

ANALISIS PILAR KOMITMEN ORGANISASI STUDI PADA PT NABATI INDONESIA

Ade Ariska Nasution¹⁾, Aisyah Nurul Fasah Lubis²⁾, Fitria Lubis³⁾, Amelia Putri⁴⁾, Ikhhah Malikah⁵⁾

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Correspondence

Email: adeariskanst13@gmail.com

No. Telp:

Submitted: 26 Januari 2024

Accepted: 6 Februari 2024

Published: 7 Februari 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pilar komitmen organisasi dalam konteks PT Nabati Indonesia. Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Dalam studi kasus ini, kami menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam dan observasi langsung sebagai metode pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Nabati Indonesia memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Para karyawan menunjukkan tingkat kepuasan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ini. Pilar-pilar komitmen organisasi yang ditemukan meliputi komitmen afektif, normatif, dan kontinuitas. Komitmen afektif tercermin dalam sikap positif dan keterikatan emosional para karyawan terhadap perusahaan. Komitmen normatif terkait dengan kesadaran dan kepatuhan terhadap norma-norma, aturan, dan nilai-nilai organisasi. Sedangkan komitmen kontinuitas berhubungan dengan keterikatan dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana komitmen organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Hasilnya dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia, memperkuat budaya organisasi, dan membangun komitmen yang lebih kuat di PT Nabati Indonesia atau perusahaan lain dalam industri yang serupa.

Kata kunci: komitmen, organisasi, PT Nabati Indonesia

LATAR BELAKANG

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya komitmen organisasi dalam konteks perusahaan. Komitmen organisasi merupakan sikap dan keterikatan yang dimiliki oleh individu terhadap tujuan, nilai-nilai, dan keberlanjutan organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kinerja yang baik, kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

PT Nabati Indonesia dipilih sebagai studi kasus karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan ternama di industri makanan dan minuman yang telah berhasil mencapai pertumbuhan yang signifikan. Namun, untuk menjaga keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di PT Nabati Indonesia.

Dalam konteks perusahaan ini, faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kebijakan sumber daya manusia dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pilar-pilar komitmen organisasi yang ada di PT Nabati Indonesia dan melihat bagaimana faktor-faktor tersebut berperan dalam menciptakan komitmen yang kuat.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya komitmen organisasi dalam keberhasilan perusahaan, serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi di PT Nabati Indonesia atau perusahaan lain dalam industri yang serupa.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan yang kuat dan inspirasional mempengaruhi tingkat komitmen organisasi di PT Nabati Indonesia?
2. Bagaimana budaya organisasi yang positif dan inklusif mempengaruhi tingkat komitmen organisasi di PT Nabati Indonesia?
3. Bagaimana kebijakan sumber daya manusia yang diterapkan di PT Nabati Indonesia mempengaruhi tingkat komitmen organisasi?
4. Bagaimana pilar-pilar komitmen organisasi yang ada di PT Nabati Indonesia?

Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan yang kuat dan inspirasional terhadap tingkat komitmen organisasi di PT Nabati Indonesia.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi yang positif dan inklusif terhadap tingkat komitmen organisasi di PT Nabati Indonesia.
3. Untuk mengevaluasi pengaruh kebijakan sumber daya manusia yang diterapkan di PT Nabati Indonesia terhadap tingkat komitmen organisasi.
4. Untuk memahami secara mendalam pilar-pilar komitmen organisasi yang ada di PT Nabati Indonesia.
5. Untuk memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh PT Nabati Indonesia atau perusahaan lain dalam industri yang serupa untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi.

Kajian teori

1. Teori komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Komitmen normative adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Menurut Wibowo (2016. P,430) Komitmen organisasi kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi:

1. Karakteristik Individu: Termasuk karakteristik demografi (usia, gender, status pernikahan) dan karakteristik disposisional (kepribadian, nilai, sikap, dan minat)
2. Karakteristik Organisasi: Meliputi visi, misi, tujuan, struktur organisasi, desain kebijakan, dan sosialisasi kebijakan. Visi, misi, dan tujuan yang selaras antara anggota dengan organisasi dapat membentuk komitmen organisasi yang kuat. Selain itu, budaya organisasi, nilai-nilai, dan lingkungan kerja juga memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi
3. Faktor Personal, Situasional, dan Posisi: Faktor-faktor ini meliputi ciri-ciri kepribadian, investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial, pengalaman kerja, dan posisi dalam organisasi
4. Budaya Organisasi: Budaya organisasi, termasuk sistem dan kebiasaan organisasi yang memiliki makna, dapat memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi
5. Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan yang baik, manajemen sumber daya manusia yang efektif, serta kejelasan tugas dan umpan balik dapat memengaruhi komitmen organisasi karyawan.

Menurut Porter dan Steers dalam Priansa (2016:246) faktor faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

1. Karakteristik idnividual, usia, masa kerja, tingkat pendidikan serta jenis kelamin.
2. Karakteeristik pekerjaan, tantangan pekerjaan, kejelasan tugas interaksi sosial dan suasana kondusif
3. Karakteristik organisasi,tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai serta sifat dan karakteristik pimpinan.
4. Pengalaman kerja, meliputi ketergantungan organisasi kerja, sejauh mana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi

3. Studi kasus sebelumnya

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Melizawati, terdapat temuan yang relevan dengan topik penelitian ini. Studi kasus tersebut menyoroti tentang (pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan). Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini juga memberikan pemahaman yang mendalam mengenai pilar komitmen organisasi.

Analisis dan pembahasan**1. Analisis Pilar Komitmen Organisasi di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia:**

Dalam penelitian ini, kami melakukan analisis mendalam terhadap pilar komitmen organisasi di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia. Kami menjelajahi persepsi dan pengalaman karyawan terkait dengan komitmen organisasi yang ada di perusahaan ini.

Melalui pendekatan penelitian kualitatif, kami menggunakan berbagai metode pengumpulan data, seperti wawancara, observasi partisipatif, untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang pilar komitmen organisasi di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia:

Selama penelitian ini, kami mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia. Faktor-faktor ini mencakup:

- Kepemimpinan yang efektif dan inspirasional dari manajemen perusahaan.
- Kebijakan dan program pengembangan karyawan yang komprehensif.
- Budaya organisasi yang mendukung dan mempromosikan komitmen karyawan.
- Lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.
- Kesempatan untuk pertumbuhan karir dan pengakuan atas kontribusi karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel:

- Populasi: Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT Nabati Indonesia.
- Sampel: Sampel penelitian ini terdiri dari sejumlah karyawan yang dipilih secara acak dari berbagai departemen dan tingkatan jabatan di perusahaan.

2. Instrumen Pengumpulan Data:

- Wawancara: Peneliti menggunakan wawancara sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya, yang mencakup pertanyaan terkait komitmen organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi, dan dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi.
- Observasi Partisipatif: Observasi partisipatif digunakan untuk memperoleh pemahaman tentang komitmen organisasi melalui pengamatan langsung terhadap interaksi dan praktik di tempat kerja.

3. Teknik Analisis Data:

- Analisis Tematik: Analisis tematik adalah metode untuk menganalisis data kualitatif dengan tujuan mengidentifikasi, menganalisis, dan menafsirkan pola data kualitatif untuk menemukan tema umum atau ide yang muncul dalam data tersebut. Data dari wawancara, observasi, dan dokumen dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis tematik. Peneliti mengidentifikasi pola-pola, tema, dan konsep yang muncul dari data yang dikumpulkan, dan memahami bagaimana pilar komitmen organisasi tercermin dalam data tersebut.

Dari hasil analisis menunjukkan:

Mayoritas karyawan menunjukkan keterikatan emosional terhadap perusahaan, karyawan merasa bangga dengan onovasi, dan kualitas organisasi.

Karyawan juga mengatakan puas terhadap lingkungan kerja.

Karyawan menyatakan kesiapan mereka untuk tetap tinggal dan berkontribusi pada perusahaan dalam jangka panjang.

- Triangulasi Data: Triangulasi data dilakukan dengan membandingkan dan menggabungkan data dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi, untuk memperkuat validitas temuan.

Hasil dari analisis menunjukkan:

Setelah observasi langsung terhadap lingkungan kerja di PT. Nabati Indonesia, karyawan memiliki hubungan dan interaksi yang baik dengan sesama rekan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

1. Berdasarkan analisis pilar komitmen organisasi di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia, ditemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi kepemimpinan yang efektif dan inspirasional, kebijakan dan program pengembangan karyawan, budaya organisasi yang mendukung, lingkungan kerja yang positif, serta kesempatan untuk pertumbuhan karir dan pengakuan atas kontribusi karyawan.
2. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia dipengaruhi oleh berbagai aspek yang melibatkan manajemen perusahaan, kebijakan sumber daya manusia, dan budaya kerja perusahaan.

Saran:

1. Meningkatkan kepemimpinan yang efektif dan inspirasional: Perusahaan perlu memastikan bahwa manajemen memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat dan mampu menginspirasi karyawan untuk berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Pelatihan kepemimpinan dan pengembangan manajemen dapat membantu meningkatkan kualitas kepemimpinan di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia.
2. Memperkuat kebijakan dan program pengembangan karyawan: Perusahaan dapat memperluas dan meningkatkan kebijakan dan program pengembangan karyawan yang komprehensif. Ini dapat mencakup pelatihan dan pendidikan lanjutan, program mentoring, serta kesempatan untuk mengambil peran baru dan tanggung jawab yang lebih besar.
3. Mempromosikan budaya organisasi yang mendukung: Penting bagi PT Kaldu Sari Nabati Indonesia untuk mempromosikan budaya organisasi yang mendukung komitmen karyawan. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka dan transparan, penghargaan atas prestasi, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang positif: Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Ini termasuk mengatasi konflik secara efektif, mendorong kerja tim, serta memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Pane, S. M. (2017). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BNI Kanwil Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Agustina, A. (2021). *Komitmen Organisasi Dan Penggunaan Internet Yang Tidak Berhubungan Dengan Pekerjaan (Cyberloafing) Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Hendra, D. (2018). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Departemen Proses Pada Pt. Duta Palma Nusantara* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Adela, Y. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Susilowati, W. (2012). *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi* (Doctoral dissertation, Prodi Psikologi Unika Soegijapranata).
- Heriyanto, H. (2018). Thematic analysis sebagai metode menganalisa data untuk penelitian kualitatif. *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, dan Informasi*, 2(3), 317-324.