan Radio Andika Kediri
6. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan Radio Andika Kediri
7. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen normatif terhadap Kinerja Karyawan Radio Andika Kediri
8. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (komitmen organisasi) terhadap Kinerja Karyawan Radio Andika Kediri

D. Kegunaan Penelitian

A. Kegunaan Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pada pemahaman terhadap teori psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam kaitannya terhadap pengaruh *Affective Commitment, Continuance Comitment dan Normative Commitment* terhadap Kinerja Karyawan di Radio Andka Kediri
- b. Penelitian ini merupakan salah satu jalan untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

B. Kegunaan Secara Praktis.

- a. Bagi perusahaan: Dapat mengetahui karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan dapat mengetahui kinerja dari karyawan
- b. Bagi akademik: Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu dan juga berguna bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
- c. Bagi Umum: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan, referensi, dan informasi tambahan dalam melakukan penelitian yang selanjutnya.

E. Telaah Pustaka

Berdasarkan penelusuran terhadap penelitian sebelumnya dengan tema yang relevan, maka didapat temuan dari beberapa tema tersebut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat.¹⁵ (Jurnal Manajemen Indonesia (Vol. 18(2), pp. 154-164, 2018) : Errica Herjany dan Innocentius Bernarto. Universitas Pelita Harapan, Tangerang)
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, 3) Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

¹⁵Herjany, Errica dan Innocentius Bernarto. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat". *Manajemen Indonesia* (2018)Vol. 18(2), 154-164.

Temuan penelitian ini adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain, stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi.

Perbedaan dari penelitian ini dengan sebelumnya adalah adanya variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi sedangkan di penelitian ini hanya kinerja dan komitmen organisasi. Selain itu penelitian sebelumnya menggunakan objek penelitian guru SD sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan Radio Andika. Tujuannya juga berbeda dengan penelitian sebelumnya. Persamaan dari penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel komitmen organisasi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan Di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan. (Jurnal Penelitian Ekomadania Volume 1. Nomor 2. Januari 2018 : Ifratus Zuraidah, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Khairat Pamekasan). Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan tentang variabel bebas meliputi : kepuasan kerja (X1) dan komunikasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan (Y); 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial tentang variabel bebas terhadap variabel terikat; dan 3) Untuk mengetahui

pengaruh dominan variabel bebas diantara kepuasan kerja dan komunikasi terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan.¹⁶

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel yang menggunakan variabel kepuasan kerja dan komunikasi dan lokasi penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah meneliti pengaruh variabel x dan y.

3. Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan komitmen kerja karyawan.(Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 : Fannidia Ifani Putri). Dari penelitian ini memperoleh hasil terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r = 0,788$ pada taraf kepercayaan 95%.¹⁷

Perbedaan ini penelitian ini adalah adanya variabel motivasi kerja dan meneliti tentang hubungan variabel x dan variabel y. Sedangkan persamaannya adalah menggunakan variabel komitmen dan penelitian kuantitatif.

4. Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap *Turnover Intention* pada Dosen Tetap STIE Inaba

¹⁶Ifratus Zuraidah. "Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial". Penelitian Ekomadania (Januari 2018), Vol. 1, No. 2.

¹⁷Putri, Fannidia Ifani. "Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial". Administrasi Pendidikan, (2014), Vol. 2.

Bandung (Jurnal Indonesia Membangun Vol. 15, No. 2. Mei-Agustus 2016 : Fahmi Jahidah Islamy, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor komitmen yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*) dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) terhadap *turnover intention* dosen tetap STIE INABA Bandung .¹⁸

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut terletak pada variabel Y dan lokasi penelitian yaitu penelitian ini menggunakan variabel Y berupa kinerja karyawan dan berlokasi di Radio Andika Kota Kediri sedangkan penelitian tersebut menggunakan variabel Y berupa *Turnover Intention* dan berlokasi di STIE Inaba Bandung. Untuk persamaan menggunakan variabel X berupa *Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment*.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung (Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 19, No. 2, Desember 2017 : Henry Haris). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kualitas layanan serta untuk

¹⁸ Islamy, Fahmi Jahidah. "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention pada Dosen Tetap STIE Inaba Bandung" Indonesia Membangun (Mei-Agustus 2016) Vol. 15.

menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kualitas layanan.¹⁹

Perbedaan peneliti ini dengan penelitian tersebut adalah salah satu variabel X nya terdapat kepuasan kerja sedangkan penelitian ini hanya menggunakan variabel komitmen organisasi. Sedangkan untuk persamaan keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.²⁰ Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan di Radio Andika Kediri

H1 : Terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan di Radio Andika Kediri

H0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan di Radio Andika Kediri

H1 : Terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan di Radio Andika Kediri

H0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan di Radio Andika Kediri

¹⁹ Henry Haris . “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung” *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, (2017) Vol. 19.

²⁰ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Kediri: STAIN Kediri Pres, 2011), 71.

H1 : Terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan di Radio Andika Kediri

H0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan di Radio Andika Kediri

H1 : Terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan di Radio Andika Kediri

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian. Peneliti berasumsi bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang yang mengerjakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan kemampuan ini didukung oleh masa kerja dan pengalaman yang didapatkan semasa bekerja karena dari penelitian sebelumnya bahwa masa kerja yang tinggi berhubungan juga dengan komitmen organisasi. komitmen organisasi dianggap memiliki hubungan dengan kinerja yang dialami oleh individu.

Ketika tingkat komitmen organisasi individu rendah pasti akan berpengaruh pada kinerja yang terjadi. Komitmen organisasi disebut sebagai faktor yang cukup berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian menyebutkan bahwa semakin rendah komitmen seseorang, akan semakin rendah juga kinerja dari karyawan.

Dampak dari kinerja yang buruk dapat merugikan perusahaan dan rekan kerja yang lain.

G. Penegasan Istilah

Berikut adalah penegasan istilah-istilah yang berhubungan dengan konsep-konsep yang terdapat dalam skripsi ini, agar tidak timbul pengertian yang kurang jelas, yaitu :

1. Kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Komitmen Organisasi adalah derajat mana karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi memiliki aspek berupa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.
3. Komitmen Afektif adalah keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
4. Komitmen Berkelanjutan adalah komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

5. Komitmen Normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut