

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

Dhini Anggriani , Iswer Kaur , Vyola Vinanda , Wahyu Muharman Damanik , Ikhah Malikhah,

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Correspondence		
Email: Anggrianidhini308@gmail.com , Iswerkaur854@gmail.com , Vyolavinanda@gmail.com , Wahyudamanik87@gmail.com , Ikhahmalikhah@dosen.pancabudi.ac.id		No. Telp:
Submitted 1 Februari 2024	Accepted 7 Februari 2024	Published 8 Februari 2024

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

Pendahuluan

Organisasi yang sukses mampu mempertahankan karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan dan berkinerja pada tingkat tinggi. Komitmen organisasi merupakan sikap psikologis pegawai yang mencerminkan keterikatan pegawai terhadap nilai, tujuan, dan sasaran organisasi. Sebagai perusahaan telekomunikasi ternama, PT. Telkom Akses Medan mempunyai ketertarikan untuk memahami tingkat komitmen organisasi karyawannya dan dampaknya terhadap kinerja.



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 Penelitian Dan Pembahasan

A. 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 mempengaruhi 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.

B. 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.

C Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konstruksi psikologis yang mencirikan hubungan seorang anggota dengan organisasi, dan keinginan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Dikatakan mempengaruhi keputusan organisasi. Anggota yang mempunyai komitmen terhadap organisasi akan lebih mampu bertahan sebagai bagian dari organisasi. Dalam bukunya *Organizational Behavior*, Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap:

- 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
- 2) Kesiediaan bekerja keras sesuai niat organisasi.
- 3) Keyakinan dan penerimaan khusus terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Oleh karena itu, komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan kepeduliannya terhadap organisasi serta keberhasilan dan kemajuannya yang berkelanjutan. Komitmen organisasi memastikan hubungan yang baik dengan kinerja karyawan

yang tinggi, tingkat turnover yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. Upaya organisasi juga memastikan budaya organisasi yang hangat dan mendukung.

2. Komponen Komitmen Organisasi

Mowday yang dikutip Sopiah (2008: 155) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi:

- 1) Individu menjadi anggota organisasi berdasarkan keinginannya.
- 2) Komitmen kelanjutan adalah komitmen yang didasarkan pada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini dibentuk berdasarkan untung rugi dengan mempertimbangkan apa yang harus dikorbankan jika ingin tetap bersama organisasi.
- 3) Komitmen normatif adalah komitmen yang didasarkan pada norma-norma yang ada dalam diri seorang pegawai dan mencakup keyakinan individu mengenai tanggung jawabnya terhadap organisasi. Dia merasa harus bertahan hidup dengan kesetiaan.

D. 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, Steers (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.

E. Masalah Dan Solusi Komitmen organisasi di PT. Telkom Medan

Masalah Komitmen Organisasi:

1. Ketidakjelasan Visi dan Misi: Karyawan mungkin tidak sepenuhnya memahami atau merasa terhubung dengan visi dan misi perusahaan, yang dapat merugikan komitmen mereka terhadap organisasi.

2. Kurangnya Komunikasi Inside: Kurangnya komunikasi yang efektif dari pihak manajemen mengenai perkembangan perusahaan, perubahan strategis, atau pencapaian dapat mengurangi keterlibatan karyawan.

3. Ketidakpastian Karier:

Karyawan mungkin merasa tidak yakin mengenai peluang karier di perusahaan atau kurangnya jalur pengembangan karier yang jelas.

4. Ketidakpuasan dengan Kepemimpinan:

Solusi untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi, yaitu:

1. Komunikasi yang Terbuka dan Jelas: Meningkatkan komunikasi inside dengan mengadakan pertemuan rutin, menyediakan saluran komunikasi terbuka, dan menyampaikan informasi yang jelas mengenai visi, misi, dan tujuan perusahaan

2. Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan: Memberikan peluang pengembangan keterampilan dan pelatihan kepada karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka dan meningkatkan keterlibatan.

3. Pengakuan dan Penghargaan: Membangun sistem pengakuan dan penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

4. Penyediaan Jalan Pengembangan Karier: Menyusun jalur pengembangan karier yang jelas dan memberikan informasi mengenai peluang karier di perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan.

5. Partisipasi Karyawan dalam Pengambilan Keputusan: Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap organisasi.

6. Input dan Evaluasi Teratur: Memberikan umpan balik teratur mengenai kinerja dan memberikan evaluasi konstruktif dapat membantu karyawan untuk terus berkembang dan merasa dihargai.

7. Pembinaan dan Kepemimpinan yang Mendukung: Membangun budaya kepemimpinan yang mendukung, menginspirasi, dan memberikan dukungan kepada karyawan dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen mereka.

F. 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.

G. 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 dan 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