

Pengaruh Semangat Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

Nihayatul Adawiyah, S.E., M.M.

ABSTRAK

Pengaruh Semangat Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung.

Penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar Pengaruh Semangat Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung. Semangat Kerja dan Komitmen Organisasi yang baik diprediksikan merupakan variabel yang dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja dan komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja baik secara parsial maupun simultan pada Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat deskriptif dan verifikatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana, dan teknik analisis data menggunakan adalah teknik analisis jalur dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan komitmen organisasi secara signifikan baik parsial masing-masing ataupun secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung. Berdasarkan persepsi responden bahwa semangat kerja dan komitmen organisasi berada pada kategori baik. Begitu pula variable kinerja termasuk pada kategori baik. Secara parsial terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan dari semangat kerja dalam meningkatkan kinerja, demikian pula komitmen organisasi memberikan pengaruh yang besar dan signifikan terhadap kinerja. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang besar dan signifikan semangat kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada Pengaruh Semangat kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

Kata Kunci : Semangat kerja, Komitmen organisasi ,Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Spirit Work and Organization Commitment on Office at Academy Of Secretary and Management Kencana Bandung.

This study wanted to find out how much influence Spirit and Organization Commitment had on Office at Academy Of Secretary and Management Kencana Bandung

Employee Performance 2. Good spirit and organization commitment of employees were predicted to be variables that could continuously improve employee performance.

The purpose of this study is to find out how much influence organizational commitment and professionalism have on improving performance both partially and simultaneously in Religious Affairs Office at Academy Of Secretary and Management Kencana Bandung. The method used in this study is descriptive and verification research methods.

The sampling technique used in this study is a simple random sampling technique, and using data analysis techniques is a path analysis technique using the help of SPSS software. Based on the analysis carried out, it can be concluded that Good Spirit and Organization Commitment significantly both partially or jointly affect the performance of Religious Affairs Office Academy Of Secretary and Management Kencana Bandung employees. Based on respondents' perceptions that Spirit and Organization Commitment are in the good category. Similarly, the performance variable is included in the good category. Partially there is a strong and significant influence of spirit in improving performance, as well as Spirit and Organization Commitment that has a large and significant influence on performance. Taken together there is a large and significant influence on Spirit and Organization Commitment on performance in Office Academy Of Secretary and Management Kencana Bandung

Keywords: Spirit, Organization Commitment, Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia di perusahaan memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia melingkupi keseluruhan karyawan di dalam perusahaan yang terlibat dalam segala kegiatan perusahaan baik dari level yang paling bawah sampai level yang paling tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan di samping sumber daya yang lain, misalnya modal, material dan mesin. Hal ini karena manusia yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Mangkunegara (2009: 18) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Kinerja cabang-cabang dari Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung didasarkan pada ketercapaian target outstanding. Berdasarkan penelitian awal dan wawancara, kinerja karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung terindikasi belum optimal.

Di sisi lain, seiring dengan kinerja karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung yang belum dapat dikatakan optimal, juga terlihat kurangnya semangat kerja, dari data rekapitulasi ketidakhadiran karyawan selama 1 semester awal tahun 2019 periode bulan Januari sampai Juni yang menunjukkan peningkatan ketidakhadiran. Semangat kerja berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh seorang karyawan karena karyawan dengan semangat tinggi akan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakoni.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya kinerja karyawan yang berdampak langsung terhadap kesuksesan suatu organisasi, maka masalah kinerja karyawan ini merupakan aspek penting dalam organisasi untuk diteliti. Semangat kerja dan komitmen keorganisasian merupakan dua faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Semangat Kerja dan Komitmen Keorganisasian terhadap Kinerja Karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui semangat kerja karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung, untuk mengetahui komitmen keorganisasian Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung, untuk mengetahui kinerja karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung, dan untuk mengetahui besarnya pengaruh semangat kerja dan komitmen keorganisasian terhadap kinerja karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah apabila hasil penelitian ini signifikan akan memberikan dukungan dan teori yang sudah dikemukakan berbagai ahli khususnya yang berhubungan dengan semangat kerja dan komitmen keorganisasian dalam keterkaitannya dengan kinerja karyawan.

Sedangkan manfaat praktis dari penelitian ini yaitu 1) Bagi peneliti akan dapat menambah pengetahuan terutama tentang pengaruh semangat kerja dan komitmen keorganisasian terhadap kinerja karyawan dan 2) Bagi Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung apabila hasil penelitian signifikan akan dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mencari solusi alternatif dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Kajian Literatur

1) Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu istilah yang digunakan secara luas. Tetapi pada umumnya seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi apabila ia merasa senang, optimis dan menyukai pekerjaan serta lingkungan dimana ia bekerja. Sebaliknya apabila seseorang merasa kesulitan, tidak tenang, gelisah maka semangat kerja akan berkurang. Istilah semangat kerja disebut juga gairah kerja atau moral kerja.

Hasibuan (2007:105) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan pendapatnya tentang semangat kerja yaitu, “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2) Komitmen Keorganisasian

Hatmoko dalam Amilin dan Dewi (2008: 15) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan

sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Sedangkan menurut Griffin (2004: 15) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

3) Kinerja

Kinerja adalah suatu penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel, penampilan hasil karya tersebut tidak terbatas struktural saja tetapi juga seluruh jajaran personel di dalam organisasi.

Sementara itu Prawirosentono (1999:56) mengemukakan: Kinerja atau Performance merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral, dan etika.

4) Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran maka hipotesis yang dibangun adalah terdapat pengaruh semangat kerja dan komitmen keorganisasian terhadap kinerja karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

Metode Penelitian

1) Metode Penelitian yang Digunakan

Tujuan studi dari penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel semangat kerja, komitmen keorganisasian dan kinerja karyawan. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh semangat kerja dan komitmen keorganisasian terhadap kinerja karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung.

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode descriptive survey dan metode explanatory survey. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah causalitas. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung. Time horizon dalam penelitian ini adalah crossectional, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif yang terdiri dari data primer dan data sekunder.

2) Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung sebanyak 30 orang. Sampel

3) Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup atau kuesioner yang pilihan jawabannya terbatas pada pilihan jawaban yang telah

disediakan pada masing - masing pertanyaan.. Setelah data didapat, kemudian dilakukan uji terhadap keabsahan data, yaitu dengan uji validitas.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal, yaitu mengurutkan jawaban responden dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi menurut atribut tertentu. Sedangkan penetapan skor atas jawaban responden yang menggunakan skala ordinal diklasifikasikan ke dalam 5 kategori jawaban yang telah ditentukan berdasarkan tingkat atau bobot dukungan yaitu kategori jawaban sangat setuju diberi skor 5, kategori jawaban setuju diberi skor 4, ragu-ragu diberi skor 3, kategori jawaban tidak setuju diberi skor 2, kategori jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

4) Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Aritonang (2007: 123), validitas suatu instrumen berkaitan dengan kemampuan instrumen itu untuk mengukur atau mengungkap karakteristik dari variabel yang dimaksudkan untuk diukur.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\}.\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Notasi:

r_{xy} = koefisien korelasi

$\sum X_i$ = jumlah skor butir

$\sum Y_i$ = jumlah skor total

n = jumlah responden

Menurut Cronbach (dalam Aritonang, 2007: 127) suatu data dikatakan valid apabila nilai r nya lebih besar atau sama dengan 0,2.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Dengan rumus (dalam Aritonang, 2007: 138) :

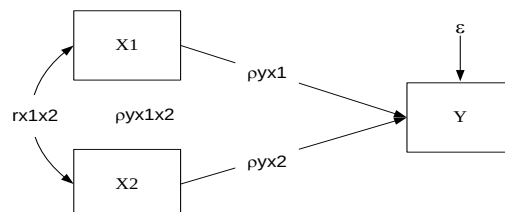
$$\alpha = [b/(b-1)][Vt - \sum Vi]/Vt]$$

Menurut Kuncoro (2003: 164) suatu data dikatakan reliabel apabila hasil realibilitas pada Cronbach's alpha menunjukkan angka lebih besar atau sama dengan 0, 7. Untuk mengetahui nilai alpha maka penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS.

B. Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis jalur (path analysis) dengan persamaan regresi, uji dan penjelasan hasil analisis.

Model matematis dari hubungan dan pengaruh variabel-variabel dalam penelitian sebagai berikut:



Hasil dan Pembahasan

Hasil pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Variable Penelitian

Variable	Nilai Rata-Rata	Kategori
Semangat Kerja	3,91	Baik
Komitmen Organisasi	4,10	Baik
Kinerja	3,51	Baik

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa untuk variable semangat kerja menunjukan nilai 3,91 yang termasuk kategori baik. Hal ini berarti menurut

persepsi responden terhadap semangat kerja di Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung sudah baik. Untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai 4,10 yang termasuk kategori baik. Hal ini berarti menurut persepsi responden terhadap komitmen organisasi di Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung sudah baik dan untuk variabel kinerja menunjukkan nilai 3,51 yang termasuk kategori baik. Hal ini berarti menurut persepsi responden terhadap kinerja di Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung sudah baik.

Penutup

Semangat kerja Karyawan di Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung termasuk pada kategori baik. Artinya Karyawan memiliki semangat kerja yang baik, karena semangat kerja Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung dinilai memiliki semangat kerja yang terbentuk dengan baik dan efektif. Hal ini tercermin dari adanya komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan terjalin hubungan yang sangat harmonis, iklim kerja yang sangat baik antar karyawan, imbalan jasa sesuai dengan kinerja, dan para karyawan merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung.

Komitmen Organisasi Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung berada pada kategori baik. Artinya Karyawan memiliki komitmen Organisasi yang baik. Hal ini tercermin dari perusahaan memiliki visi misi yang jelas, para karyawan mematuhi peraturan yang ada di Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung, para karyawan memiliki tanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan, para karyawan selalu berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh Akademi

Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung, para karyawan mampu bekerja dengan rekan lainnya dan memiliki rasa bangga terhadap Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung.

Kinerja Karyawan di Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung termasuk ke dalam kategori baik. Artinya kinerja Karyawan dinilai memiliki Kinerja yang cukup bagus seperti menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal, menyelesaikan tanpa adanya kesalahan, tugas dan pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan, selalu tepat waktu datang ke kantor, karyawan tidak pernah absen tanpa kabar, para karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan perusahaan, kemudian memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

Semangat kerja dan komitmen Organisasi baik secara parsial maupun secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan. Namun apabila dilihat secara parsial komitmen Organisasi lebih dominan mempengaruhi kinerja daripada semangat kerja. Hal ini menunjukkan jika semangat kerja terbentuk dengan baik serta semakin baik komitmen Organisasi yang dilakukan, maka kinerja Karyawan akan meningkat pula.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung. untuk meningkatkan kinerja Karyawan. Saran-saran tersebut antara lain: 1) Dalam rangka meningkatkan Semangat kerja yang seimbang, mengingat setiap Karyawan di Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung ini memiliki berbagai macam budaya kerja dan latar belakang, maka Karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung harus

mampu menciptakan suasana kerja yang baru dengan : Bekerja sesuai dengan hati nurani, Ada kepuasan tersendiri ketika bekerja. 2) Komitmen Organisasi merupakan suatu yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja Karyawan, karena itu seorang pemimpin Karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung diharapkan setia dan loyalitas kepada Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung. 3) Unsur kinerja yang harus diperhatikan oleh Karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung adalah bersedia mentaati aturan yang baru apabila diberlakukan, adanya gagasan atau kreativitas yang dimunculkan untuk menyelesaikan tugas-tugas baru. Untuk meningkatkannya, dengan cara : Mengerjakan pekerjaan dalam jumlah banyak, Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan Bersosialisasi dan berkomunikasi dengan rekan kerja lainnya. 4) Komitmen Organisasi menjadi prioritas pertama dalam program peningkatan kinerja Karyawan di lingkungan Karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung yaitu berani bertindak untuk menghukum setiap Karyawan yang indisipliner dan memberikan imbalan bagi yang mempunyai kemampuan/berprestasi. 5) Seyogyanya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi peningkatan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja Karyawan,

terutama yang terkait dengan variabel-variabel lain selain semangat kerja dan komitmen Organisasi. Penelitian lanjutan diharapkan dapat menemukan teori baru guna memberikan manfaat bagi kepentingan umum.

Daftar Pustaka

- Amilin dan Rosita Dewi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. JAAI, 12(1), 13-24.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta Bugis.
- Aritonang, Lerbin R. 2005. Kepuasan Pelanggan, Pengukuran dan Penganalisaan Dengan SPSS. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Asad, Moh. 2012. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2010. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2000. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Belajar