

EFEKTIVITAS KINERJA:PERAN KOMITMEN,TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERUSAHAAN

Agustian Pangihutan Manullang¹, Teuku Tawakal Imamam², Riska Amelida³, Tri Nofita Gulo⁴, Darmiliani⁵

agustianmanullang44646@gmail.com

Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Perusahaan kini tengah berjuang untuk bertahan hidup di sektor bisnis dikarenakan banyak di antara mereka yang hendak mengoptimalkan daya saingnya melalui perbaikan berkelanjutan, yang dilakukan oleh sejumlah perusahaan yang berperan krusial guna meningkatkan daya saing. Salah satu komponen terpenting bagi perusahaan supaya bisa bersaing di pasar global ialah kualitas produknya. Penelitian ini menggunakan kajian pustaka ataupun literature review terkait langkah – langkah Penerapan komitmen terhadap efektif dalam perusahaan. Penelitian ini menerapkan metodologi penelitian kualitatif, dimana kajian diterapkan secara konsisten disertai asumsi metodologis.

Kata kunci: Efektivitas Kinerja:Peran Komitmen, Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan

PENDAHULUAN

Selain Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, komitmen terhadap efektivitas menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan, sebagai aset terpenting dalam organisasi, memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk dapat berkontribusi secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan komitmen dalam meningkatkan efektivitas perusahaan, dengan menekankan pentingnya perhatian terhadap kondisi individu karyawan, baik dari aspek internal maupun eksternal. Dengan memahami dan menerapkan komitmen yang kuat, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan.

Perusahaan haruslah menerapkan operasinya disertai pikiran ataupun tindakan yang optimal beserta menerapkan strategi baru supaya bisa bersaing dalam upaya peningkatan ataupun pengembangan beserta pengoptimalan kinerja para karyawannya dan seluruh komponen terkait kegiatan perusahaan beserta peningkatan kinerja karyawan (Wardani et al., 2016). Kinerja karyawan ialah suatu prestasi yang bisa terwujud oleh karyawan ketika melaksanakan tugas menyesuaikan kewajibannya, sebab pada hakikatnya tugas tersebut berada di bawah kendalinya (Priyono, 2020). Kualitas kehidupan kerja diterapkan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, partisipasi dalam seluruh proses pengambilan keputusan, beserta pencukupan kebutuhannya.

Kinerja karyawan haruslah meningkat selaku hasil dari upaya perusahaan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja beserta kepuasan kerja sehingga tiap upaya peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan bisa menciptakan tempat kerja yang baik sekaligus menyeluruh sehingga sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan (Minggu et al., 2019).

"Selain itu, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang mereka miliki. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dan berkontribusi secara aktif terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan strategi yang tidak hanya fokus pada peningkatan kinerja, tetapi juga pada pengembangan motivasi kerja karyawan."

Motivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas diharapkan bisa terwujud (Subroto, 2018). Organisasi beserta perusahaan membutuhkan peran PSDM (Pengembangan Sumber Daya Manusia) guna menjalankan kegiatan tersebut dikarenakan selain bakat ataupun kompetensi, juga harus mempertimbangkan ketangguhan beserta ketahanan karyawan ketika menjalankan tugasnya, yang juga bisa diterapkan guna mengukur seberapa lama perusahaan ataupun organisasi tersebut bisa bertahan (Rohmah, Nurruli, 2018).

PSDM ialah fungsi suatu perusahaan ataupun organisasi terkait perekrutan, pengawasan, beserta pengarahan tiap karyawan. Serangkaian tindakan untuk mempertahankan ataupun meningkatkan kecakapan sumber daya manusia disertai tujuan mewujudkan efektivitas di dalam perusahaan ataupun organisasi disebut PSDM (Umam & Atho'illah, 2021). Landasan PSDM ialah gagasan bahwa suatu perusahaan ataupun organisasi termasuk ciptaan manusia yang tentunya bergantung pada keterampilan manusia guna mengembangkan beserta mewujudkan tujuannya sekaligus mempekerjakan individu yang berkualitas. PSDM menunjang tiap individu ataupun kelompok, beserta integritas ataupun proses pembelajaran suatu organisasi ataupun perusahaan (Yusran & Sodik, 2019).

Perusahaan haruslah melaksanakan segala upayanya guna meningkatkan kinerja karyawan sebab dengan mempunyai karyawan yang berkinerja tinggi bisa mempengaruhi produktivitas perusahaan, yang bisa membantu perusahaan bersaing dengan perusahaan lainnya. Pada gilirannya, kinerja karyawan yang lebih tinggi akan membawa perusahaan lebih dekat dalam mewujudkan tujuannya (Prayogi & Nursidin, 2018).

Tetapi, peningkatan kinerja karyawan bukanlah hal yang sederhana, dikarenakan di sejumlah kasus, kerap timbul kesulitan terkait pengidentifikasian faktor yang mengakibatkan kinerja karyawan naik turun yang berbeda pada tiap individu (Kristiana et al., 2021). Selain menjadi salah satu pendorong utama kinerja seorang karyawan, kompetensi yang tinggi pun bisa menumbuhkan lingkungan yang pada akhirnya bisa mendorong persaingan yang sehat antar karyawan sekaligus memengaruhi pertumbuhan pribadi tiap karyawan (Soetrisno & Gilang, 2018). Karyawan haruslah mempunyai lingkungan kerja yang aman sekaligus nyaman dikarenakan mereka termasuk salah satu aset suatu perusahaan ataupun organisasi yang paling berharga (Setiobudi, 2017). Mempunyai individu yang berkinerja tinggi bisa meningkatkan produktivitas organisasi ataupun perusahaan secara keseluruhan, tetapi kondisi individu tiap karyawan haruslah diperhatikan, termasuk aspek internal ataupun eksternal (Setyawan, 2018).

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja, dan kondisi yang bisa membuatseluruh karyawan meningkatkan kinerja mereka disebut lingkungan kerja yang menunjang (Ferawati, 2017). Peningkatan motivasi pun diyakini bisa menunjang karyawan supaya berkinerja lebih baik (Sadat et al., 2020). Tanpa bantuan rekan kerja yang bekerja dengan sebaik-baiknya, SDM suatu organisasi ataupun perusahaan tak bisa membuahkan hasil (Panjaitan, 2017). Karyawan yang menerima pelatihan lebih mampu memahami tindakan mereka sekaligus alasan di baliknya, beserta memberi mereka kesempatan guna mengembangkan keterampilan ataupun pengetahuan mereka (Hendra, 2020).

Selain dorongan, karyawan juga bisa memperoleh pelatihan tentang cara mengatasi ego beserta meningkatkan dedikasinya terhadap perusahaan (Sari et al., 2020). Selain meningkatkan potensi SDM organisasi ataupun perusahaan, pelatihan bisa meningkatkan motivasi karyawan yang selanjutnya berdampak pada produktivitas kinerja karyawan (Kumala, 2020). Kepercayaan karyawan terhadap prinsip perusahaan termasuk landasan komitmen organisasi (Yessica Nathania, 2018).

Dampak positif tingginya komitmen organisasi terhadap karyawan antara lain meningkatnya kepuasan kerja, meningkatnya kinerja, beserta keinginan supaya tetap bertahan di perusahaan (Panggabean et al., 2020). Komitmen organisasi ialah derajat kesetiaan yang dimiliki individu terhadap organisasi (Akbar et al., 2017). Dibutuhkan proses yang cukup panjang sekaligus progresif bagi karyawan supaya bisa berkomitmen terhadap perusahaan (Y

Nathania, 2018). Dari uraian tersebut, artikel ini mengkaji tentang pengaruh motivasi karyawan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, beserta pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Syarief (2022) mengungkapkan, MSDM ialah tahapan pengorganisasian, perencanaan, pengoordinasian, pelaksanaan, pengawasan perekrutan, pelatihan, beserta pemisahan karyawan dalam upayanya guna mewujudkan tujuan perusahaan ataupun organisasi.

Pengembangan dan Pelatihan

Wikaksono (2016) mengungkapkan, pelatihan beserta pengembangan termasuk dua hal yang berbeda, baik dari segi tujuan ataupun sasarannya. Pelatihan ialah suatu program yang dirancang untuk membantu seseorang supaya lebih menguasai bermacam keterampilan ataupun metode pelaksanaan suatu tugas secara terperinci sekaligus teratur.

Dalam hal ini, tujuan pelatihan yakni guna mempersiapkan pekerja supaya siap melaksanakan tugas yang dihibahkan. Sementara tujuan pengembangan yakni guna meningkatkan beserta memperkuat pengetahuan, keterampilan, sikap, sekaligus kualitas kepribadian karyawan (Akhmal & Safitri Y, 2017).

Kinerja Karyawan

Gary Dessler (2014) mengungkapkan, kinerja karyawan ialah suatu pencapaian di tempat kerja yang terlihat dan bahkan dibandingkan antara hasil kerja aktual dengan ketetapan standar oleh perusahaan ataupun organisasi.

Sementara Kusuma et al. (2016) mengungkapkan, kinerja ialah suatu tindakan nyata yang dilakukan oleh karyawan, bukan suatu kejadian. Akan tetapi, Ahyakudin et al. (2019) menegaskan bahwa kinerja ialah suatu pencapaian oleh karyawan. Umumnya kinerja karyawan dikelola oleh tiap individu, sehingga kinerja ialah suatu pencapaian yang diwujudkan oleh tiap karyawan secara mandiri.

Motivasi Kerja

Menurut (Robbins P, Stephen and Judge A, 2017) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu. Menurut (Maruli Tua Sitorus, 2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2015) Motivasi adalah apa yang mendorong orang untuk bekerja sama dan mencapai kepuasan

Lingkungan Kerja

Novriani Gultom & Nurmaysaroh (2021) mengungkapkan, lingkungan kerja diklasifikasikan ke dua jenis, yakni fisik beserta nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh aspek yang terlihat beserta dirasakan di tempat kerja yang bisa menghadirkan pengaruh kepada karyawan, mencakup: a) gedung tempat bekerja tampak memikat tetapi tetap memperhatikan keselamatan kerja; b) tersedia cukup peralatan beserta perlengkapan untuk pekerjaannya; c) tersedia tempat pelepas penat beserta lelah yang mudah dijangkau; d) tersedia tempat beribadah bagi tiap karyawan, contohnya masjid atau mushola; e) tersedia sarana transportasi oleh perusahaan ataupun umum, yang mudah diakses, terjangkau, beserta nyaman.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kajian pustaka ataupun literature review terkait langkah – langkah Penerapan komitmen terhadap efektif dalam perusahaan. Penelitian ini menerapkan metodologi penelitian kualitatif, dimana kajian diterapkan secara konsisten disertai asumsi metodologis. Dengan mengumpulkan beberapa literatur yang relevan, dapat dikatakan bahwa penelitian ini bersifat eksploratif.

KERANGKA KONSEP

Selama 60 tahun terakhir, konsep tentang komitmen organisasi sudah dijadikan subjek penelitian di banyak negara. Whyte pertama kali mengusulkan konsep ini berkisar di tahun 1956. Studi tentang teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory/SET), yang berakar pada paradigma pemahaman perilaku organisasi, terlaksana sejak tahun 1920-an (Cropanzano dan Mitchel, 2005).

Menurut teori tersebut, pertukaran sosial ialah proses berkelanjutan yang menumbuhkan ketergantungan dan tugas antara sejumlah pihak (Emerson, 1976; Bluu, 1964) sehingga penelaahan multidisiplin menetapkan strategi untuk memahami penyebab mendasar dari permasalahan tersebut dalam teori pertukaran sosial (SET) di bidang psikologi sosial, antropologi, beserta sosiologi. Dengan demikian, kekuatan interaksi relasional berkualitas tinggi termasuk salah satu dampak dari pertukaran sosial ini (Cropanzano dan Mitchel, 2005). Banyak teori terkait, termasuk teori pertukaran relasional, telah berkembang seiring dengan evolusi persyaratan ataupun pengaruh teori tersebut.

Desain penelitian menjelaskan konsep baik jenis/pendekatan penelitian, variable penelitian, model dan kerangka penelitian.

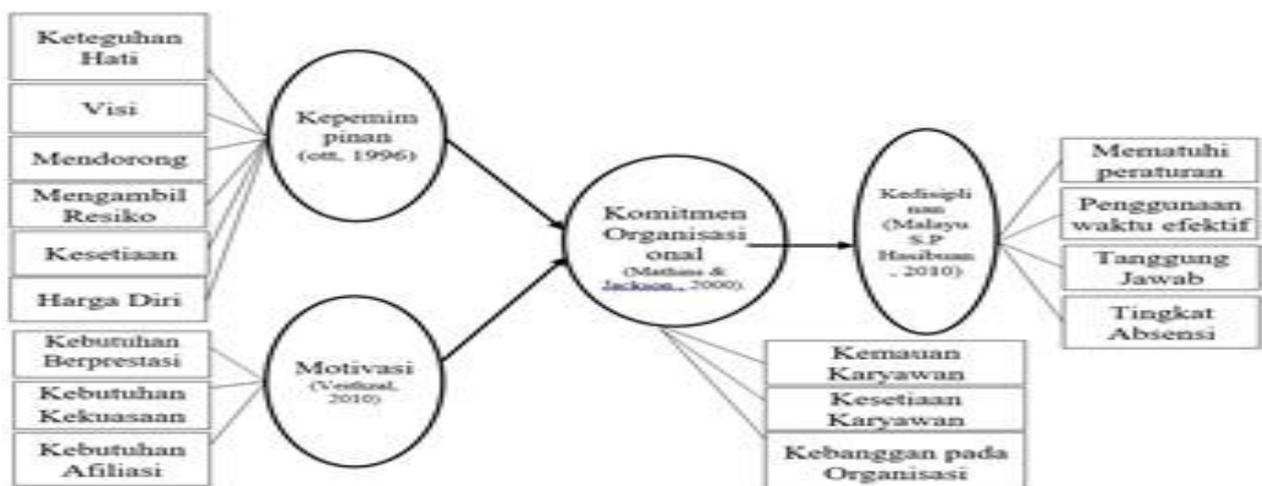


Figure 1. Kerangka Konsep

kerangka konsep dalam penelitian jurnal ini menjelaskan tentang konsep komitmen organisasi yang telah menjadi isu penelitian selama lebih dari 60 tahun. Whyte pertama kali mengusulkan konsep ini di tahun 1956, dan konsep ini asalnya dari paradigma teori pertukaran sosial (SET). Menurut teori ini, interaksi yang berkelanjutan antar pihak bisa mendorong ketergantungan beserta kewajiban.

Dalam konteks ini, sosiologi, antropologi, beserta psikologi sosial termasuk contoh penelaahan multidisiplin yang menetapkan cara mengatasi permasalahan dalam teori pertukaran sosial. Hasil dari interaksi sosial ini ialah berkembangnya ikatan interpersonal yang kuat.

Selain itu, kerangka konsep dalam penelitian ini juga mencakup desain penelitian yang menjelaskan jenis atau pendekatan penelitian, variabel penelitian, model, dan kerangka penelitian yang digunakan dalam studi ini. kerangka konsep ini memberikan dasar teoritis yang

kuat untuk memahami bagaimana komitmen organisasi dapat mempengaruhi efektivitas dan kinerja dalam perusahaan.

HASIL

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu penelitian ini membahas tentang Penerapan komitmen terhadap efektivitas dalam perusahaan. Penelitian memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap efektivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada perwujudan tujuan organisasi, sejalan dengan temuan Meyer dan Allen (1984) yang mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi terdiri dari dimensi afektif, kontinuan, dan normatif, yang semuanya berperan dalam peningkatan kinerja karyawan

Penelitian ini punmendapati bahwa komitmen organisasi mendorong karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan berinovasi. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, kemampuan untuk berinovasi dan beradaptasi sangat penting untuk mempertahankan daya saing. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan berkontribusi pada proses inovasi.

PEMBAHASAN

Komitmen organisasi telah menjadi fokus penelitian selama lebih dari 60 tahun, dengan akar yang berasal dari teori pertukaran sosial (SET). Teori ini menyoroti pentingnya interaksi berkelanjutan yang menumbuhkan tanggung jawab beserta saling ketergantungan di antara anggota organisasi. Dalam konteks ini, komitmen organisasi berperan penting dalam membangun hubungan yang berkualitas antara karyawan dan perusahaan sehingga bisa mempengaruhi efektivitas beserta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Komitmen organisasi tak hanya mendorong karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, tetapi juga berkontribusi pada proses inovasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih aktif dalam berinovasi, yang sangatlahkrusial dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Penelitian ini menggunakan pertanyaan terkait komitmen organisasi, Mengapa komitmen organisasi penting? Komitmen organisasi penting karena membangun ikatan kuat antara karyawan beserta perusahaan, yang memungkinkan karyawan supaya merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab terhadap tujuan perusahaan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan inovasi, yang sangat diperlukan untuk mempertahankan daya saing di pasar yang terus berubah. Selain itu, penelitian ini juga memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja dan retensi karyawan. Karyawan cenderung tak akan keluar dari perusahaan dan memperoleh tingkat kepuasan kerja yang lebih baik ketika mereka merasa terikat di dalamnya. Penelitian Ini menunjukkan bahwa investasi dalam membangun komitmen organisasi dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan.

KESIMPULAN

Dari analisis yang sudah diuraikan, kesimpulannya bahwa komitmen organisasi berperan sangat krusialterkait peningkatan efektivitas dan kinerja perusahaan. Komitmen yang tinggi di antara karyawan tidak hanya mendorong mereka untuk beradaptasi dengan perubahan,

tetapi juga meningkatkan keterlibatan dalam proses inovasi. Hal ini sangat krusial dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, di mana kemampuan untuk berinovasi dan beradaptasi menjadi faktor penentu keberhasilan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi menurunkan tingkat turnover beserta biaya yang terkait dengan perekrutan ataupun pelatihan karyawan baru melalui peningkatan kepuasan kerja beserta retensi karyawan sehingga perusahaan perlu mengembangkan strategi yang fokus pada peningkatan komitmen karyawan melalui program pelatihan, pengembangan karir, dan penciptaan budaya organisasi yang mendukung keterlibatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2), 90-96.
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. London: Pearson.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).
- Nathania, Y. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada warunk upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Purnomo, R. (2013, November). Analysis Multilevel And Cross Level In The Field Organizational Behaviour (The Example Of Explanation Of Organizational Justice Climate). In *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage* (Vol. 2, No. 1).
- Rohmah, N. F. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1-11.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170-182.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61-76.

- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Sukma, A. N., Karlina, E., & Priyono, P. (2020). Pengaruh Persepsi Profesi Guru Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Indraprasta PGRI. *Research and Development Journal of Education*, 1(1), 110-116.
- Syafnur, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Puma Jaya Abadi. *JEMBA: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 2(1), 139-142.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... & Salmia, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Umam, K., & Atho'illah, A. Y. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan commanditaire vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68-83.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Wesly, J., Kristiana, V., Bong, T., & Saputra, N. (2021). Pengaruh digital leadership, total quality management, dan knowledge management terhadap sustainability management pada perusahaan di DKI Jakarta. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 97-124.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Yusran, A., & Sodik, S. (2019). Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(3), 1-11.