

Analisis Komitmen Organisasional UD. Tunas Abadi

Employee Organizational Commitment Analysis Of UD. Tunas Abadi

St. Istqomah¹, Risma Niswaty², Muh. Rizal³

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar

Email: st.istiqomah.syamsuddin@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Komitmen Organisasional Karyawan di UD. Tunas Abadi serta faktor pendorong terbentuknya komitmen organisasional di UD. Tunas Abadi. Jenis Penelitian adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun pengecekan keabsahan data dilakukan melalui teknik ketekunan peneliti dan member check. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Narasumber yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 5 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan UD. Tunas Abadi berada pada skala Komitmen berkelanjutan (Continuance Commitment), dimana karyawan ingin tetap tinggal dalam organisasi karena merasa akan rugi jika mengundurkan diri dan akan kehilangan sumber bantuan finansialnya. Adapun faktor pendorong terbentuknya komitmen organisasional dianggap tidak terpenuhi karena rata-rata indikator pembentuk tidak sesuai dengan hasil yang ada dilapangan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine how the Organizational Commitment of Employees at UD. Tunas Abadi and the driving factors for the formation of organizational commitment at UD. Eternal Shoots. This type of research is descriptive qualitative research with data collection techniques, namely interviews, observation and documentation. The checking of the validity of the data was carried out through the researcher's diligence technique and member check. The data analysis technique uses data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The source person used in this study were 5 employees. The results showed that the organizational commitment of UD. Tunas Abadi is on the Continuance Commitment scale, where employees want to stay with the organization because they feel that it will be a loss if they resign and will lose their source of financial assistance. The factors driving the formation of organizational commitment are considered unfulfilled because the average forming indicators do not match the results in the field.

Keywords: Organizational Commitment, Organization

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Perusahaan dituntut untuk mengelola SDM yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

Perusahaan yang ingin efisien dan efektif perlu memiliki kemampuan berpikir kritis, SDM yang mampu merespon persaingan dan dapat bertindak cepat. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Jika perusahaan memiliki SDM yang baik maka kontribusinya terhadap perusahaan juga akan meningkat. Selain meningkatkan gaji, SDM yang berkualitas juga dapat membuat kinerja perusahaan semakin memuaskan sehingga meningkatkan ketahanan perusahaan dalam persaingan yang semakin ketat. Snyder menjelaskan “manusia merupakan sumber daya yang paling berharga dari ilmu pengetahuan menyediakan berbagai teknik dan memanfaatkan sumber daya manusia lebih efektif.” Berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi dilakukan untuk tujuan meningkatkan prestasi kerja bawahan (Arina, 2014)

Butuh karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi, mereka harus bekerja dengan baik dan menjadi yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Mengingat lingkungan internal dan eksternal perusahaan akan terus berubah, maka dukungan perusahaan terhadap kapabilitas karyawan sangat penting hal tersebut meliputi sikap kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan, komitmen organisasi.

Komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen karyawan.

Komitmen karyawan dihubungkan dengan kepuasan kerja dan tingkat absensi, Semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka akan berpengaruh pada tingkat *Labor Turnover* karyawan. *labor turnover* (LTO) atau turnover rate merupakan tingkat perputaran karyawan dalam sebuah perusahaan yang diukur berdasarkan jumlah tenaga kerja yang berhenti bekerja dalam periode waktu tertentu. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga

berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang

Steers dan mowday (1974) berpendapat Komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sangat penting. Karyawan yang setia akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional selalu dikaitkan dengan komitmen karyawan. Komitmen karyawan dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja. Semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin baik kinerja karyawan (Arina, 2014)

Pada banyak kasus di Kebanyakan perusahaan yaitu kurangnya komitmen organisasi karyawan ditandai dengan sering terlambat datang ke tempat kerja, tidak melakukan pekerjaan secara maksimal, menurunnya kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan, serta rendahnya minat atau kurangnya antusias terhadap kegiatan perusahaan. Dalam kondisi yang demikian maka tidak heran jika kinerja perusahaan akan menurun pesat, dan bukan tidak mungkin akan mengalami kebangkrutan

Dalam penelusuran yang dilakukan peneliti didapatkan banyak karyawan/buruh yang intensitas komitmennya rendah, ada banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut selain dari adanya pandemic *Covid 19* ini tentunya, ada faktor lain yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasional karyawan.

Usaha yang mengalami keadaan yang sama yaitu PT. Tunas Abadi, usaha yang bergerak dibidang fashion khususnya sepatu dan sandal ini beberapa kali tercatat dalam penelusuran peneliti memberhentikan karyawannya, adapun juga beberapa karyawan yang mengundurkan diri, saat diwawancarai mereka mengatakan ketidakcocokan dengan manajernya ataupun gaji yang terlalu rendah. Sedangkan berlawanan dengan itu pimpinan usaha saat di konfirmasi terkait kebenaran informasi tersebut mengungkapkan kurangnya keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas diberikan. Melihat hal ini tentu menjadikan masalah antara karyawan dan atasan, ketidaktahuan latar belakang sikap yang ditimbulkan karyawan mengakibatkan reaksi negative dari pihak atasan begitupun sebaliknya

Tabel 1.1. Tingkat Turnover Karyawan UD. Tunas Abadi 2019-2021

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan yang <i>Resign</i>	Karyawan yang Masuk	Sisa Karyawan
2019	1-12	12	3	-	9
2020	1-12	12	4	1	9
2021	1-9	16	5	3	11

Sumber: Data UD. Tunas Abadi (diolah oleh peneliti)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat jumlah karyawan yang *resign* terus mengalami peningkatan tiap tahunnya bahkan ditahun 2021 yang belum mencapai satu tahun sudah 5 pegawai yang mengundurkan diri dibandingkan tahun sebelumnya yang hanya berjumlah 4 pegawai dilain sisi jumlah karyawan yang masuk berbanding terbalik dengan jumlah karyawan yang mengundurkan diri, hal ini menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi dari UD. Tunas Abadi.

Tabel 1.2. Data Penjualan UD. Tunas Abadi/ Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jumlah Pendapatan/ Tahun
1	2019	Rp.9.326.088.000
2	2020	Rp.5.615.645.000
3	2021	Rp.3.282.314.476

Sumber: Data UD. Tunas Abadi (diolah oleh peneliti)

Data hasil penjualan UD. Tunas Abadi menunjukkan bahwa dari tahun 2019-2021 terus mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh banyak faktor, hal yang paling berpengaruh adalah karena adanya Pandemi Covid 19 selain itu tingkat *turnover* karyawan yang tinggi juga mengakibatkan ketidaksatbilan produktivitas dalam sistem UD. Tunas Abadi. Dilihat dari tingkat *turnover* yang tinggi dan tingkat pendapatan yang terus menurun, hal ini sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasional karyawan

Berangkat dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait komitmen organisasional di PT. Tunas Abadi. sehingga disusunlah penelitian yang berjudul “**Analisis Komitmen Organisasional CV. Tunas Abadi**”.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian noneksperimental. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian secara deskriptif untuk mengkaji Analisis Komitmen Organisasional UD. Tunas Abadi Teknik peng. umpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara melakukan trigulasi tehnik yaitu observasi penelitian, wawancara dengan pegawai, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Model Miles and Huberman. Data analisis yang digunakan adalah teknik pengumpulan data, reduksi data, analisis data, dan kesimpulan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Komitmen afektif dikatakan tidak dominan di UD. Tunas Abadi karena 3 dari 5 karyawan lebih memilih bersikap realistis, dimana menurut mereka masalah pribadinya adalah hal yang perlu mendapat perhatian khusus dari diri mereka masing-masing dibanding masalah yang terjadi di perusahaan/ organisasi tempat mereka bernaung.

Sama halnya dengan Normative komitmen, dimana normative komitmen ditandai dengan kesetiaan karyawan dalam pencapaian organisasi, namun pada lokasi penelitian UD. Tunas Abadi, peneliti tidak menemukan adanya kecenderungan para karyawan bertahan karena alasan sungkan terhadap atasan atau teman mereka, tetapi mereka lebih memilih mengundurkan diri karena adanya alasan pribadi. Misalnya saja mereka mendapatkan tawaran gaji yang lebih tinggi di tempat lain.

Berbeda dengan Komitmen berkelanjutan. Dimana peneliti melihat para karyawan cenderung memiliki komitmen berkelanjutan di UD. Tunas Abadi hal ini dikarenakan mayoritas pegawai yang bekerja di UD. Tunas Abadi sejak awal di dasari karena adanya kebutuhan finansial yang harus dipenuhi, hal ini dapat dilihat dari cara para karyawan dalam bersikap. Misalnya seperti yang telah dikatakan diatas bahwa jika mendapatkan tawaran kerja dengan gaji yang lebih tinggi, maka mereka akan mengambil tawaran tersebut. Adapun alasan pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi karena setelah mengundurkan diri pegawai merasakan susah mencari pekerjaan lalu sistem yang tidak begitu ketat dari pihak usaha dagang memudahkan pegawai untuk keluar masuk organisasi. Selanjutnya pegawai merasa harus tetap tinggal di organisasi karena ada banyak tuntutan finansial yang harus diemban seperti yang diketahui mayoritas pegawai sudah berkeluarga. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan peneliti maka didapatkan skala komitmen organisasional karyawan UD. Tunas Abadi lebih condong ke komitmen berkelanjutan (*Contiuance commitment*)

Kemauan untuk tetap mempertahankan keanggotaan organisasi merupakan fakta yang menyatakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi. Karyawan di UD. Tunas Abadi dapat dikatakan rata – rata pegawainya telah lama bekerja dari yang hanya 1 tahun hingga 5 tahun, jumlah karyawan tetap di perusahaan tersebut tidak dapat diprediksi karena beberapa karyawan ada yang masa kerjanya hanya satu hari setelah itu akan mengajukan pengunduran diri, jika di totalkan keseluruhan jumlah karyawan UD. Tunas Abadi dari awal tahun berdiri hingga sekarang sekitar 90 orang terbagi dari 60 orang laki – laki dan 30 orang perempuan. Kebanyakan dari pegawai yang telah bertahun – tahun bekerja ternyata pernah mengundurkan diri. Berbagai macam alasan yang diungkapkan antara lain, cuti menikah atau melahirkan yang berujung pada absen berkepanjangan, selain itu ada juga yang memilih untuk mencari pekerjaan dengan nominal gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan tempat kerja sebelumnya, untuk informasi gaji yang diterima karyawan di usaha dagang tersebut ada dibawah UMK atau berkisar di angka Rp. 1.500.000/ bulan, untuk jenis pekerjaan memajang sendal dan sepatu di rak serta merangkap sebagai sales dengan tingkat Pendidikan strata sekolah menengah atas maka gaji ini menurut owner perusahaan masih dianggap wajar namun

tetap saja gaji ini masih dirasa kurang oleh pegawai karena tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari – sehari pegawai yang pada umunya telah berkeluarga.

Beberapa pegawai setelah mengundurkan diri ada yang mencari pekerjaan baru tapi tidak sedikit juga yang memilih kembali bekerja ditempat sebelumnya, alasan yang paling sering diungkapkan karena sudah saling kenal dan dekat dengan pegawai yang lain, kerja yang ringan serta kurangnya tekanan pekerjaan menjadi nilai plus tersendiri yang membuat karyawan memilih untuk kembali bekerja ditempat yang sama

Namun rasa nyaman tersebut tidak mempengaruhi kesetiaan pegawai terhadap perusahaan, bentuk pengorbanan sebagai salah satu bukti kesetiaan tidak ditunjukkan oleh para karyawan.

Kebanggaan pegawai dapat dilihat dari mengapa memilih bekerja di UD, Tunas Abadi apakah memang keinginan dari awal menargetkan disana atau ada hal lain yang menjadi sebab bekerja di usaha dagang tersebut. Berbagai alasan diungkapkan pegawai mengapa memilih bekerja di UD. Tunas Abadi, ada yang karena rekomendasi dari saudara dekat untuk memilih bekerja di usaha dagang tersebut, ada yang merasa kemampuan serta pendidikannya tidaklah cukup jika mendambakan pekerjaan lain dari yang pekerjaannya sekarang, selanjutnya ada yang berpendapat setelah bergabung di usaha dagang ini menyadari bahwa pekerjaannya cukup santai dan jam kerjanya yang tidak sibuk serta fleksibel.

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa rata-rata indikator komitmen organisasional tidak terpenuhi dalam UD. Tunas Abadi maka hal ini dapat dikatakan organisasi memiliki komitmen organisasional yang rendah, komitmen ini secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dari besaran pendapatan yang diterima oleh UD. Tunas Abadi dimana selama 5 tahun terakhir terjadi penurunan terhadap pendapatan penjualan, seperti yang terdapat pada data penjualan UD. Tunas Abadi.

Fred Luthans (2006 : 250) menunjukkan bahwa: ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi (Muis et al., 2018) Melizawati (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: komitmen organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (Muis et al., 2018). Pada UD. Tunas Abadi masih dirasa perlu untuk meningkatkan komitmen organisasional hal ini karean peningkatan komitmen organisasional karyawan juga akan berpengaruh positif terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian serta analisis data pada penelitian ini tentang analisis komitmen organisasional UD. Tunas Abadi, yaitu Komitmen organisasional pada UD. Tunas Abadi berada pada skala berkelanjutan, dimana para pegawai yang sebagai narasumber mayoritas memilih lebih condong pada komitmen berkelanjutan dilihat dari pertanyaan yang telah dirumuskan dalam 3 indikator pada variabel Komitmen organisasional, yaitu indikator komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional ada beberapa bagian menjadi alasan turunnya komitmen organisasional karyawan di usaha dagang tersebut antara lain; faktor personal mencakup usia dan tingkat Pendidikan; karakteristik pekerjaan mencakup lingkup jabatan dan gaji karyawan; karakteristik struktur, meliputi besar kecilnya organisasi, pengendalian organisasi, dan hubungan positif; serta yang terakhir pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Musadieg, M., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47 (2), 33–38.
- Arina, N. (2014). Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Skripsi*, 1–42.
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) *Procuratio: Jurnal*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Eddy M.Sutanto, & Carin Gunawan. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88. <http://repository.petra.ac.id/id/eprint/16051>
- Fauziah. (2017). *pengertian dan definisi ukuran organisasi menurut ahli*. Maret 31 2017. <http://meaningaccordingtoexperts.blogspot.com/2017/03/pengertian-dan-defenisi-ukuran>.
- Ii, B. A. B. (2017). *Aziz Andhika Prasetyo, Aziz Andhika Prasetyo, Fakultas Psikologi, UMP, 2017. 2000*, 13–46.
- Maruli, P. (2010). *pengaruh gaji dan insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indonesia OPPO elektronik Medan*.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nugroho, W. (2018). Komitmen Kerja. *Eprints.Mercubuana-Yogya.Ac.Id*, 15–37. eprints.mercubuana-yogya.ac.id

- Persada, S. (2020). *Begini UU Cipta Kerja Mengatur Jam Kerja Karyawan dan Buruh*. TEMPO.CO.
- Salabi, A. (2018). *faktor - faktor pendorong munculnya komitmen organisasional dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen IAIN antasari Banjarmasin*. 4.
- Sri Wahyudi, N., & Sudibya, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *None*, 5(2), 250270.
- Steve, Y., Madio, E., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2014). *Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karayawan*. 2 (1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (kuantitatif,kualitatif,kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)* (A. Nuryanto (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Suwardi, joko utomo. (2011). *PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati) Su w a r d i * Analisis Manajemen Analisis Manajemen*. 5(1), 75–86.
- Tumbelaka, S. S. X., AlHabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–108.
- Yusuf, R. (2020). *View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk*. 2, 274–282.