

KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT.TELKOM AKSES MEDAN)

Sri Dewi Cristina Putri Purba¹, Namira Delfy Azhari², Jevania Martasya Sitorus³,
Korintus Gabriel Siregar⁴, Eli Delvi Yanti⁵

sridewipurba43@gmail.com¹, namiraazhari3@gmail.com², sitoruapanya@gmail.com³,
siregargabriel17@gmail.com⁴, delviyanti@pancabudi.ac.id⁵

Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Sebagai perusahaan telekomunikasi ternama, PT Telkom Akses Medan mempunyai kepentingan yang kuat untuk memahami tingkat komitmen organisasi karyawannya dan dampaknya terhadap kinerja. Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Komitmen organisasi menciptakan ikatan emosional antar karyawan dan memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi yang optimal. PT Telkom Akses Medan merupakan perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawannya untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi mengacu pada keinginan individu untuk tetap tinggal dan berkontribusi pada organisasi tempat dia bekerja. Dalam konteks ini, PT Telkom Akses Medan merupakan studi kasus yang menarik untuk dianalisis. Metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan artikel ini adalah kualitatif dan deskriptif. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Akses Medan. Mayoritas karyawan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dan komitmen ini berdampak positif terhadap kinerja. Faktor-faktor seperti pengakuan atas kinerja yang baik, keadilan organisasi, dukungan manajerial, dan peluang pengembangan karir penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Kepemimpinan yang efektif, pengembangan karir yang jelas, dan komunikasi yang terbuka memegang peranan penting dan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Untuk menjaga dan memperkuat komitmen organisasi karyawan, PT Telkom Akses Medan dapat menerapkan kisah sukses tersebut di atas. Mengenali kinerja yang baik dan memberikan peluang pengembangan karir yang jelas merupakan langkah yang dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, PT. Telkom Akses Medan.

ABSTRACT

As a leading telecommunications company, PT Telkom Akses Medan has a strong interest in understanding the level of organizational commitment of its employees and its impact on performance. Organizational commitment is an important factor that influences employee performance in a company. Organizational commitment creates an emotional bond between employees and motivates them to make optimal contributions. PT Telkom Akses Medan is a company that has succeeded in creating a positive work environment and motivating its employees to do their best work. In a competitive business world, organizational commitment is an important factor that influences employee performance. Organizational commitment refers to an individual's desire to stay and contribute to the organization where he or she works. In this context, PT Telkom Akses Medan is an interesting case study to analyze. The research method used to develop this article is qualitative and descriptive. This study shows that organizational commitment is an important factor in employee performance at PT Telkom Akses Medan. The majority of employees show a high level of commitment to the organization, and this commitment has a positive impact on performance. Factors such as recognition for good performance, organizational justice, managerial support, and career development opportunities are important in influencing organizational commitment. Effective leadership, clear career development, and open communication play an important role and have a positive effect on employee commitment to the

organization. To maintain and strengthen employee organizational commitment, PT Telkom Akses Medan can apply the success stories above. Recognizing good performance and providing clear career development opportunities are steps that can increase organizational commitment.

Keywords: *Organizational Commitment, PT. Telkom Akses Medan.*

PENDAHULUAN

Organisasi yang sukses mampu mempertahankan karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan dan berkinerja pada tingkat tinggi. Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Komitmen organisasi dapat menciptakan ikatan emosional pada karyawan dan memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal. PT.Telkom Akses Medan merupakan perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawannya untuk melakukan yang terbaik. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi mengacu pada keinginan individu untuk tetap tinggal dan berkontribusi pada organisasi tempat dia bekerja. Dalam konteks ini, PT.Telkom Akses Medan merupakan studi kasus yang menarik untuk dianalisis. PT.Telkom Akses Medan adalah perusahaan telekomunikasi yang berbasis di Kota Medan, Indonesia. PT.Telkom Akses Medan mempunyai visi untuk menjadi penyedia layanan telekomunikasi terkemuka di Medan. Untuk mewujudkan visi tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang berbakat dan berdedikasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT.Telkom Akses Medan dan dampaknya terhadap kinerja.

PT.Telkom Akses Medan merupakan perusahaan yang terus berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut tidaklah mudah. Karena membutuhkan banyak usaha, dedikasi terhadap perusahaan, dan komitmen terhadap pekerjaan. Tentunya membutuhkan kualitas dan performa yang tepat untuk mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu, pencapaian bisnis terbaru perseroan adalah semakin memperluas jaringan broadband dan memberikan akses informasi dan komunikasi tanpa batas kepada seluruh masyarakat Indonesia. PT Menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan/organisasi. Telkom Akses Medan senantiasa berupaya untuk menanamkan integritas pada diri pegawainya, termasuk memberikan masukan dari direksi hingga pegawai level paling bawah. Namun dalam melakukan hal tersebut, tidak semua karyawan menyadari pentingnya komitmen terhadap organisasi. Masih terdapat pegawai yang belum berpartisipasi penuh dalam seluruh kegiatan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan artikel ini terdiri dari metode kualitatif dan deskriptif. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: data primer dan sekunder. Analisis data melibatkan pengorganisasian data, mendeskripsikannya ke dalam unit-unit, mensintesisnya, mengorganisasikannya ke dalam pola, memilih apa yang penting dan apa yang akan dipelajari, dan menarik kesimpulan yang dapat dibagikan kepada orang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komiten Oranisasi

Komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang sering diartikan sebagai

keinginan kuat untuk selalu menjadi bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi, dan keyakinan dan kesadaran untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi (Luthans dan Doh, 2020). Sedangkan Griffin, Philips, dan Gully(2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi(organisation 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 (2021) 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 (2019) 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 (1991) 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.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai terhadap suatu organisasi tidak terjadi begitu saja, melainkan berlangsung melalui proses yang cukup panjang dan bertahap.

Steers (dalam Sopiah,2008: 163) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
 2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja;
 3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.
 4. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.
- Sementara itu, Sters (dalam Sopiah, 2008:164) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:
- 1) Faktor individual, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerjadankepribadian.
 - 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
 - 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
 - 4) Pengalaman kerja, seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pegawai PT Telkom Akses Medan PT.Telkom Akses Medan

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai adalah:

1. Kepemimpinan yang Efektif: Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dikelola dengan baik dan didukung oleh kepemimpinan, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi.
2. Kebijakan dan prosedur yang jelas: Karyawan akan lebih terlibat jika kebijakan dan prosedur perusahaan Anda jelas. Hal ini memberikan rasa aman dan kepastian dalam menjalankan tugas, menghilangkan ketidakpastian.
3. Budaya organisasi yang positif: Budaya organisasi yang positif seperti saling menghormati, kerjasama, dan rasa keadilan dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan selaras dengan nilai-nilai organisasi, mereka akan lebih terlibat.
4. Pengembangan Karir: Peluang pengembangan karir merupakan faktor kunci dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa memiliki peluang untuk tumbuh dan meningkatkan kualitas dan kinerja kerja, mereka cenderung lebih terlibat.
5. Pengakuan dan Penghargaan: Pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan juga dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan dihargai atas upaya mereka, mereka cenderung akan terlibat.
6. Lingkungan Kerja yang Nyaman : Faktor fisik dan sosial di lingkungan kerja juga mempengaruhi keterikatan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, baik hubungan fisik maupun sosial antar karyawan, meningkatkan perasaan terhubung dan terlibat.
7. Work-Life Balance: Karyawan yang merasa memiliki work-life balance yang baik cenderung lebih terlibat. Karyawan akan merasa dihargai dan dilibatkan jika perusahaan menawarkan fleksibilitas jam kerja dan dukungan untuk menjaga keseimbangan ini.
8. Gaji dan tunjangan: Kompensasi yang adil, termasuk gaji dan tunjangan lainnya, juga dapat memengaruhi keterlibatan karyawan. Karyawan cenderung lebih terlibat ketika mereka merasa bahwa gaji dan tunjangan yang mereka terima selaras dengan kontribusi dan kebutuhan mereka. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi yang dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

C. PT.Telkom Akses Medan dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Berikut beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh PT.Telkom Akses Medan bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

1. Terus mempertahankan praktik yang mengakui dan menghargai kinerja yang baik, termasuk memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui program penghargaan, pengakuan publik, atau promosi berdasarkan prestasi kerja.
2. Kami memberikan peluang pengembangan karir yang jelas, antara lain: Program pelatihan dan pendidikan bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan

- pengetahuannya. PT.Telkom Akses Medan dapat menawarkan kepada karyawannya program pelatihan dan pengembangan yang relevan. Hal ini memungkinkan mereka merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang secara profesional, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.
3. Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, seperti melalui pertemuan rutin, forum diskusi, atau penggunaan teknik komunikasi yang efektif.
 4. Membangun budaya organisasi yang kuat dan positif : PT.Telkom Akses Medan harus menciptakan budaya organisasi yang menumbuhkan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Hal ini membantu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
 5. Internal Peningkatan Komunikasi : PT.Telkom Akses Medan harus memastikan komunikasi berfungsi dengan baik antara manajemen dan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin , komunikasi online, atau saluran komunikasi lainnya. Komunikasi yang efektif membantu membangun kepercayaan dan meningkatkan keterlibatan komitmen karyawan.
 6. Menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung : PT.Telkom Akses Medan wajib menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung. Hal ini termasuk menyediakan ruang yang memadai, menjaga keseimbangan kehidupan kerja, dan mempertimbangkan kesehatan karyawan Anda secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Cormick & Tiffin (1980) kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan Menurut Robbins(1996), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Bernandin, JohnH & Joyce E.A Russel (1993) Kinerja dinyatakan sebagai catatan results yang dihasilkandari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja, baik untuk individu maupun kelompok, menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dkk,2002).

Dari beberapa teori di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memberikan kontribusi bagi organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi karyawan dari sebuah perusahaan dapat terlihat dari kinerja yang telah ditampilkan. Seperti, bagaimana karyawan tersebut menggunakan waktu, kesempatan serta sumber daya dalam menghasilkan suatu hasil kerja. Suatu kinerja yang baik dapat dilihat dari segi kuantitas, yaitu berapa banyak jumlah hasil kerja yang telah dihasilkan dan kualitas, yaitu tingkat baik atau buruknya hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar, perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja (As'ad, 1991). Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda

tergantung dengan individu, organisasi, psikologis, fisik lingkungan kerja dan lain-lain. Seperti yang diungkapkan oleh beberapa ahli dibawah ini. Menurut Gibson dkk (1996), ada tiga perangkat aspek yang mempengaruhi perilaku dan kinerja,yaitu:

- a. Aspek Individu: terdiri dari kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman kerja), demografis (umur, asal-usul/etnis, dan jenis kelamin). Kemampuan adalah sifat bawaan yang dapat dipelajari. Sementara itu, keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas. Unsur-unsur yang biasanya dianggap sebagai variabel demografis yang withering penting adalah jenis kelamin dan ras (budaya). Selanjutnya, diungkapkan oleh Gibson,dkk, keragaman budaya di tempat kerja membawa perbedaan-perbedaan utama dalam nilai, etika kerja, dan norma-norma perilaku.
- b. Aspek Organisasi (Lembaga): berkaitan dengan sumber daya, pola kepemimpinan, sistem imbalan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan.
- c. Aspek Psikologis (Persepsi dan Sikap): Sikap adalah pernyataan setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek (Robbins, 2006). Objek yang dimaksud disini adalah objek sikap yang menjadi perhatian dalam penelitian ini, yaitu pekerjaan.

E. Masalah Dan Solusi Kinerja Karyawan

Masalah Kinerja Karyawan di PT Telkom Medan:

1. Ketidakjelasan Harapan dan Tujuan Kinerja: Karyawan mungkin tidak sepenuhnya memahami harapan dan tujuan kinerja mereka, yang dapat mengakibatkan kinerja yang kurang konsisten.
2. Kurangnya Motivasi: Faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan, kurangnya peluang pengembangan, atau kurangnya tantangan dalam pekerjaan dapat mengurangi motivasi karyawan.
3. Kurangnya Keterlibatan: Karyawan yang merasa kurang terlibat atau tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang rendah.
4. Ketidakpuasan terhadap Lingkungan Kerja

Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, yaitu:

1. Penetapan Harapan dan Tujuan yang Jelas: Memastikan bahwa setiap karyawan memahami dengan jelas harapan dan tujuan kinerja mereka melalui komunikasi yang terbuka dan discourse dua arah
2. Sistem Pengakuan dan Penghargaan: Membangun sistem pengakuan yang adil dan transparan, serta memberikan penghargaan untuk pencapaian kinerja yang baik, dapat meningkatkan motivasi karyawan
3. Peluang Pengembangan dan Pelatihan: Memberikan peluang pengembangan keterampilan dan pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan kompetensi mereka, yang dapat berdampak positif pada kinerja.
4. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan: Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi.
5. Manajemen Kinerja yang Efektif: Menyusun sistem manajemen kinerja yang efektif, termasuk pemberian umpan balik reguler dan evaluasi kinerja, dapat membantu karyawan memahami sejauh mana mereka mencapai tujuan mereka.
6. Penyelesaian Konflik dengan Cepat: Mengatasi konflik tim atau masalah interpersonal dengan cepat dan efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
7. Fasilitasi Keseimbangan Kerja-Hidup: Mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencegah kelelahan meningkatkan kesejahteraan

karyawan.

8. Pembinaan dan Dukungan Kepemimpinan: Membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dengan menyediakan dukungan dan bimbingan, serta memberikan motivasi positif.
9. Peningkatan Komunikasi Inside: Meningkatkan aliran komunikasi inside untuk memastikan bahwa karyawan merasa terhubung dan mendukung satu sama lain.
10. Criticism dan Evaluasi Berkelanjutan: Memberikan umpan balik secara teratur dan menyeluruh, serta mengevaluasi kebijakan dan prosedur kinerja secara berkelanjutan. Implementasi solusi ini secara holistik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di PT.Telkom Medan. Penting untuk memahami kebutuhan dan dinamika unik di organisasi tersebut untuk mencapai perubahan yang positif.

KESIMPULAN

PT Telkom Akses Medan mempunyai visi untuk menjadi penyedia layanan telekomunikasi terkemuka di Medan. Untuk mencapai visi ini, perusahaan membutuhkan karyawan berbakat yang memiliki komitmen mendalam terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT.Telkom Akses Medan dan dampaknya terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Akses Medan. Mayoritas karyawan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dan komitmen ini berdampak positif terhadap kinerja. Faktor-faktor seperti pengakuan kinerja yang baik, keadilan organisasi, dukungan eksekutif, dan peluang pengembangan karir penting dalam mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, kepemimpinan yang efektif, pengembangan karir yang jelas, dan komunikasi yang terbuka berperan dan berdampak positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Untuk menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi karyawannya, PT.Telkom Akses Medan dapat mengadopsi kisah sukses di atas. Mengenali kinerja yang baik dan memberikan peluang pengembangan karir yang jelas merupakan langkah yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Selain itu, penting untuk memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk membangun kepercayaan dan komitmen yang lebih kuat. Berdasarkan studi kasus pendekatan organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Telkom Access Medan dapat menyimpulkan bahwa inisiatif organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.