

MEMBANGUN KOMITMEN ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Miftahul Jannah Lubis¹, Darmilisani², Tiara³, Reni Astraya Siregar⁴, Amar Firdaus Juanda⁵

miftahuljannahlubis10@gmail.com¹, darmilisani@dosen.pancabudi.ac.id²,
tiarasabrina80048@gmail.com³, reniasrtyaaa@gmail.com⁴, amarfjuanda@gmail.com⁵

Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan komitmen terhadap tujuan organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta pencapaian organisasi. Komitmen terhadap tujuan organisasi diartikan sebagai keterikatan karyawan terhadap visi, misi, dan target organisasi. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan. Hasil menunjukkan bahwa komitmen yang kuat berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan. Selain itu, pemimpin yang efektif dan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan berperan penting dalam memperkuat komitmen ini. Studi ini memberikan wawasan bagi manajemen untuk meningkatkan strategi dalam membangun komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Komunikasi, Produktivitas.

ABSTRACT

This study aims to analyze the application of commitment to organizational goals and its impact on employee performance and organizational achievement. Commitment to organizational goals is defined as employee attachment to the organization's vision, mission, and targets. sectors to identify factors influencing commitment, such as leadership style, organizational culture, and reward systems. The results show that strong commitment is closely related to increased productivity, job satisfaction, and employee loyalty. Additionally, effective leadership and good communication between management and employees play a crucial role in strengthening this commitment. This study provides insights for management to improve strategies for building stronger commitment to organizational goals.

Keywords: Organizational Commitment, Employee Performance, Leadership, Communication, Productivity.

PENDAHULUAN

Komitmen adalah kesepakatan yang dibuat oleh seseorang baik untuk dirinya sendiri ataupun dengan orang lain. Biasanya komitmen dalam hubungannya dengan bisnis bisa bersifat tertulis seperti surat perjanjian kontrak, surat penawaran maupun surat pembelian barang, dan komitmen secara tidak tertulis pun berdasarkan saling percaya. (Purwaningsih & Burhanuddin, 2021) Komitmen organisasi merupakan tolak ukur sejauh mana pemimpin merasa berkomitmen terhadap organisasi tertentu dan mempertahankan anggotanya. Menurut (Ria Mardiana Yusuf,) komitmen organisasi adalah kuatnya pengakuan dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu atau sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi merupakan ukuran sejauh mana pemimpin merasa berkomitmen terhadap organisasi tertentu dan mempertahankan anggotanya (Hastuti). Oleh karena itu, lembaga harus mampu meningkatkan komitmen organisasi yang ada, antara lain melalui pengembangan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan

keadaan.(Ramadhani et al., 2023)

Organisasi yang efektif dan efisien dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara terus menerus dan memastikan potensi dan kompetensi yang mereka miliki dapat berkontribusi dan dipergunakan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia bukan hanya sebagai objek pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dipertahankan, dan dikembangkan karena merupakan faktor penggerak dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu perlunya diterapkan komitmen organisasi dalam diri setiap karyawan.

Komitmen telah ditemukan memiliki hubungan positif dengan hasil organisasi seperti kinerja organisasi, kepuasan kerja dan turnover (Yahaya dan Ebrahim,). Menurut Sedarmayanti (2019) “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan menurut Hasibuan “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu organisasi akan meningkat pula kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan .(Darmawan & Mardikaningsih, 2021).

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode library research yaitu mengkaji penelitian yang bersumber dari Scholar Google, Mendeley, jurnal dan analisis literatur yang relevan dari berbagai sumber kepustakaan. Metode ini penulis gunakan untuk memahami lebih mendalam tentang penerapan komitmen dalam tujuan organisasi. Metode Library Research dengan menggunakan Scholar Google dari berbagai literatur yang terpercaya dan terverifikasi memungkinkan penulis menyajikan sumber yang berlandaskan teori dan penelitian sebelumnya. Hal ini dapat memperkuat keasahaan pada artikel ilmiah tersebut melalui analisis literatur yang sudah diperoleh dengan bukti otentik sehingga mudah dipahami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Definisi Komitmen Organisasi: Komitmen organisasi ialah tingkat keterikatan dan dedikasi karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi untuk mencapai tujuan. hal ini juga mencakup keterkaitan afiliasi emosional, keinginan untuk berkontribusi, dan kesiapan untuk bertahan di dalam organisasi.
2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja: Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung akan lebih produktif, lebih kreatif, dan berkontribusi lebih banyak terhadap pencapaian tujuan organisasi, mereka juga lebih mungkin untuk berkolaborasi dan mendukung rekan kerja.

3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen: Beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan termasuk kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan juga peluang pengembangan karier.
4. Strategi Meningkatkan Komitmen: Organisasi juga harus menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan komitmen di perusahaan, seperti memberikan penghargaan, menawarkan pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.
5. Dampak pada Tujuan Organisasi: Komitmen yang kuat di antara karyawan dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang dengan lebih efektif, serta memiliki karyawan yang terlibat cenderung lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan.

KESIMPULAN

Isi Kesimpulan pada jurnal ini ialah mengenai pentingnya komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, komitmen yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Adapun faktor yang mendasari ialah seperti kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, dan budaya organisasi yang mendukung dan berperan penting dalam meningkatkan tingkat komitmen. Selain itu, penerapan strategi yang tepat, seperti program pelatihan dan pengembangan karir, juga dapat membantu memperkuat loyalitas karyawan. Organisasi juga perlu secara rutin mengevaluasi tingkat komitmen dan dampaknya terhadap pencapaian dan tujuan untuk memastikan perbaikan yang berkelanjutan. Maka dari itu komitmen karyawan menjadi kunci utama dalam mencapai keberhasilan Perusahaan atau organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abijaya. (2021). Peranan Kepemimpinan dalam Organisasi (Studi Kasus Peran Pimpinan dalam Menjaga Soliditas Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo). *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26. <https://jurnal.ildikti4.or.id/index.php/jurnalsoshum/article/view/442/156>
- Aguilera, R. V., De Massis, A., Fini, R., & Vismara, S. (2024). Organizational Goals, Outcomes, and the Assessment of Performance: Reconceptualizing Success in Management Studies. *Journal of Management Studies*, 61(1), 1–36. <https://doi.org/10.1111/joms.12994>
- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89–98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>
- Hermina, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). the Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69–73. <https://doi.org/10.32479/irmm.8025>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajmen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 8. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN>
- Mujiati, N. W. (2017). Karakteristik Para Pemimpin Yang Diidolakan Masa Kini Dan Masa Depan Pada Organisasi. *Forum Manajemen*, 15(2), 34–42. <https://doi.org/10.61938/fm.v15i2.164>
- Napitupulu, D. S. (2019). Komunikasi Organisasi Pendidikan Islam. At-Ta'dib: *Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 127–136.
- Purwaningsih, D., & Burhanuddin. (2021). Purwaningsih. dkk, Pentingnya komitmen... | 26. *Jurnal*

- Usaha, 2(2), 26–32.
- Ramadhani, P., Haliah, H., Kusumawati, A., & Husni, M. (2023). Komitmen Organisasi , Kualitas Sumber Daya Dan Reward Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 52–59.
- Samsudin., S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, 9(1), 23.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifuddin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi*. In Widina Bhakti Persada Bandung.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Spanos, G. (2019). Firm organization and productivity across locations. *Journal of Urban Economics*, 112, 152–168. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2019.05.006>
- Supriyadi, L. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Al-Risalah*, 8(2), 73–96. <https://doi.org/10.34005/alrisalah.v8i2.373>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.