

KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM DI KOTA PONTIANAK

Astria Anjelina

Email: anjelinaastria@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui komitmen organisasional apakah yang mendominasi pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Pontianak. Sehingga dapat diketahui bahwa komitmen kontinu mempunyai nilai rata-rata lebih tinggi dari komitmen normatif dan komitmen afektif pada perusahaan ini. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, sampel yang akan digunakan adalah dua puluh lima persen dari populasi pegawai yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Pontianak dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumenter dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif yaitu data yang terkumpul melalui hasil penyebaran kuesioner kepada responden kemudian dikelompokkan dan masing-masing jawaban dijumlahkan, dihitung serta dianalisis kemudian ditarik kesimpulannya. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional yang paling dominan terjadi pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Pontianak adalah komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*).

KATA KUNCI: Komitmen Afektif, Komitmen Kontinu, Komitmen Normatif.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling penting di dalam sebuah perusahaan, setiap perusahaan berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh sebab itu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan dan harapan dalam perusahaan tersebut.

Tanpa partisipasi dari pegawai maka sebuah perusahaan akan menghadapi kendala dalam mencapai tujuannya. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut banyak faktor yang memengaruhinya diantaranya faktor yang berasal dari dalam diri pegawai perusahaan yaitu komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah di mana seorang pegawai ingin selalu beradaptasi dalam perusahaan tersebut dan ingin melanjutkan berpartisipasi di dalamnya. Dengan adanya sikap komitmen yang tinggi diharapkan dapat membantu suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan sesuai yang diharapkan oleh seluruh anggota perusahaan tersebut.

Selain itu komitmen organisasional berhubungan kuat dan terikat dengan perusahaan dalam perasaan pegawai, orang yang mempunyai komitmen lebih

mengedepankan perasaan bahwa menjadi bagian dari perusahaan tersebut sangat memiliki dampak yang positif yang sangat kuat. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2010) menyebutkan bahwa komitmen afektif dan keberlangsungan mendapatkan hubungan yang signifikan dengan kualitas pelayanan. Demikian pula Puspitawati dan Riana (2014) menemukan pengaruh yang positif antara komitmen organisasional dan kualitas pelayanan. Pada kenyataannya pelayanan mereka sering tidak optimal dalam menjalankan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dengan tanggung jawab yang besar. Objek dalam penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum Pontianak Tirta Khatulistiwa yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 430, Kota Pontianak.

KAJIAN TEORI

Faktor internal yang dapat memengaruhi sumber daya manusia adalah komitmen organisasional, jika komitmen tinggi maka tidak akan terjadi kemangkiran kerja dalam sebuah perusahaan.

Luthans dalam Suparyadi (2015: 452), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2016: 431), “Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi”. Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Wibowo (2016: 429), menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan.

Lebih lanjut lagi menurut Priansa (2016: 234)

“Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.”

Menurut Sopiah (2008: 157), “Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya: kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk

mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi”.

Umam (2012: 257), menyatakan bahwa ada dua pendekatan dalam merumuskan definisi komitmen dalam berorganisasi. Pertama, melibatkan usaha untuk mengilustrasikan bahwa komitmen dapat muncul dalam berbagai bentuk. Maksudnya, arti dari komitmen menjelaskan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya (salah satunya organisasi itu sendiri). Kedua, melibatkan usaha untuk memisahkan di antara berbagai entitas tempat individu berkembang menjadi memiliki komitmen.

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

1. *Affective Commitment*, 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 Commitment*, 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 (2016: 432), menyatakan adanya tiga tipe komitmen organisasional yaitu:

1. *Affective Commitment* dinyatakan sebagai tingkat emosi positif dimana pekerja ingin menekan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.
2. *Normative Commitment* merupakan pilihan untuk tetap tinggal terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu. Mereka yakin bahwa mereka harus mempunyai komitmen karena sistem keyakinan orang lain dan miliknya sendiri menyesuaikan norma dan perasaan tentang tanggung jawab.
3. *Continuance Commitment* 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. Manajer perlu berhati-hati pada tingkat masing-masing tipe komitmen bagi pekerja, dan bekerja memperkuat masing-masing tipe untuk pekerja yang efektif.

Selanjutnya Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2016: 432), mempunyai pandangan yang sama tentang tipe komitmen organisasional. Mereka menyatakan bahwa *Affective commitment* sebagai *emotion based*, *Continuance commitment* sebagai *cost-based*, dan *Normative commitment* sebagai *obligation-based*. *Affective commitment* didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota

organisasi karena merasa sebagai perlengkapan emosional pada, dan pelibatan dengan organisasi. *Continuance commitment* didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran tentang biaya yang berkaitan dengan meninggalkannya. Alasan *cost-based* untuk tetap tinggal, termasuk masalah gaji, tunjangan dan promosi serta kepentingan keluarga. Alasan *Normative commitment* adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban.

Allen dan Meyer dalam Priansa (2016: 239), menyatakan komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi (*involves the employee's emotional attachment to identification with is involvement in the organization*). Dalam hal ini individu menetap dalam suatu perusahaan karena keinginannya sendiri. Selanjutnya Allen dan Meyer menyatakan bahwa pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi.

Menurut Priansa (2016: 239), "Komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi risiko kerugian. Kunci komitmen afektif adalah *want to*."

Hal ini berarti seorang pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan lebih cenderung untuk bertahan di dalam perusahaan tersebut dikarenakan dirinya menganggap bahwa perusahaan tersebut adalah bagian dari dirinya. Pegawai ini akan lebih memiliki kemauan untuk berkontribusi dan berpartisipasi dengan apapun yang berkaitan dengan perusahaan, pegawai ini tidak akan memikirkan keuntungan dari perusahaan karena bagi dirinya bekerja pada perusahaan merupakan kebanggaan tersendiri.

Menurut Priansa (2016: 242), "Komitmen kontinu (*Continuance Commitment*) merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*)".

Suparyadi (2015: 453), mengatakan bahwa komitmen berkelanjutan adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi apabila keluar dari organisasi.

Dengan demikian pegawai yang memiliki komitmen kontinu lebih tinggi bertahan karena jika dengan meninggalkan perusahaan tersebut maka pegawai tersebut akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan perusahaan terlebih dia akan merasakan kerugian jika tidak bekerja di perusahaan seperti dia tidak mendapatkan gaji, insentif serta pegawai tersebut akan mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan yang baru.

Selanjutnya komitmen yang terakhir adalah komitmen normatif. Menurut Priansa (2016: 241), "Komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*)".

Suparyadi (2015: 453), menambahkan bahwa komitmen normatif ditandai dengan perilaku kerja anggota yang bersifat terbatas pada apa yang menjadi tanggung jawabnya secara formal. Mereka tidak tertarik untuk mengorbankan waktu, tenaga, atau pikirannya terhadap masalah-masalah organisasi yang bukan menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif adalah kondisi di mana seorang pegawai bertahan di perusahaan karena merasa bagian dari perusahaan tersebut dan bekerja di perusahaan disebabkan oleh adanya rasa senang. Komitmen kontinu dinyatakan bilamana seorang pegawai bertahan karena merasa akan rugi jika meninggalkan perusahaan tersebut khususnya kerugian finansial sedangkan komitmen normatif merupakan rasa kewajiban yang dirasakan oleh pegawai, bahwa yang seharusnya terjadi adalah pegawai mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di luar daripada itu dia tidak akan terlibat di dalamnya, meskipun dalam keadaan apapun. Tetapi pegawai yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan melakukan tugasnya dengan benar dan terarah serta pegawai tersebut akan bekerja sesuai dengan norma atau aturan yang berlaku.

Dalam sebuah perusahaan komitmen organisasional memiliki peran yang penting bagi perusahaan. Priansa (2016: 232), berpendapat bahwa komitmen organisasional

sangatlah penting, karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Bahkan dalam banyak organisasi komitmen organisasional merupakan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial.” Steers dalam Sopiah (2008: 166), menambahkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja.

Menurut Sopiah (2008: 166), Komitmen karyawan baik yang tinggi maupun rendah akan berdampak pada: 1) Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karir karyawan itu di organisasi perusahaan 2) Organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dll.

Beberapa kerugian yang akan timbul apabila komitmen organisasional pegawai rendah. Menurut Near dan Jansen dalam Sopiah (2008: 166), “Bila komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan”. Hacker dalam Sopiah (2008: 166), menambahkan bahwa tanpa menunjukkan komitmen yang menyakinkan maka promosi seorang karyawan ke jabatan yang lebih tinggi tidak akan dilakukan.

Selanjutnya menurut Sopiah dalam Priansa (2016: 236), “Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.”

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi Komitmen Organisasional menurut Mowday, Porters dan Streers dalam Priansa (2016: 246), yaitu:

1. Karakteristik Individual

Karakteristik individual meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.

3. Karakteristik Struktural/karakteristik Organisasi
Karakteristik organisasi meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dengan pegawai, serta sifat dan karakteristik pimpinan.
4. Pengalaman Kerja
Pengalaman kerja meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauh mana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang di dalam organisasi.

McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2016: 433), memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Cara membangun komitmen organisasional adalah melalui:

1. *Justice and Support* (keadilan dan dukungan) *Affective commitment* lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral
2. *Shares Values* (nilai bersama) *Affective Commitment* menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.
3. *Trust* (kepercayaan) menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko.
4. *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional)
Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik. Kepedulian ini merupakan prasyarat penting bagi *affective commitment* karena adalah sulit untuk mengidentifikasi dengan sesuatu yang tidak kita ketahui dengan baik.
5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja)
Pelibatan pekerja meningkatkan *Affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjanya.

Dessler dalam Kaswan (2012: 294), memberikan pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan, memerkerjakan manajer yang baik dan tepat mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengomunikasikan misi Anda. Memperjelas misi dan ideologi; berkarisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai etis dan pelatihan; membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif.

4. Menciptakan rasa komunitas; menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim.

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 Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Pontianak yang berjumlah 260 orang. Analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

PEMBAHASAN

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Berikut ini tanggapan responden mengenai Komitmen Afektif pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1, sebagai berikut:

TABEL 1
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMITMEN AFEKTIF
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM DI KOTA PONTIANAK

Pernyataan	Nilai
Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	
a. Saya bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini	3,92
b. Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain	3,29
c. Saya merasa masalah perusahaan merupakan permasalahan saya	3,27
d. Saya tidak akan mudah terikat pada perusahaan lain seperti dengan perusahaan ini	2,96
e. Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan ini	2,62
f. Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini	3,83
g. Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya	4,10
h. Saya memiliki yang sangat kuat pada perusahaan ini	3,65
Rata-rata Komitmen Afektif	3,46

Sumber: Data Olahan, 2017

Pada Tabel 1, dapat diketahui perhitungan rata-rata dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner sebesar 3,46. Dalam hal ini responden beranggapan bahwa selama ini perusahaan memiliki arti yang sangat besar bagi mereka.

2. Komitmen Kontinu (*Continuance Commitment*)

Berikut ini tanggapan responden mengenai Komitmen Kontinu pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 2, sebagai berikut:

TABEL 2
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMITMEN KONTINU PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM DI KOTA PONTIANAK

Pernyataan	Nilai
Komitmen Kontinu (<i>Continuance Commitment</i>)	
a. Saya khawatir apa yang terjadi jika berhenti dari pekerjaan ini tanpa memiliki pekerjaan lain	4,42
b. Berat untuk meninggalkan perusahaan sekarang meskipun ingin	3,77
c. Banyak hal akan terganggu bila meninggalkan perusahaan	3,94
d. Saya akan mengalami kerugian jika meninggalkan perusahaan untuk saat ini	3,92
e. Tetap bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan	4,13
f. Saya memiliki sedikit pilihan pekerjaan lain bila meninggalkan perusahaan	3,71
g. Sulitnya mencari pekerjaan baru salah satu akibat bila saya meninggalkan perusahaan	4,02
h. Alasan bekerja di perusahaan ini karena meninggalkan perusahaan membutuhkan pengorbanan, dan belum tentu mendapatkan manfaat yang sama dengan perusahaan lain	4,06
Rata-rata Komitmen Kontinu (<i>Continuance Commitment</i>)	4,00

Sumber: Data olahan, 2017

Pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa perhitungan rata-rata dari jawaban responden terhadap kuesioner sebesar 4,00. Perlu diketahui bahwa responden beranggapan mereka akan merasa khawatir dengan apa yang akan terjadi jika berhenti dari pekerjaan ini tanpa memiliki pekerjaan lain.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Berikut ini tanggapan responden mengenai Komitmen Normatif pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 3, sebagai berikut:

TABEL 3
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMITMEN NORMATIF PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM DI KOTA PONTIANAK

Pernyataan	Rata-Rata
Komitmen Normatif	
a. Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah perusahaan	3,58
b. Tidak ada karyawan yang selamanya loyal terhadap perusahaannya	3,73
c. Sering perpindah perusahaan tampaknya tidak etis bagi saya	3,54
d. Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas itu penting dan oleh karena itu tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral	3,65
e. Jika memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain, menurut saya tawaran tersebut bukan alasan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan ini	4,06
f. Saya dididik untuk percaya terhadap nilai kesetiaan pada satu perusahaan	4,24
g. Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu perusahaan sepanjang karir mereka	3,19
h. Saya tidak berpikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana	3,71
Rata-rata Komitmen Normatif	3,71

Sumber: Data olahan, 2017

Pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa perhitungan rata-rata dari jawaban responden terhadap kuesioner sebesar 3,71. Dalam hal ini menyatakan bahwa jika memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain, menurut responden tawaran tersebut bukan alasan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai komitmen organisasional pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pontianak, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa komitmen organisasional yang paling dominan pada pegawai adalah komitmen kontinu (*Continuance Commitment*) dengan perolehan rata-rata sebesar 4,00, kemudian diikuti dengan komitmen normatif (*Normative Commitment*) dengan rata-rata 3,71 dan yang terakhir komitmen afektif (*Affective Commitment*) dengan rata-rata sebesar 3,46.

2. Saran-saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, penulis menyarankan kepada:

- a. Pihak manajemen Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pontianak untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki tingkat komitmen afektif lebih tinggi dari komitmen lainnya.
- b. Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pontianak untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu, 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, M. John., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman, 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins P. Stephen dan Mary Coulter, 2010. *Manajemen*, edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sulistiyani T. Ambar dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Umam, Khaerul, 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.