

Komitmen Pegawai di Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone

Employee Commitment in Bappeda and Statistics of Bone Regency

Muh Rizal S¹, Henni Zainal²
Universitas Negeri Makassar¹
Universitas Indonesia Timur, Makassar²

Email: rizalsuyuti@unm.ac.id¹, henni_zainal@yahoo.com²

(Diterima: 12-Agustus-2019; di revisi: 11- September-2019; dipublikasikan: 05-November -2019)

ABSTRAK

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone. Penelitian ini menggunakan Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif (*positivism*). Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data sekunder dan primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional dapat terlihat dari karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja. Komitmen organisasional dapat terlihat dari karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja. Peningkatan komitmen organisasi secara teoretis dapat dilakukan dengan: a) memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi; b) berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi; dan c) memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, Kinerja pegawai, Keputusan, Pemerintah.

ABSTRACT

Commitment is a psychological condition that characterizes the relationship between employees and the organization and has implications for individual decisions to remain or leave the organization. The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment on employee performance in Bappeda and Statistics of Bone Regency. This study uses an explanatory research type with a quantitative approach (positivism). This study uses two types of data, namely secondary and primary data. The results show that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment can be seen from the characteristics of the job, the characteristics of the structure

and work experience. Organizational commitment can be seen from the characteristics of the job, the characteristics of the structure and work experience. The theoretical increase in organizational commitment can be done by: a) having trust in and accepting the goals and values of the organization; b) willing to strive towards the achievement of organizational goals; and c) have a strong desire to remain as a member of the organization.

Keywords: Organizational Commitment, Employee Performance, Decision, Government.

PENDAHULUAN

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan populernya model tiga komponen komitmen yang dikembangkan oleh (Mayer, J. D., & Salovey, 1997) dalam (Purnama, 2010). Sebagai tambahan, komitmen afektif mirip dengan apa yang dikembangkan oleh (Mooday, R.T., Porter, L.W., & Steer, 1982) mempertahankan pendekatan tiga komponen komitmen di mana komitmen normatif dan kontinuan secara keseluruhan merupakan bagian dari komitmen yang berkaitan dengan sikap. Kebanyakan penelitian mengenai tiga komponen komitmen terfokus pada pengembangan instrument pengukuran yang reliabel dan pada urutannya, namun sedikit penelitian terhadap hasil perilaku dihubungkan dengan komitmen yang berbeda-beda. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat berpengaruh positif dan komitmen kontinuan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Meyer dan Allen, 1991) dalam Purnama (2010). Komitmen kerja (*work commitment*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah topik yang populer dalam penelitian mengenai pekerjaan berhubungan dengan sikap (*attitude*). Komitmen kerja dan kepuasan kerja adalah variabel yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja kerja (*job performance*) (Mathieu, I., 1990).

Salah satu instansi pemerintah yang dituntut berperan besar guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan prasarana fisik adalah Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone dimana, memiliki fungsi dan perannya sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan dan pembangunan daerah. Peran strategis dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Bone tersebut tentunya perlu didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi, sehingga Sumber daya manusia yang ada harus benar-benar memiliki budaya kerja yang baik dan mantap sehingga mampu berperan seperti yang diharapkan.

(Spector, et, 2000) menyatakan bahwa komitmen organisasional menggambarkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dan melibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya, hal ini sejalan dengan konsep yang diadaptasi dari konsep Meyer dan Allen (1997), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu pada proses individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan

tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Spector *et al.*, (2000), menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yaitu : 1). Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), 2). Penghargaan (*reward*) yang diterima, 3). Kesempatan pekerjaan alternatif, 4). Perlakuan pegawai baru, 5). Karakter individu yang beragam juga mempengaruhi komitmen organisasi. Konsep mengenai komitmen organisasional pada intinya mengarahkan seseorang untuk mengategorikan perbedaan-perbedaan individu dalam masalah nilai dan motif secara lebih sederhana. Mowdey, (Steers, R. M., and Porter, 2000), memberikan batasan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dapat ditandai: penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Dari pengertian, batasan dan definisi tersebut terlihat bahwa pada intinya komitmen organisasional terkait dengan keterlibatan total seseorang terhadap organisasi, baik secara kognitif maupun afektif. Keterlibatan kognitif mencakup pandangan atau persepsi seseorang terhadap organisasi yang kemudian menuntun yang bersangkutan tertarik dan menerima nilai-nilai, tujuan dan sasaran organisasi; dan dari sini kemudian berlanjut pada keterlibatan afektif yang mewujudkan dalam bentuk keinginan dan kesediaan untuk berbuat yang terbaik terhadap organisasi, termasuk bertahan dalam organisasi. Sejalan dengan hal itu, para pakar memberikan batasan yang berbeda-beda atas komponen-komponen komitmen organisasional. Buchanan (Gibson, James L. Ivancevich J.M, 1995) misalnya mengemukakan komponen komitmen organisasional yang meliputi: kesesuaian diri (identifikasi diri) pegawai dengan tujuan organisasi, keterikatan psikologis pegawai dalam tugas-tugas organisasi, dan kesetiaan (loyalitas) dan kecintaan pegawai kepada organisasi yang ditunjukkan oleh ketidakinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi.

(Mowday, R., Steers, R. and Porter, 1979) mengelompokkan empat faktor besar yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Karakteristik personal, antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten ditemukan berhubungan dengan komitmen organisasi.
- b. Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi, demikian halnya dengan ambiguitas peran.
- c. Karakteristik struktural organisasi, antara lain ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.

- d. Pengalaman kerja, antara lain ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, dan keterikatan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.
- e. Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan, dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai, dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

(Steers, Richard, 1980), menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai antara lain:

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja; dan
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu Miner (1992), mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai antara lain :

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Indikator komitmen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan konsep perpaduan antara Mowday *et al.*, (1979), Steers (2003), dan Miner (1992), yaitu sebagai berikut.

- a. Karakteristik pekerjaan
- b. Karakteristik struktural
- c. (Yousef Darwish A, 2000), meneliti komitmen organisasional sebagai mediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian dilakukan pada tenaga asisten pada 50 perusahaan besar di UEA (United Arab Emirates), sampel penelitian dilakukan pada 30 perusahaan dengan mengirimkan 600 kuesioner, dan kuesioner yang kembali dan lengkap sebanyak 430 kuesioner. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung terhadap kinerja.
- d. (Kohtamäki Marko, Kraus Sascha, 2012), meneliti peran komitmen individu terhadap implementasi strategi dan pembelajaran organisasi berkaitan dengan perencanaan strategi dan kinerja organisasi. Penelitian dilakukan pada perusahaan IT di Finlandia sebanyak 1283 perusahaan. Pengambilan sampel dilakukan secara random dan jumlah sampel diketemukan sebesar 174 perusahaan. Alat analisis yang digunakan dalam

penelitian ini adalah *structural equation modelling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian ini menggunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif (*positivism*). Menurut (Sugiyono., 2014) penelitian eksplanatori menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data sekunder dan primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan pertimbangan bahwa SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dengan model yang kompleks serta digunakan untuk menganalisis model pengukuran reflektif dan formatif dalam situasi dimana teori belum berkembang (Sholihin dan Ratmono, 2013).

HASIL PENELITIAN

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa komitmen organisasional (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y_3). Hal ini terlihat dari T-statistik sebesar 8,184 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,341 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai adalah positif. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komitmen organisasional berlangsung dengan baik. Komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan para pegawai Pegawai Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Pengukuran variabel komitmen organisasional melalui variabel observe yakni karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja. Karakteristik pekerjaan merupakan tantangan dan tingkat kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaan. Tantangan pekerjaan yang dihadapi bisa berupa tantangan yang bersifat fisik maupun mental. Keduanya perlu mendapat perhatian yang sama pentingnya. Namun demikian penilaian beban kerja mental tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa komitmen menerima tantangan bagi sebagian besar pegawai cukup tinggi. Tantangan pekerjaan yang dihadapi bisa berupa tantangan yang bersifat fisik maupun mental. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa responden bersedia melakukan pekerjaan yang sulit. Secara teori, hal ini merupakan perilaku *sportsmanship* yakni perilaku menerima kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan dan kurang ideal. Sebagai anggota organisasi, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi, sehingga kondisi sesulit apapun tidak menjadi beban bagi pelaksanaan pekerjaan, baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang.

Selain itu, pegawai dapat melaksanakan beban pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian pada Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone.

Pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi dilakukan untuk menghindari terjadinya penumpukan pekerjaan pada satu bidang atau sub bidang dalam organisasi. Hal ini juga penting agar setiap pegawai bisa ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dituntut pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut. Karakteristik struktur menunjukkan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawai. Salah satu karakteristik struktur adalah tergantung pada besaran organisasi dan pola pendelegasian kewenangan. Pengawasan penting untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian salah satu tugas dari pimpinan yang penting adalah menjalankan pengawasan yang baik dalam organisasi.

Selain itu, aturan yang ditetapkan oleh organisasi tidak dimaksudkan untuk mengekang pegawai, namun dijadikan sebagai pedoman dan arah menuju tujuan organisasi. Sifat aturan yang mengekang cenderung akan menyebabkan kekakuan pegawai dalam bekerja serta mengekang kreatifitas dan inovasi pegawai untuk memberikan prestasi terbaik pada organisasi. Oleh karena itu, pimpinan juga membantu dengan cara tak memberikan banyak aturan yang mengekang, membiarkan pegawai berkreatifitas dengan pekerjaan mereka, dan menghilangkan hal-hal yang tak penting, misalkan hal-hal bersifat birokrasi yang bisa membuat pegawai menunggu terlalu lama untuk menyelesaikan tugas mereka.

Pengalaman kerja merupakan manifestasi dari rasa kepentingan personal pada organisasi, sikap positif terhadap organisasi, dan keterikatan sosial individu dalam organisasi. Kepentingan organisasi ini merupakan salah satu bentuk komitmen organisasi. Komitmen ini akan terbangun bila tiap individu mengembangkan sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan dan organisasi sebagai tempat tinggal. Pegawai yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi, memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai juga senantiasa membangun komitmen melalui perasaan positif terhadap organisasi. Secara teoritis, perilaku ini merupakan bentuk *affective commitment* yang menjadikan pegawai berkeinginan menjadi bagian dari organisasi karena adanya perasaan positif dan ikatan emosional. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Salah satu bentuk komitmen terhadap organisasi adalah terjalinnya hubungan baik antara sesama pegawai, keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasional dalam penelitian ini diukur dengan indikator karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja. Mowday dalam Sopiah (2008), komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota

organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Menurut Luthans dalam Sutrisno (2010:292) komitmen organisasional 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.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional dapat terlihat dari karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja. Peningkatan komitmen organisasi secara teoretis dapat dilakukan dengan: a) memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi; b) berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi; dan c) memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L. Ivancevich J.M, and D. J. (1995). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Keempat, Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Kohtamäki Marko, Kraus Sascha, M. M. and M. R. (2012). The role of personnel commitment to strategy implementation and organisational learning within the relationship between strategic planning and company performance. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research.*, 18(2), 159–178.
- Mathieu, I., and Z. D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin.*, 108, 171–194.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In I. P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional Development and Emotional Intelligence*, 3–13.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steer, R. M. (1982). *Employees organization linkages*. New York: Academy Press.
- Mowday, R., Steers, R. and Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Purnama. (2010). Influence Analysis Of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Citizenship Behavior (OBC) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal of Business Humanities and Technology*, 3(5).
- Sholihin dan Ratmono. (2013). *Analisis SEM-PLS WarpPLS3.0*. Yogyakarta: Andi Publisher.

Spector, et, al. (2000). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work (5th Ed.)*. New York: Prentice Hall.

Steers, R. M., and Porter, L. W. (2000). *Motivation and work behavior, 3 rd*. Singapore: Mc Graw-Hill.

Steers, Richard, M. (1980). *Efektivitas Organisasi. Penterjemah Magdalena*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Yousef Darwish A. (2000). Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6–28.