

KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP INOVASI DAN TEMPAT KERJA (Studi Kasus: Cafe Masbrow)

M.Romzal Falah¹, Rizky Rahmadani², Nabilah Azzahra³, Eli Delvi Yanti⁴
romzalfalah412@gmail.com¹, rizkyrahmadani4644@gmail.com², nabilagolf@gmail.com³
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

ABSTRAK

Komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam mendorong inovasi dan membangun lingkungan kerja yang produktif di Cafe Masbrow. Penelitian ini membahas bagaimana komitmen yang kuat dari manajemen dan karyawan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan, kepuasan kerja, dan pengembangan ide-ide inovatif. Fokus utama dalam penelitian ini adalah penerapan kepemimpinan yang melayani, budaya organisasi yang mendukung kreativitas, serta penguatan perilaku kewargaan organisasi sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, Cafe Masbrow mampu menciptakan strategi yang berkelanjutan untuk beradaptasi dengan tren pasar dan memenuhi kebutuhan pelanggan. Temuan ini menyoroti bahwa lingkungan kerja yang positif, didorong oleh kepemimpinan yang baik dan budaya yang kolaboratif, berperan besar dalam membangun komitmen karyawan yang lebih kuat, yang pada akhirnya memperkuat daya saing bisnis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengusaha di sektor kafe dalam menerapkan strategi manajerial yang efektif guna mendorong inovasi dan meningkatkan kualitas kerja.

Kata Kunci: Komitmen, Organisasi, Inovasi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (top management), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan Perusahaan (Angraini, Parawangi, and Mustari 2021). 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 perusahaan disebabkan oleh tingkat turn over karyawan pada perusahaan yang tinggi, serta tingkat absen yang juga tinggi mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan (Khaerudin 2021).

Dalam dunia bisnis yang serba cepat dan terus berkembang saat ini, perusahaan menghadapi tantangan untuk tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan dan beradaptasi

dengan perubahan yang serba cepat. Agar dapat berkembang dalam lingkungan yang dinamis ini, perusahaan harus menumbuhkan budaya inovasi. Perilaku inovatif (*innovative behavior*) mengacu pada tindakan dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam organisasi yang mengarah pada penciptaan dan penerapan ide, metode, produk, atau layanan baru (Dewinta 2024). Perilaku ini melibatkan pemikiran di luar kebiasaan, menantang norma-norma yang ada, dan secara aktif mencari peluang untuk perbaikan. Perilaku inovatif dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti menyarankan strategi baru, mengembangkan produk inovatif, atau mengimplementasikan peningkatan proses. Dengan merangkul perilaku inovatif, perusahaan mendorong karyawan untuk menyumbangkan perspektif dan keahlian mereka yang unik, sehingga mendorong perubahan positif dalam organisasi.

Ye et al dalam (Dewinta 2024) menemukan bahwa interaksi atau pertukaran yang positif dan produktif antar karyawan di tempat kerja dapat meningkatkan rasa komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat berpengaruh positif pada pertukaran pemahaman antar anggota tim, sehingga meningkatkan kerja sama dan kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, terdapat hubungan positif antara interaksi yang positif dan produktif, komitmen karyawan, serta pertukaran pemahaman antar anggota tim. Selama dekade terakhir, komitmen organisasi (*organizational commitment* “OC”) telah menjadi topik penelitian yang muncul di bidang manajemen. Menurut Ashmos dan Duchon dalam (Shohib and Hadi 2020), komitmen organisasi adalah kesadaran bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang dihidupkan oleh pekerjaan yang penting yang dilakukan dalam konteks komunitas. Terdapat tiga komponen utama yang ditekankan dalam definisi ini: kehidupan batin, pekerjaan yang bermakna, dan rasa kebersamaan. Menurut Lambert dalam (Erviansyah, Putriana, and Subhan 2021), karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung merasa senang dan betah bekerja di dalamnya. Tingkat komitmen yang tinggi ini juga mempengaruhi karyawan untuk lebih peduli terhadap tujuan organisasi dan berusaha untuk mencapai kinerja yang lebih baik, yang akhirnya dapat mendorong perilaku inovatif dari karyawan tersebut. Dengan demikian, terdapat hubungan positif antara komitmen karyawan, kepedulian pada tujuan organisasi, kinerja yang lebih baik, dan perilaku inovatif.

Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting (Setyawati 2017). Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. 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 perusahaan disebabkan oleh tingkat *turn over* karyawan pada perusahaan yang tinggi, serta tingkat absen yang juga tinggi mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat *keluar-masuk* (*turn over*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi.

Komitmen organisasi merupakan aspek penting yang memengaruhi efektivitas operasional dan keberhasilan suatu bisnis. Dalam dunia usaha yang kompetitif, termasuk industri kafe, komitmen organisasi memainkan peran sentral dalam menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong inovasi. Cafe Masbrow sebagai objek studi kasus menawarkan gambaran menarik tentang bagaimana komitmen organisasi dapat membentuk budaya kerja yang produktif sekaligus mendukung pengembangan ide-ide kreatif untuk mempertahankan daya saing.

Dalam konteks ini, komitmen organisasi mencakup kesediaan manajemen dan karyawan untuk berkontribusi secara optimal demi pencapaian tujuan bersama. Dukungan terhadap inovasi dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas pelayanan, pengembangan produk, dan pemanfaatan teknologi modern. Dengan demikian, Cafe Masbrow diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dan operasional secara efektif untuk mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Penelitian ini berfokus pada analisis hubungan antara komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap inovasi serta suasana kerja di Cafe Masbrow. Melalui studi ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang tepat untuk memperkuat komitmen organisasi demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan inovatif.

Kajian Pustaka

Organisasi

Organisasi merupakan sesuatu perkumpulan atau kelompok yang saling mengikat satu sama lain sesuai dengan kepentingan masing-masing. “secara etimologi organisasi berasal dari bahasa latin yaitu, “organum” yang memiliki arti sebagai “alat”. Sedangkan dalam bahasa Inggris “organize” memiliki arti “mengorganisasikan” dengan menunjukkan tindakan atau usaha untuk mencapai sebuah tujuan”. Definisi organisasi berdasarkan pengertian secara etimologi dapat dipahami dari dua sudut pandang persepsi, yaitu (Ilwan and Mesiono 2022):

1. Organisasi sebagai wadah (perkumpulan) yang terdapat beberapa kegiatan didalamnya, di mana kegiatan-kegiatan tersebut berupa kegiatan administrasi dan kepemimpinan yang dijalankan,
2. Organisasi sebagai rangkaian hirarki dan interaksi antara orang-orang dalam suatu ikatan formal.

Organisasi secara definisi diuraikan oleh Koontz dan O’Donnel dalam (Juru 2020) adalah pembinaan hubungan wewenang dan dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang struktural, baik secara vertikal maupun secara horizontal diantara posisi-posisi yang telah disertai tugas-tugas khusus untuk mencapai tujuan organisasi . Definisi organisasi dapat dipahami berdasarkan pendapat para ahli manajemen adalah hubungan struktural yang mengikat dan menyatukan kerangka dasar tempat individu-individu yang berusaha dalam pergerakan atau pelaksanaan sesuatu dan dapat diorganisir.

Definisi organisasi seringkali dirumuskan sesuai kepentingan dan tujuan penelitian serta tergantung pada konteks dan perspektif keilmuan dari seseorang yang merumuskannya. Terdapat puluhan atau bahkan mungkin lebih mengenai definisi organisasi. Sebagai contoh, berikut beberapa definisi organisasi yang dikutip dari beberapa tulisan. Dalam buku Erni Rernawan, dikutip pengertian organisasi dari Mathis and Jackson sebagai berikut: “Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batasbatas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan”. Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan. Terdapat kutipan pengertian organisasi sebagai berikut. Louis A. Allen: “Organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokkan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan” (Tanjung Amran Sahputra, Purba Anggi Martuah, and Muhammad Mahadir 2022). Secara

sederhana Organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing.

Macam-Macam Teori Organisasi

Ada 9 macam teori organisasi yaitu (Tanjung Amran Sahputra, Purba Anggi Martuah, and Muhammad Mahadir 2022):

1. Teori Organisasi

Klasik Teori organisasi klasik disebut juga teori organisasi tradisional, teori organisasi spesialisasi, atau teori struktural.

2. Teori Birokrasi

Pada dasarnya teori organisasi birokrasi menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, organisasi harus menjalankan strategi sebagai berikut:

- a. Pembagian dan penugasan pekerjaan secara khusus
- b. Prinsip bawahan hanya bertanggung jawab kepada atasan langsung
- c. Promosi didasarkan pada masa kerja dan prestasi kerja, dan dilindungi dari pemberhentian sewenang-wenang disebut prinsip loyalitas.
- d. Setiap pekerjaan dilaksanakan secara tidak memandang bulu, tidak membedakan status sosial, tidak pilih kasih. Strategi ini dinamakan prinsip impersonal
- e. Tiap-tiap tugas dan pekerjaan dalam organisasi dilaksanakan menurut suatu sistem tertentu berdasarkan kepada data peraturan yang abstrak. Strategi ini dinamakan prinsip uniformitas.

3. Teori Human

Relations Teori ini disebut juga teori hubungan kemanusiaan, teori hubungan antara manusia, teori hubungan kerja kemanusiaan atau the human relations theory. Dalam arti luas hubungan kemanusiaan adalah hubungan antara hubungan seseorang dengan orang lain yang terjadi dalam suatu situasi dan dalam semua bidang kegiatan atau kehidupan untuk mendapatkan suatu kepuasan hati.

4. Teori Organisasi

Perilaku Teori ini disebut merupakan suatu teori yang memandang organisasi dari segi perilaku anggota organisasi. Teori ini berpendapat bahwa baik atau tidaknya, berhasil tidaknya organisasi mencapai sasaran yang telah ditetapkan berasal dari para anggotanya.

5. Teori Organisasi

Proses Suatu teori yang memandang organisasi sebagai proses kerjasama antara kelompok orang yang tergabung dalam suatu kelompok formal. Teori ini memandang organisasi dalam arti dinamis, selalu bergerak dan didalamnya terdapat pembagian tugas dan prinsip-prinsip yang bersifat umum (Universal).

6. Teori Organisasi Kepemimpinan

Teori ini beranggapan bahwa berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuan tergantung sampai seberapa jauh seorang pemimpin mampu mempengaruhi para bawahan sehingga mereka mampu bekerja dengan semangat yang tinggi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif.

7. Teori Organisasi Fungsi

Organisasi Fungsi adalah sekelompok tugas atau kegiatan yang harus dijalankan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan sebagai pemimpin atau manager guna mencapai tujuan organisasi.

8. Teori Pengambilan Keputusan

Teori ini berlandaskan pada adanya berbagai keputusan yang dibuat oleh para pejabat

di setiap tingkatan, baik keputusan di tingkat puncak yang memuat ketentuan pokok atau kebijaksanaan umum, keputusan di tingkat menengah yang memuat program- program untuk melaksanakan keputusan administratif, maupun keputusan di tingkat bawah.

Komitmen Organisasi

Menurut Griffin, Philips, dan Gully (Al. 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional (organisational commitment) merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu memahami dan merasa terikat dengan organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi yang loyal. Di samping itu, Mathis, Jackson, Meglich, dan Valentine mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk selalu bersama organisasi atau bahkan meninggalkan perusahaan pada akhirnya yang tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Dessler yang mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu perasaan keyakinan terhadap misi organisasi, merasa terlibat dengan tugas-tugas organisasi, merasa loyal dan cinta pada organisasinya sebagai tempat untuk kelangsungan hidupnya dan bekerja. Pendapat lain juga dinyatakan oleh Allen dan Meyer di mana komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaannya terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan konsep yang sudah berkembang lebih dari 50 tahun yang lalu, dan saat ini konsep tersebut masih tetap populer dan banyak digunakan untuk berbagai riset. Menilik sejarahnya, konsep ini berkembang ketika terjadi hubungan yang kurang harmonis antara pekerja dan pihak yang mempekerjakan terutama di kalangan kaum muda. Bar-Haim dalam (Erita Yuliasesti Diah Sari 2023) menyebutkan bahwa konsep tersebut kemudian berkembang dalam riset-riset tentang perilaku organisasi dan dapat dikelompokkan ke dalam beberapa pandangan.

1. Pandangan calculative-instrumental decision menunjukkan alasan individu untuk tetap berada di tempat kerja adalah pertimbangan kemanfaatan. Artinya, akan lebih bermanfaat jika tetap tinggal di tempat tersebut.
2. Pandangan moral-normative menunjukkan alasan individu tetap berada dalam organisasi karena ada tanggung jawab moral yang mendukung nilai dan tujuan organisasi.
3. Pandangan emotional-identification state (identifikasi emosional) menunjukkan keinginan individu untuk mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, mempertahankan keanggotaan untuk memfasilitasi tujuan organisasi.
4. Pandangan alienation dan involuntary commitment sebagai bentuk kebalikan identifikasi. Artinya, karyawan bertahan sebagai manifestasi kepatuhan yang memaksa untuk tetap berada dalam organisasi.

Brown dalam (Erita Yuliasesti Diah Sari 2023) memperjelas kembali mengenai pendekatan dalam riset komitmen organisasi. Pendekatan yang dimaksud adalah attitudinal (sikap) dan behavioral (perilaku). Pendekatan sikap yang digunakan Mowday menyebutkan bahwa komitmen berkembang sebagai hasil kombinasi pengalaman kerja, persepsi organisasi, dan karakteristik pribadi, yang menimbulkan perasaan positif tentang organisasi yang pada gilirannya menjadi komitmen. Pendekatan ini kemudian menghasilkan komitmen afektif. Pendekatan perilaku menyebutkan bahwa individu mencapai posisi komitmen sebagai hasil keterlibatan dalam melakukan perilaku yang diperkirakan akan membuat kerugian jika ditinggalkan. Pendekatan ini menghasilkan istilah komitmen continuance.

Pada awalnya, konsep komitmen organisasi berfokus pada konsep komitmen itu

sendiri, didasarkan pada pendekatan sikap, yang menunjuk pada permasalahan dan loyalitas. Menurut Porter pendekatan sikap mengacu pada keterikatan psikologis atau komitmen afektif yang dibentuk oleh seorang karyawan dalam hubungannya dengan permasalahan dan loyalitasnya dengan organisasi. Pasangan fenomenal yang menjadi ikon komitmen, yakni Steers dan Porter menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai "loyalitas terhadap organisasi". Ditandai dengan niat untuk tetap berada di dalamnya; melakukan identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi (Yusuf and Syarif 2018). Tak kalah pentingnya adalah kemauan untuk menggunakan tenaga ekstra atas nama organisasi. Individu mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan mereka berhubungan dengan organisasi sebagai bagian dari komitmen organisasi, oleh karena itu dianggap sebagai hubungan diantara setiap karyawan dan organisasi.

Perilaku Kerja Inovatif

Innovative Work Behavior (IWB) merupakan perilaku individu yang berfokus pada pengenalan dan penerapan ide, proses, produk, atau prosedur baru yang memberikan manfaat bagi organisasi, kelompok kerja, atau peran individu. Menurut Farr dan Ford dalam (Mardhiyana and Sejati 2016) IWB bukan sekadar menghasilkan ide-ide kreatif, melainkan juga mencakup penerapan nyata dari ide-ide tersebut. Hal ini membedakan IWB dari kreativitas yang hanya berkaitan dengan pengembangan gagasan baru tanpa menekankan pada implementasi. Dengan kata lain, IWB memiliki tujuan eksplisit untuk menciptakan manfaat yang nyata dan spesifik bagi organisasi.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif dan dinamis, inovasi dianggap sebagai strategi yang krusial untuk menjaga keberlanjutan dan keunggulan kompetitif. De Jong dan Den Hartog dalam (Soebardi 2020) menekankan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan adalah faktor utama yang mendukung keberhasilan inovasi dalam organisasi. IWB melibatkan berbagai proses, mulai dari identifikasi masalah hingga menghasilkan solusi yang dapat diimplementasikan. Oleh karena itu, organisasi sangat bergantung pada perilaku kerja inovatif untuk mendorong pertumbuhan dan peningkatan kualitas produk, layanan, maupun proses internal.

Penelitian yang dilakukan oleh Javed et al (Dewinta 2024) mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif di lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut mencakup kepemimpinan, suasana kerja, kelompok kerja, variasi individu, kualitas dan tuntutan pekerjaan, kepribadian, dan nilai-nilai yang dianut karyawan. Faktor-faktor ini saling berinteraksi di tingkat individu, kelompok, maupun organisasi untuk menciptakan kondisi yang mendorong inovasi. Misalnya, kepemimpinan yang mendukung dapat memotivasi karyawan untuk berpikir kreatif dan berani mengimplementasikan ide-ide baru. Selain itu, suasana kerja yang kondusif juga memainkan peran penting dalam membangun kolaborasi dan kerja sama tim yang produktif.

Tinjauan sistematis yang dilakukan oleh Srirahayu et al. lebih lanjut menggarisbawahi bahwa faktor-faktor personal, kerja sama tim, dan aspek organisasi memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi IWB, khususnya dalam konteks organisasi public (Narotama and Sudewi 2023). Studi ini menggunakan pendekatan PRISMA untuk meninjau 57 penelitian yang relevan dan menemukan bahwa faktor-faktor tersebut dapat bertindak sebagai variabel independen, mediator, maupun moderator dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Faktor personal mencakup kepribadian, motivasi, dan keterampilan individu, sedangkan kerja sama tim berkontribusi dalam membangun sinergi untuk menciptakan ide-ide inovatif. Sementara itu, faktor organisasi melibatkan struktur, budaya, dan kebijakan yang mendukung inovasi.

Secara keseluruhan, pengembangan IWB dalam organisasi memerlukan pendekatan yang holistik dengan mempertimbangkan aspek individu, kelompok, dan organisasi.

Kombinasi antara kepemimpinan yang inspiratif, suasana kerja yang mendukung, dan kebijakan organisasi yang pro-inovasi akan memperkuat perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif untuk menghadapi tantangan dan peluang di era globalisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menggambarkan pengaruh komitmen organisasi terhadap inovasi dan suasana kerja di Cafe Masbrow. Fokus utama penelitian ini adalah mengeksplorasi bagaimana komitmen organisasi memengaruhi perilaku karyawan, penerapan strategi inovatif, dan produktivitas kerja (Hanyfah, Fernandes, and Budiarmo 2022). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan manajemen dan karyawan Cafe Masbrow, observasi langsung di tempat kerja, serta dokumentasi terkait. Wawancara dirancang secara semi-terstruktur agar dapat mengeksplorasi pandangan dan pengalaman responden secara lebih mendalam. Observasi dilakukan untuk memahami kondisi nyata di lapangan, termasuk interaksi antar karyawan dan penerapan strategi inovasi dalam operasional sehari-hari.

Analisis data menggunakan teknik analisis tematik. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi diklasifikasikan ke dalam tema-tema tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Proses ini melibatkan tahap transkripsi, koding, dan interpretasi data untuk menemukan pola dan hubungan yang signifikan.

Peneliti juga memastikan validitas dan reliabilitas data dengan menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber, metode, dan perspektif untuk meningkatkan keakuratan hasil penelitian. Selain itu, keterlibatan peneliti secara langsung di lapangan membantu memahami konteks sosial dan budaya di Cafe Masbrow. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara komitmen organisasi, inovasi, dan suasana kerja, serta memberikan rekomendasi untuk pengembangan lebih lanjut di Cafe Masbrow.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam mendorong inovasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif di berbagai sektor, termasuk industri kafe. Di Cafe Masbrow, komitmen ini tercermin melalui dedikasi manajemen dan karyawan dalam mencapai tujuan bersama, yang pada gilirannya mendorong terciptanya ide-ide inovatif dan peningkatan kualitas layanan. Salah satu aspek penting dari komitmen organisasi adalah kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*). Gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya pemimpin dalam mendukung dan memberdayakan karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Di Cafe Masbrow, penerapan kepemimpinan yang melayani dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa didukung dan diberdayakan, mereka lebih cenderung menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana ide-ide inovatif dapat berkembang dan diterapkan dalam operasional kafe. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga berperan dalam meningkatkan komitmen dan inovasi. Budaya yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan penghargaan terhadap inisiatif individu dapat memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan produk dan layanan baru. Dengan demikian, Cafe Masbrow dapat terus beradaptasi dengan tren pasar dan memenuhi kebutuhan pelanggan

yang beragam.

Lingkungan kerja yang positif, yang ditandai dengan hubungan baik antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen, juga berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi. Suasana kerja yang harmonis memungkinkan komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang produktif, sehingga inovasi dapat muncul dari berbagai tingkatan dalam organisasi. Pentingnya komitmen organisasi juga tercermin dalam kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi dan lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja yang positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Di Cafe Masbrow, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja dan penguatan budaya organisasi. Misalnya, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan mendorong nilai-nilai organisasi yang positif. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Selain itu, inovasi dalam proses dan produk juga merupakan faktor penting yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Kafe yang berkomitmen untuk terus berinovasi akan lebih mampu bersaing di pasar yang kompetitif. Inovasi proses, seperti efisiensi operasional, dan inovasi produk, seperti menu baru yang kreatif, dapat meningkatkan kinerja operasional kafe.

Komitmen organisasi yang kuat juga mendorong perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) di kalangan karyawan. Perilaku ini mencakup tindakan sukarela yang melampaui tugas formal, seperti membantu rekan kerja atau berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Perilaku kewargaan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan keseluruhan organisasi.

Di Cafe Masbrow, mendorong perilaku kewargaan organisasi dapat dilakukan dengan memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan inisiatif dan kontribusi ekstra. Hal ini akan memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi dan mendorong budaya kerja yang positif. Selain itu, komitmen organisasi juga berperan dalam pengembangan karir karyawan. Organisasi yang berkomitmen untuk mengembangkan potensi karyawan melalui pelatihan dan kesempatan pengembangan diri akan meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Hal ini pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan inovasi di tempat kerja. Pentingnya komitmen organisasi dalam mendorong inovasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif tidak dapat diabaikan. Di Cafe Masbrow, komitmen ini dapat diwujudkan melalui kepemimpinan yang melayani, penguatan budaya organisasi, perbaikan lingkungan kerja, dan fokus pada pengembangan karyawan. Dengan demikian, kafe dapat terus berinovasi dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap inovasi dan suasana kerja di Cafe Masbrow. Kepemimpinan yang melayani terbukti mampu membangun kepercayaan dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk berkembangnya ide-ide kreatif. Selain itu, budaya organisasi yang menekankan kolaborasi dan apresiasi terhadap kontribusi individu berperan dalam memperkuat keterlibatan karyawan dan meningkatkan kualitas layanan. Komitmen yang tinggi dari seluruh anggota organisasi juga mendorong perilaku kewargaan organisasi, yang mencerminkan sikap proaktif dan kesediaan untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas utama.

Cafe Masbrow menunjukkan bahwa dengan memadukan inovasi produk dan layanan, memperkuat keterampilan karyawan melalui pelatihan, serta mengoptimalkan proses operasional, mereka mampu menciptakan nilai tambah bagi pelanggan sekaligus mempertahankan loyalitas karyawan. Komitmen yang berkelanjutan terhadap pengembangan karir dan pengakuan terhadap prestasi karyawan juga menjadi kunci dalam mempertahankan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, Cafe Masbrow tidak hanya berfokus pada inovasi dalam produk, tetapi juga menciptakan ekosistem kerja yang memungkinkan inovasi tersebut terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Al., Ningrum et. 2021. "Konsep Komitmen Organisasional. Pengantar Ilmu Manajemen," no. October, 197–206.
- Angraini, Renita, Anwar Parawangi, and Nuryanti Mustari. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang." *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar* 2 (3): 875–88. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>.
- Business 8 (2): 1661–70. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1518>.
- Dewinta, Aurellya Rahmada. 2024. "Ekonomis : Journal of Economics and Business Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Kerja Inovatif : Tinjauan Sistematis Dalam 5 Tahun Terakhir." *Ekonomis: Journal of Economics and*
- Erita Yuliasesti Diah Sari, et al. 2023. Komitmen Organisasi: Tinjauan Kasus Berbagai
- Erviansyah, Reyhan Agaditya, Lies Putriana, and M Nuruddin Subhan. 2021. "Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv . Pandawa Copy Digital Printing Di Depok." *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila (JIMP)* 1 (1): 1–13.
- Hanyfah, Siti, Gilang Ryan Fernandes, and Iwan Budiarmo. 2022. "Penerapan Metode Kualitatif Deskriptif Untuk Aplikasi Pengolahan Data Pelanggan Pada Car Wash." *Semnas Ristek (Seminar Nasional Riset Dan Inovasi Teknologi)* 6 (1): 339–44. <https://doi.org/10.30998/semnasristek.v6i1.5697>.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/11044>.
- Ilwan, Ilwan, and Mesiono Mesiono. 2022. "KEPEMIMPINAN ORGANISATORIS SEBAGAI SHARING POWER DALAM MEWUJUDKAN KESEIMBANGAN HUBUNGAN ATASAN DAN BAWAHAN PADA MTsN 10 BIREUEN." *Pionir: Jurnal Pendidikan* 10 (3): 40–50. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12178>.
- Juru, Nyoman Ary. 2020. "Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng." *Jurnal Ilmiah MEA* 4 (2): 408–21. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/510>.
- Khaerudin, Adie Irwan Kusumah dan Wahyu. 2021. "Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Kai) Daop 3 Cirebon." *CENDEKIA Jaya* 3 (1): 29–38. <https://doi.org/10.47685/cendekia-jaya.v3i1.125>.
- Konseling 4 (4): 5816–23.
- Mardhiyana, Dewi, and Endah Octaningrum Wahani Sejati. 2016. "Mengembangkan Kemampuan Berpikir Kreatif Dan Rasa Ingin Tahu Melalui Model Pembelajaran Berbasis Masalah." *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* 1 (1): 672– 88.
- Narotama, Ida Bagus Indra, and Ni Nyoman Dian Sudewi. 2023. "Tinjauan Literatur Sistematis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Organisasi Publik Dan Swasta. Sustainability (Switzerland)*. Vol. 11. Yogyakarta: UAD Press. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.
- Pendidikan Tambusai 7 (3): 27306–19.
- Setyawati, Dewi. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada

- PT. GO-JEK Cabang Solo).” Universitas Muhammadiyah Surakarta 11 (1): 92–105.
- Shohib, Muhammad, and Cholichul. Hadi. 2020. “Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Keterikatan Karyawan.” *Cognicia* 8 (1): 54–68. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i1.13071>.
- Soebardi, Rusdijanto. 2020. “Perilaku Inovatif.” *Jurnal Psikologi Ulayat* 1 (1): 57–74. <https://doi.org/10.24854/jpu4>.
- Tanjung Amran Sahputra, Purba Anggi Martuah, and Muhammad Mahadir. 2022. “Pemahaman Terhadap Teori-Teori Organisasi.” *Jurnal Pendidikan Dan*
- Yusuf, R. M, and D Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.