

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAF MEDIA NUSANTARA CABANG KAB. BANGKALAN

Fitri Amelia¹, Hikmatul Ilmi², Qurrota A'yun³, Iriani Ismail⁴
¹²³⁴Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura
Alamat e-mail : 1ameliafitri0709@gmail.com

ABSTRACT

This study focuses on determining the effect of organizational commitment on employee performance at PT. KAF Media Nusantara, Bangkalan Regency Branch. In this study, Organizational Commitment is divided into 3 parts: Affective Organizational Commitment, Sustainable Organizational Commitment and Normative Organizational Commitment. This study uses qualitative. Data were collected through in-depth interviews. This study aims to explore that organizational culture and internal communication are factors in how factors in an organization can affect individual performance in the workplace. The results of the study indicate that organizational commitment has a positive effect on employee performance. The findings of this study can contribute to the development of human resources, especially at PT. KAF Media Nusantara, Bangkalan Regency Branch.

Keywords: Organization Commitment, Employee Performance, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. KAF Media Nusantara Cabang Kab. Bangkalan. Pada Penelitian ini Komitmen Organisasi terbagi menjadi 3 bagian: Komitmen Organisasi Afektif, Komitmen Organisasi Berkelanjutan dan Komitmen Organisasi Normatif. Penelitian ini menggunakan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bahwa budaya organisasi, dan komunikasi internal merupakan faktor bagaimana faktor-faktor yang ada dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu di tempat kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan sumber daya manusia, khususnya di PT. KAF Media Nusantara Cabang Kab. Bangkalan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

A. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh factor-faktor eksternal yang membentuk lingkungan kerja. Kinerja karyawan adalah indikator keberhasilan organisasi.

Robbins dan Richter (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan individu tetapi juga oleh lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya positif, gaya kepemimpinan yang efektif, dan komunikasi yang sangat baik cenderung memiliki karyawan yang lebih tinggi, (Schein, 2010; Yukl, 2013).

Untuk meningkatkan efisiensi memerlukan sumber daya manusia (MSDM) yang berkualitas, dapat mengadopsi dan beradaptasi dengan perubahan yang akan datang menuju perbaikan kinerja yang ada saat ini dan mengantisipasi kebutuhan yang akan datang. Tanpa usaha yang

husus dalam mengubah sumber daya manusia, maka organisasi akan semakin tertinggal dan menjadi tidak kompetitif. Oleh karena itu perlu mengambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi agar lebih meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan sehingga dapat memperbaiki motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen karyawan akan terbentuk jika organisasi memiliki komitmen terhadap karyawan, sehingga komitmen tersebut dapat dinilai dari dua sisi, yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja individu yang di dalamnya. Oleh karena itu, setiap organisasi berupa secara berkelanjutan untuk

meningkatkan produktifitas karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, kinerja karyawan tetap menjadi tantangan bagi manajemen, sehingga penting bagi pihak manajemen untuk memahami berbagai factor yang mempengaruhinya.

B. Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.

Adapun yang dimaksud dengan penelitian deskriptif kualitatif adalah subjek dari berbagai metode penelitian naturalistic dalam kehidupan bermasyarakat. Data dan informasi berupa teks wawancara, catatan lapangan, foto, data dari internet, dokumen pengalaman hidup manusia dianalisis secara kualitatif. Penggunaan pendekatan deskriptif tepat untuk diterapkan pada penelitian ini, yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan suatu gejala atau peristiwa yang sedang terjadi. Penelitian deskriptif menitikberatkan pada masalah-

masalah actual sebagai mana adanya pada saat penelitian berlangsung.

Data dikumpulkan melalui wawancara dengan salah satu karyawan PT KAF MEDIA NUSANTARA, Jl. Perdana Halim Kusuma Kab. Bangkalan. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pengalaman dan perspektif individu. Melalui wawancara, peneliti dapat mengumpulkan data yang kaya dan kontekstual mengenai bagaimana komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan dan dampaknya terhadap kinerja mereka.

Subjek penelitian terdiri dari karyawan pada suatu organisasi yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang berbeda-beda. Peneliti akan memilih responden secara purposive sampling, yaitu memilih individu yang dianggap mampu memberikan informasi yang relevan dengan topik penelitian. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur.

Wawancara ini akan mencakup pertanyaan terbuka yang dirancang untuk menggali: Persepsi karyawan tentang komitmen organisasi,

Pengalaman pribadi terkait dengan dukungan organisasi. Dampak komitmen organisasi terhadap motivasi dan kinerja kerja.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penjelasan Responden terhadap Pengaruh Komitmen terhadap kinerja karyawan Responden menekankan terhadap beberapa poin penting salah satunya yakni saling menghargai, yang dapat ditingkatkan mengenai pengaruh keterlibatan organisasi pada kinerja karyawan pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa rasa hormat dan reputasi perusahaan untuk karyawan adalah faktor penting dalam pengembangan karyawan. Ketika karyawan merasa berharga, mereka cenderung bekerja keras dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan diharapkan membuat pendapat dan kritik mereka bekerja dengan baik. Ini menunjukkan bahwa perusahaan mempromosikan budaya terbuka dan kolaboratif di mana karyawan bertukar ide dan pendapat dan menerima kritik konstruktif untuk meningkatkan kinerja. Responden juga menyebutkan peraturan yang ditetapkan oleh Perusahaan sebagai bagian dari kewajiban karyawan.

Dimana peraturan tersebut berupa Aturan pekerjaan di PT KAF MEDIA NUSANTARA.

Mematuhi aturan organisasi menunjukkan bahwa karyawan memahami dan menerima nilai perusahaan dan bersedia untuk mematuhi aturan untuk mencapai tujuan bersama. Untuk meningkatkan produktivitas tujuan akhir keterlibatan yang kuat antara karyawan dan bisnis adalah untuk meningkatkan produktivitas. Jika karyawan merasa terikat oleh perusahaan, mereka biasanya lebih produktif dan berkomitmen untuk memenuhi tugas mereka.

Lingkungan dalam studi mengelola SDM terdiri dari lingkungan internal (yaitu jenis bisnis, strategi, dan sasaran-sasaran perusahaan) dan lingkungan eksternal (lingkungan politik, ekonomi, sosial, teknologi, budaya, pesaing, pemasok, dan perantara). Pengelolaan faktor-faktor lingkungan internal dan eksternal memungkinkan karyawan memberikan kontribusi terbaik terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan. Mengelola lingkungan manajemen SDM meliputi sebagai berikut:

1. Praktik manajemen sumber daya manusia dikaitkan dengan strategi dan sasaran-sasaran bisnis perusahaan.
2. Mendesain pekerjaan yang dapat memotivasi dan memuaskan karyawan, guna memaksimalkan unerja karyawan, seperti layanan terbaik kepada pelanggan, tingginya kualitas produk, dan produktivitas.
3. Memastikan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia sesuai dengan peraturan-peraturan pemerintah.
4. Memanfaatkan teknologi guna mendapatkan karyawan terbaik dan meningkatkan efisiensi dalam menyelenggarakan administrasi personel.
5. Melaksanakan outsourcing bila diperlukan guna memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan efisiensi.
6. Menyusun strategi pengembangan SDM untuk jangka waktu tertentu guna menjaga kesinambungan praktik kinerja tinggi dan dalam rangka menghadapi pertumbuhan atau kontraksi perusahaan sebagai

akibat dari perkembangan ekonomi nasional dan global.

Hasibuan (2001) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas yang didasarkan pada proses atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat

penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan, Rivai dan Sagala (2011).

Meyer dan Allen menyatakan bahwa komitmen ialah penerimaan yang kuat dari individu mengenai tujuan dan nilai-nilai sebuah perusahaan atau organisasi, serta individu berupaya dan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Komitmen mencakup keterlibatan kerja, karena ada hubungan yang erat antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Keterlibatan kerja adalah derajat kesediaan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan tenaganya dalam pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari hidupnya, Guan & Frenkel (2018).

Komitmen dalam sebuah organisasi sangat diperlukan mengingat komitmen merupakan ciri dari sebuah tindakan yang baik. Keterikatan kerja mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung dengan organisasi

dan bersedia melakukan upaya maksimal dalam pekerjaannya.

Karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi umumnya lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi menyebabkan peningkatan produktivitas, karena karyawan yang merasa terhubung dengan perusahaannya cenderung lebih fokus, memiliki moral yang lebih tinggi, dan bertanggung jawab lebih besar terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pertanyaan ini bertujuan untuk menyelidiki apakah keterlibatan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai pada kenyataannya sebuah tolak ukur yang

sering kali menjadi acuan untuk melihat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan visi dan misi organisasi, kinerja yang baik dan buruk juga sangat ditentukan oleh komitmen organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintah pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipahami oleh pegawai.

Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. 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 organisasi disebabkan oleh tingkat turn over karyawan pada organisasi yang tinggi, serta tingkat absen yang juga tinggi mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen

organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Komitmen merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugastugas serta sangat loyal terhadap organisasi.

Kepuasan kerja adalah kesepakatan antara orang yang ingin melakukan pekerjaan yang mereka sukai. Atau, dengan kata lain, sesuatu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan Anda. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai rasa kesenangan atau keadaan kerja emosional yang positif yang muncul dari penilaian seseorang tentang pekerjaan atau pekerjaan atau pengalaman.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional, dan merupakan kondisi emosional yang dapat dirasakan di perusahaan yang dapat diperoleh dari penilaian praktis seseorang dalam arti pengalaman kerja, sehingga semua

karyawan dapat menjadi sesuatu yang Anda miliki untuk merasakan. Jika karyawan puas dengan pekerjaan tinggi untuk pekerjaan, karyawan tersebut bekerja dengan baik. Sebaliknya, karyawan hampir tidak puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan kemudian mungkin kurang produktif, Ini didukung oleh Gawi (2016).

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, termasuk aspek-aspek seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang untuk pengembangan karier. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, fokus pada pekerjaannya, dan bersemangat untuk mencapai hasil yang lebih baik. Kepuasan kerja mengarah pada peningkatan produktivitas. Karena karyawan yang bahagia cenderung memiliki lebih banyak energi dan lebih sedikit stres, sehingga membuat pekerjaannya lebih efisien dan efektif. Pembahasan ini mempertimbangkan sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas.

Vitales Dubin (1956) menyoroti konsep ini untuk dua hal:

1. Moralitas lebih berorientasi daripada masa depan, tetapi kepuasan lebih diarahkan pada masa kini dan masa lalu.
2. Moralitas seringkali merupakan referensi kelompok berdasarkan keyakinan bahwa tujuan suatu kelompok dapat dicapai, dan sesuai dengan tujuan individu, kepuasan individu tergantung pada situasi pekerjaan.

Sebagai pendekatan global untuk melihat kepuasan kerja secara keseluruhan, atau sebagai rasi bintang berbagai aspek dan pengaturan pekerjaan. Sebaliknya, pendekatan faset organisasi untuk mengidentifikasi ketidakpuasan terhadap karyawan sangat berguna bagi organisasi untuk memodifikasi. Kedua pendekatan digunakan untuk mendapatkan citra komprehensif tentang kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja Faset biasanya mencakup kompensasi, pekerjaan lain seperti kolega dan bos, pekerjaan itu sendiri, dan kepuasan organisasi.

Pendekatan faset memungkinkan karyawan untuk memiliki perasaan yang berbeda tentang kejuaraan yang berbeda di tempat kerja yang mungkin tidak diidentifikasi jika mereka menilai kepuasan kerja di seluruh dunia, dan oleh karena itu kepuasan kerja global dan membandingkannya memberikan citra kepuasan kerja yang lebih komprehensif, Spector (1997).

Robbins dan Judge (2014:101) mengemukakan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada organisasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Nilai ekonomi yang dapat Anda lihat dalam organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Komitmen terhadap simbolisme adalah untuk mengenali pendapat Becker (1960), komitmen untuk melambangkan, persepsi pilihan yang tidak mungkin dari identitas sosial lainnya atau perilaku alternatif lainnya karena ancaman kehilangan yang parah.

Karyawan yang terutama berkomitmen pada komitmen ini akan bertahan dalam organisasi karena mereka harus melakukan ini karena mereka tidak memiliki pilihan lain. Pengambilan diri ini disebut komitmen rasional, karena meninggalkan organisasi dengan pertimbangan yang wajar dari kehilangan laba dan pertahanan.

3. Komitmen Normative (*normative commitment*)

Kewajiban Normatif (Komitmen Normatif) Kewajiban untuk bertahan hidup dalam suatu organisasi karena alasan moral atau etika. Dengan kata lain, komitmen normatif dikaitkan

dengan rasa wajib untuk terus bekerja dalam suatu organisasi. Ini berarti bahwa karyawan dengan komitmen normatif tinggi adalah pendapat bahwa mereka sangat penting dalam organisasi.

Wiener di Meyer and All (1997) mendefinisikan bagian keterlibatan ini sebagai tekanan normatif. Ini diinternalisasi secara keseluruhan untuk tindakan spesifik untuk mencapai tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, perilaku karyawan didasarkan pada keberadaan kepercayaan tentang "kebenaran" dan terkait dengan masalah moral.

Menurut Kusmaryani (2007), komitmen seseorang untuk mengatur tiga faktor organisasi, yaitu;

- a) komitmen seseorang untuk mengatur efek usia, jenis kelamin, jam kerja, motivasi, kepuasan dan kepribadian. Perbedaan pribadi pribadi tentu mempengaruhi komitmen kerja.
- b) Harapan kerja orang yang melakukan pekerjaan menentukan komitmen mereka kepada organisasi. Pengalaman dalam pekerjaan interaksi

memberikan referensi saat mengevaluasi pekerjaan. Jika seseorang puas dengan pekerjaan mereka dan puas dengan harapan mereka, mereka diharapkan memiliki kewajiban kepada organisasi.

- c) Faktor -faktor organisasi seperti lingkungan kerja, pedoman, dan status organisasi memengaruhi pemeliharaan komitmen seseorang terhadap organisasi

E. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. KAF Media Nusantara Cabang Kab. Bangkalan. Hal ini terlihat dari hasil wawancara mendalam dengan karyawan yang menunjukkan bahwa rasa hormat dan reputasi perusahaan untuk karyawan, budaya terbuka dan kolaboratif, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi merupakan faktor penting dalam pengembangan karyawan dan meningkatkan produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk merasa terikat dengan perusahaan,

termotivasi untuk mencapai tujuan, dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun dan memelihara komitmen organisasi yang kuat agar dapat mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel review*, 48 (1), 163183
- Hendrawan Maranata, B., Widyaningtyas, D. P., Istiqomah, A. N., & Economics, F. University, B., & Karangturi, N. (2022). *the influence of organizational commitment on employee performance at pt. bank bumh Semarang city*, 2 (2).
- Ismail, I. (2016). HR Development Factors on Employee Performance. *Neo-Bis*, 10 (2), 211-222.
- Ismail, I., & Kurniasari, N. D. (2022). *Managing human resources: concepts, strategies, and models*. FourTwo Media
- Mirabbasi, S., & Martin, K. (2000). Classical and modern receiver architectures. *IEEE Communications Magazine*, 38(11), 132-139.
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2022). The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance at PT Bank Bumh Semarang City. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1-10.
- Nadapdap, K. M. (2017). The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance at Pt. Mitra Permata Sari. *Scientific Journal of Methonomi*, 3 (1), 1-9.
- Pusparani, M. (2021). Factors affecting employee performance (a review of human resource management literature studies). *Journal of Applied Management Science*, 2(4), 534-543.
- Rachmawati, E., Laili, W., Hidayatullah, A. R., & Ismail, I. (2024). Human Resource Management in Improving Employee Work Commitment.

Creative Management Journal,
2(1), 45-61