
**KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI PADA BADAN LINGKUNGAN
HIDUP KOTA PONTIANAK**

Liani

email: paulina_liani@yahoo.co.id

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak.

ABSTRAKSI

Komitmen organisasional merupakan sikap penting bagi suatu organisasi dalam kaitannya dengan keberhasilan suatu organisasi dalam membangun hubungan yang kuat dengan pegawainya. Dengan demikian pegawai yang memiliki komitmen yang kuat akan menghasilnya kinerja yang optimal selalu memberikan kontribusi yang baik dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Penelitian ini ditunjukan untuk mengetahui bentuk komitmen organisasional mana yang paling berpengaruh dalam diri pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak. Sehingga dapat diketahui pegawai yang berdedikasi tinggi dan mengabdikan dengan tulus sehingga kedepannya dapat mempertahankan, meningkatkan dan memperbaiki komitmen organisasionalnya sesuai dengan yang diharapkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, Sampel yang akan digunakan merupakan populasi dari penelitian yang diambil dari seluruh pegawai Badan Lingkungan Hidup dengan menggunakan metode sensus. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Komitmen yang paling dominan dari pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak adalah komitmen kontinu. Kemudian berurutan diikuti komitmen afektif dan normatif.

KATA KUNCI: Komitmen afektif, Komitmen kontinu, dan Komitmen Normatif

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan programnya diarahkan selalu berdaya guna dalam pencapaian tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fokus utama yang harus diperhatikan oleh organisasi agar apa yang diharapkan oleh organisasi dapat berjalan sesuai yang diinginkan. Banyak hal yang harus diperhatikan terutama dalam hal perkembangan Sumber Daya Manusia itu sendiri. Dengan harapan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Komitmen organisasional merupakan perilaku penting bagi suatu organisasi dalam kaitannya dengan keberhasilan suatu organisasi dalam membangun hubungan yang kuat dengan pegawainya. Dengan demikian pegawai yang memiliki komitmen yang kuat akan menghasilnya kinerja yang optimal selalu memberikan kontribusi yang baik dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini disebabkan oleh adanya keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi didalam diri pegawai tersebut.

Ketidaksirosis dalam melaksanakan pekerjaan merupakan salah satu pemborosan terhadap sumberdaya yang sudah dibelanjakan oleh suatu organisasi dalam bentuk gaji dan fasilitas yang diberikan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Ketidaksirosis dapat dilihat dari potensi yang masih belum optimal. Apabila pegawai mampu mengoptimalkan potensinya maka kinerja yang akan dihasilkan akan lebih baik.

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dengan menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu sesuai dengan target yang ditetapkan dan hasil yang diberikan akan berkualitas tinggi. Serta dalam pengerjaannya didasarkan atas kesukaan terhadap pekerjaan tersebut dan dilakukan tanpa adanya pengawasan karena kesadaran dan kesediaan dalam melakukan pekerjaan. Namun hal ini tidak selaras dengan yang terjadi pada kebanyakan organisasi. Komitmen yang rendah akan menghasilkan pegawai yang tidak produktif, dan akan sering terjadi kemangkiran untuk hadir di tempat kerja, serta berdampak pada *turnover*.

KAJIAN TEORI

Menurut Fathoni (2006: 10) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Hasibuan (2014: 10) menambahkan fungsioperasional Sumber Daya Manusia yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Banyak hal yang harus diperhatikan untuk mencapai suatu keberhasilan dalam organisasi. Semua aspek harus berjalan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Hal ini tidaklah mudah karena dibutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar memiliki kemauan dan kesungguhan terhadap pekerjaannya dan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi.

Menurut Gomes (2003: 3) "Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya."

Moehariono (2014: 145) berpendapat bahwa agar penilaian kinerja dapat berhasil dengan maksimal, maka perlu adanya pengelolaan kinerja dengan sebaik-baiknya dari manajemen. Adapun tujuan dan fungsi manajemen kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan bisa dikelola secara efektif dan efisien agar kinerja karyawan selalu meningkat.
2. Terjadi proses komunikasi timbal balik antara penilai dan yang dinilai sehingga dapat mengeliminasi berbagai kemungkinan konflik yang akan timbul.
3. Terjadi serangkaian proses perencanaan, pembimbingan, pendokumentasian dan *review* kinerja terintegrasi.
4. Mendorong motivasi dan meningkatkan komitmen karyawan yang lebih maju.
5. Menciptakan transparansi dan keadilan dalam penilaian.
6. Timbulnya input dalam perencanaan penggantian jabatan.
7. Memberikan masukan kepada perusahaan perihal kinerja seluruh karyawan sebagai dasar untuk menentukan strategi perusahaan.

Menurut Wibowo (2016: 430) komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan.

Menurut Priansa (2016: 232) komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja.

Hal ini sangat penting karena untuk mempekerjakan seseorang dibutuhkan pelatihan dan pendidikan dalam organisasi tersebut dan dibutuhkan biaya serta waktu yang cukup banyak. Bagi sebuah organisasi komitmen sangat penting ketika seseorang sudah yakin dan percaya bahwa mereka benar-benar memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi mereka ke depannya.

Menurut Priansa (2016: 235-236) komitmen organisasional dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut:

1. Penyesuaian.

melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta mentaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.

2. Meneladani.

Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.

3. Mendukung Secara Aktif.

Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan misi organisasi.

4. Melakukan Pengorbanan Pribadi.

Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh pegawai tersebut.

Menurut Ivancevich, Konopaske, Matteson (2006: 234) komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga sikap: pertama, rasa identifikasi dengan tujuan organisasi. Kedua, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi. Ketiga, perasaan setia terhadap organisasi.

Adanya kepercayaan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi membuat pegawai merasa perlu adanya keterlibatan yang tinggi melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi dan keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Wibowo (2016: 52) menunjukkan bahwa terdapat enam faktor yang secara positif memengaruhi komitmen pada tujuan:

1. *Supervisory authority* (kewenangan pengawasan).
2. *Peer and group pressure* (tekanan rekan dan kelompok).
3. *Public display*(tampilan publik).
4. *Expectation of succes* (harapan keberhasilan)
5. *Incentive and reward* (insentif dan penghargaan).
6. *Participation* (partisipasi).

Priansa (2016: 234) mengemukakan lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pimpinan, yaitu:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak.
2. Memberikan tanggapan dengan empati.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar dapat menanggapi berbagai permasalahan yang timbul dengan cepat baik itu dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi sehingga penting untuk pegawai melakukan keterbukaan dan komunikasi yang efektif terhadap masalah yang terjadi di organisasi tersebut. Selanjutnya kinerja yang baik dapat diwujudkan jika terdapat hubungan dan keinginan yang sama antara atasan dan bawahan dalam usaha mewujudkan visi dan misi organisasi itu sendiri.

Menurut Ivancevich, Konopaske, Matteson (2006: 176) “Proses pembangunan komitmen dengan menjelaskan dan mengkomunikasikan suatu misi, menjamin keadilan organisasional, menciptakan suatu rasa komunitas, dan mendukung perkembangan karyawan dan semua bergantung pada satu fondasi yaitu komitmen pemberi kerja terhadap nilai yang mendahulukan kepentingan karyawan.”

Menurut Griffin (2004: 79) karyawan merupakan elemen utama dari lingkungan internal. Sehingga dibutuhkan perhatian khusus pada saat ini dalam kaitannya dengan sifat pegawai yang berubah karena gender, etnis, umur, dan dimensi lainnya dari pegawai yang beraneka ragam.

Dengan demikian fungsi manajemen Sumber Daya Manusia harus dikelola semaksimal mungkin agar kedepannya dapat menghasilkan sumber daya yang benar-benar fokus terhadap tujuan organisasi dengan membina hubungan yang harmonis antar sesama pegawai dengan atasan. Sehingga akan terjadi interaksi yang baik di antara semua pihak dan keterkaitan sesama karyawan.

Kadarisman (2014: 14) “Selanjutnya strategi atau visi, berupa menawarkan kepada pegawai visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk bekerja

keras; tantangan kerja, yakni memberi pegawai stimulasi kerja yang dapat mengembangkan keterampilan baru; kolaborasi dan *team work*, adalah membentuk tim untuk melakukan pekerjaan; kultur kerja, yaitu membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan, dan penuh penghargaan.”

Meyer, Allen, dan Smith dalam Sopiah (2008: 157) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective commitmen*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative Commitmen*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Newstrom dalam Wibowo (2014: 432) mengemukakan adanya tiga tipe komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective commitmen* dinyatakan sebagai tingkat emosi positif dimana pekerja ingin menekan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.
2. *Normative commitmen* merupakan pilihan untuk tetap tinggal terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu.
3. *Continuance commitmen* mendorong pekerja untuk tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi berupa waktu dan usaha dan kerugian ekonomi dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar.

Sopiah (2008: 166) menambahkan: komitmen karyawan, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada:

1. Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu di organisasi/perusahaan.
2. Organisasi, Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak yang berjumlah 34 orang. Analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

PEMBAHASAN

1. Affective

Berikut ini tanggapan responden mengenai bentuk komitmen affective pada Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1

TABEL 1
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMITMEN AFFECTIVE
PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP KOTA PONTIANAK

Pernyataan	Nilai
Affective	
a. Saya bahagia bila dapat menghabiskan sisa karier di organisasi.	3,65
b. Saya membanggakan organisasi ini kepada orang lain.	3,59
c. Saya benar-benar merasakan bahwa permasalahan di organisasi juga merupakan permasalahan saya sendiri.	3,56
d. Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.	3,74
e. Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini.	3,76
f. Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.	3,65
Rerata Affective	3,66

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner responden pada Tabel 1 diketahui bahwa rata-rata komitmen afektif sebesar 3,66. Responden merasa memiliki hubungan atau keterikatan emosional dengan organisasi karena adanya kesamaan nilai dan tujuan. Dalam hal ini responden akan menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.

2. Continuance

Berikut ini tanggapan responden mengenai atribut produk pada Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 2.

TABEL 2
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMITMEN CONTINUANCE
PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP KOTA PONTIANAK

Pernyataan	Nilai
Continuance	
a. Sesuatu akan terjadi jika berhenti dari pekerjaan ini.	3,76
b. Berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini.	3,79
c. Kehidupan saya akan terganggu jika memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini sekarang.	3,68
d. Sebuah kerugian jika saya meninggalkan organisasi saat ini.	3,62
e. Bekerja di organisasi merupakan kebutuhan dan keinginan saya.	3,91
f. Saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan organisasi	3,82
g. Sulitnya mencari alternatif pekerjaan lain.	4,24
h. Membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar jika meninggalkan organisasi.	3,53
Rerata Continuance	3,79

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner responden pada Tabel 2 diketahui bahwa rata-rata komitmen kontinu dominan lebih besar dibandingkan bentuk komitmen

lainnya yaitu sebesar 3,79. Responden merasa adanya kesadaran dalam diri mereka bahwa akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Dalam hal ini responden memutuskan untuk menetap pada organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan kurangnya alternatif pekerjaan lain.

3. Normative

Berikut ini tanggapan responden mengenai atribut harga pada Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 3.

TABEL 3
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMITMEN NORMATIVE
PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP KOTA PONTIANAK

Pernyataan	Nilai
Normative	
a. Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain	3,03
b. Saya tidak percaya orang akan loyal terhadap organisasinya. (R)	2,91
c. Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya.	3,35
d. Tetap bekerja di organisasi merupakan kewajiban moral	4,06
e. Tawaran pekerjaan lain merupakan alasan yang tidak tepat untuk meninggalkan organisasi	3,44
f. Saya dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi	3,85
g. Bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka merupakan pilihan yang baik.	3,53
h. Pegawai yang setia merupakan tindakan yang bijaksana. (R)	2,65
Rerata Normative	3,35

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner responden pada Tabel 3 diketahui bahwa rata-rata komitmen normatif lebih kecil yaitu sebesar 3,35 dibandingkan dengan bentuk komitmen afektif dan kontinu. Responden merasa belum sepenuhnya memiliki keyakinan terhadap tanggung jawabnya di organisasi. Perasaan semacam itu akan berdampak pada kurangnya motivasi dan loyalitas yang dimiliki responden untuk bertindak laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis pada bagian akhir penulisan ini dapat ditarik kesimpulan yaitu pegawai sudah memiliki komitmen yang baik pada organisasinya.

Komitmen yang paling dominan dari pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak adalah komitmen kontinu. Kemudian berurutan diikuti komitmen afektif dan normatif.

2. Saran – saran

Berdasarkan analisis data, disarankan agar kondisi komitmen organisasional yang sudah berkembang dengan baik saat ini dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan. Dalam hal ini organisasi perlu membangun suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan sering melakukan diskusi untuk membahas kesulitan yang dihadapi pegawai secara bersama-sama saat melakukan pekerjaannya. Di lain pihak organisasi harus tetap memperhatikan tingkat masing-masing tipe komitmen pegawainya dan bekerja memperkuat masing-masing tipe untuk bekerja secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen* (judul asli: *Management*), penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, M. John., Konopaske Robert, dan Matteson T. Michael. 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (judul asli: *Organizational Behavior And Management*), penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.