



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 6905-6914

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Komitmen Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

Arianto Waruwu^{1✉}, Cardinal Pranatal Mendrofa², Yupiter Mendrofa³, Peringatan Harefa⁴

Program Studi Manajemen, Universitas Nias

Email: ariantowaruwu648@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Dalam upaya meningkatkan komitmen kerja pegawai negeri sipil maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dan pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen dan sistem kerja kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan deskriptif naratif. Informan yang menjadi kunci dalam penelitian ini adalah keterwakilan dari pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias sebanyak 5 orang. Hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen kerja pegawai mencakup beberapa faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan manajemen dan sistem kerja yang diterapkan dengan kepemimpinan yang efektif, pengakuan dan penghargaan, pengembangan karir, keseimbangan dalam bekerja, komunikasi yang efektif serta partisipasi dan keterlibatan para pegawai.

Kata Kunci: *Analisis, Komitmen, Kerja, Pegawai*

Abstract

In an effort to increase the work commitment of civil servants, employees are needed whose duties work effectively and efficiently. This aims to save time and carry out their duties and improve work discipline for an employee, especially regarding the way employees carry out their work so that the results achieved will be in accordance with the work carried out. Commitment contains belief, binding, which will generate energy to do the best. Organizational culture is one of the factors that can influence employee work commitment in carrying out their duties. The aim of this research is to find out the commitment and work system of employees at the Nias Regency Tourism, Youth and Sports Office. This research uses a qualitative method with descriptive narrative. The key informants in this research were representatives from the Nias Regency Tourism, Youth and Sports Department, 5 people. The research results explain that employee work commitment includes several internal factors such as motivation, job satisfaction, and loyalty to the organization, as well as external factors such as the work environment and management support and work systems implemented with effective leadership, recognition and rewards, career development, balance in work, effective communication and employee participation and involvement.

Keyword: *Analysis, Commitment, Work, Employees*

PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan komitmen kerja pegawai negeri sipil maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dan pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Organisasi merupakan sebuah wadah di mana terdapat beberapa individu yang saling bekerjasama dan berinteraksi untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kelompok. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai jika memiliki sumber daya manusia yang memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Dalam mewujudkan komitmen organisasi maka diperlukan suatu karakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki hubungan terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan adanya komitmen yang kuat tanpa paksaan akan membuat pegawai lebih membantu majunya organisasi dibandingkan dengan pegawai yang telah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama namun sebenarnya merasa terpaksa. Mereka akan lebih

cenderung tidak membantu organisasi sama sekali dan terkadang malah menjadi beban untuk organisasi. Untuk itu sangat penting untuk lebih memfokuskan dalam meningkatkan komitmen kerja pegawai untuk memenuhi standar kebutuhan organisasi.

Setiap pegawai harus memahami budaya organisasi agar dapat memahami persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, kemudian mempengaruhi perilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Pegawai yang memiliki komitmen akan bekerja dengan penuh dedikasi karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal penting yang harus dicapai dalam organisasi adalah hasil dan target waktu yang telah ditentukan.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen seorang pegawai terhadap organisasi sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Ketika pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap budaya organisasi dimana bekerja maka akan muncul komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, diduga adanya beberapa fenomena masalah yang menyebabkan menurunnya komitmen pegawai, yaitu antara lain: (1) Munculnya ketidakstabilan organisasi, (2) munculnya kualitas kinerja yang menurun, (3) Komunikasi yang tidak efektif, (4) kurangnya rasa memiliki.

Data Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pariwisata,
Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

No	Komitmen Kerja Pegawai	Keadaan
1	Dukungan untuk kompensasi	sedang
2	Kedisiplinan	sedang
3	Semangat kerja	baik
4	Pemberian wewenang kepada bawahan	kurang
5	Kerjasama tim	baik

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa persentase uraian komitmen kerja para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias rata-rata 50 %, sehingga hal tersebut menjadi kendala dan hambatan dalam mensukseskan penyelesaian kerja dan tanggungjawab, sehingga hal ini yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di lokasi untuk mengetahui data dan informasi serta solusi yang dapat diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui komitmen kerja pegawai, dengan mengangkat judul penelitian "Analisis Komitmen Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias".

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sondang P. Siagian (2019: 127). Budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi.

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama. Jadi secara operasional, budaya organisasi bermula dari individu yang bergabung dalam suatu kelompok dengan kebersamaannya menciptakan nilai dan aturan sebagai dasar berperilaku didalam organisasi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Komitmen Kerja

Konsep tentang komitmen organisasi disebut pula dengan komitmen kerja yang mendapat perhatian dari manajer maupun pelaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang di harapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang di rasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan

aspek perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen kerja adalah seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2018).

Menurut Fred Luthans (2017: 249), bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Suatu kepercayaan tertentu didalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut. Luthans pada buku yang lain menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Robbins & Coulter (2018: 77), mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya, dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sementara keterlibatan kerja adalah pengidentifikasian dengan pekerjaan karyawan, komitmen organisasi adalah pengidentifikasian organisasi yang memperkerjakan karyawan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai komitmen kerja dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa komitmen kerja adalah rasa dan sikap keterikatan yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja, baik pada aspek nilai-nilai perusahaan, lingkungan maupun timbal balik yang diberikan oleh organisasi. Penjabaran Robbin dan Judge hampir sejalan dengan yang dikemukakan oleh Baron, yaitu keterikatan individu dengan organisasi dalam hal pencapaian tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, sedangkan pada pendapat yang dipaparkan Mowdays lebih menekankan pada keterlibatan individu dengan suatu organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Wibowo (2019: 433), bahwa Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja sebagai berikut: Justice and support (keadilan dan dukungan), Shared values (nilai bersama), Trust (kepercayaan), Organizational Comprehension (pemahaman organisasional), Employee involvement (pelibatan pekerja).

Menurut Steers (dalam Sopiah, 2018: 156), yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi,

3. Kesetiaan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Indikator Komitmen Kerja

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday et.al (2017: 236), sebagai berikut:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja
3. Penerimaan nilai-nilai organisasi
4. Penerimaan tujuan organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Suliyanto (2016:34), Riset kualitatif adalah riset yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2018), Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dan data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Informan (partisipan) penelitian ditetapkan sebanyak 5 orang dengan menggunakan teknik purpose sampling, yakni didasarkan atas kompetensi dan dianggap paling tahu tentang data apa yang kita harapkan (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2020). Kemudian teknik Analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Miles dan Huberman dalam Sugiyono 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis komitmen kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias adalah proses evaluasi yang bertujuan untuk memahami sejauh mana para pegawai di organisasi tersebut memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka dan organisasi secara keseluruhan. Analisis komitmen kerja adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang membantu organisasi dalam memahami, mengukur, dan mengelola komitmen pegawai.

Hasil dari analisis komitmen kerja dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang tingkat komitmen pegawai dalam organisasi ini, serta faktor-faktor yang

memengaruhi komitmen tersebut. Ini dapat digunakan oleh manajemen untuk mengembangkan strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen pegawai, yang pada gilirannya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja.

Dalam konteks Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga, analisis komitmen kerja dapat mencakup beberapa aspek penting, yaitu:

1. Komitmen terhadap misi dan visi organisasi, hal ini mengevaluasi sejauh mana pegawai memahami dan mendukung misi dan visi organisasi. Pegawai yang merasa terikat terhadap tujuan organisasi cenderung memiliki komitmen yang kuat.

Dari hasil penelitian di atas, didukung oleh pendapat Situm (dalam Sopiah, 2018: 164), menyatakan bahwa "ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan." Yaitu adanya arah organisasi dalam hal ini visi dan misi organisasi yang menjadi target dan harus tercapai. Dengan adanya arah organisasi atau vivid dan misi menjadi proses menimbulkan komitmen para pegawai untuk mewujudkannya.

2. Komitmen terhadap kepemimpinan, tindakan ini melibatkan evaluasi terhadap hubungan antara pegawai dan pemimpin. Kesiediaan untuk mengikuti dan mendukung kepemimpinan dapat mencerminkan tingkat komitmen yang kuat.

Dari hasil penelitian di atas, didukung oleh pendapat Steers dan Porter (2017: 136), mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, salah satunya adalah faktor personal, yaitu meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal seorang karyawan. Dalam hal ini, karakter personal yaitu kepemimpinan membentuk komitmen para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sampai tercapai.

3. Kepuasan kerja, dimana evaluasi tingkat kepuasan pegawai dengan pekerjaan dan kondisi kerja di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung terkait dengan komitmen yang lebih kuat.

Dari hasil penelitian di atas, didukung oleh pendapat Situm (dalam Sopiah, 2018: 164), menyatakan bahwa "ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan." Dalam

hal ini seorang pegawai yang mengalami kepuasan kerja di tempat kerja akan membentuk komitmen kerjanya.

4. Komitmen terhadap nilai-nilai organisasi, menganalisis sejauh mana pegawai mempraktikkan dan mengamalkan nilai-nilai organisasi dalam pekerjaan dan tugas yang dibebankan. Keselarasan antara nilai-nilai individu dan organisasi adalah kunci untuk komitmen yang kuat.

Dari hasil penelitian di atas, didukung oleh pendapat David (dalam Sopiah, 2018: 163), menyatakan bahwa komitmen karyawan dalam bekerja di suatu organisasi di pengaruhi oleh empat faktor, salah satunya karakteristik struktur, seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan. Nilai-nilai yang dikandung oleh organisasi di atas akan mempengaruhi komitmen para pegawai dalam bekerja

5. Komitmen terhadap pekerjaan dan tanggungjawab, dimana hal ini menilai sejauh mana pegawai merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan memiliki kesungguhan untuk melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan dengan baik.

Dari hasil penelitian di atas, didukung oleh pendapat Mowday et.al (2017: 236), tentang mengukur variabel komitmen organisasi, yaitu keinginan berusaha keras dalam bekerja. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi. Artinya komitmen pegawai timbul karena rasa tanggungjawab pada pekerjaan yang diberikan.

Hasil dari analisis komitmen kerja ini memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen pegawai dalam organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias. Dengan pemahaman ini, manajemen dapat mengambil tindakan untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen pegawai, yang dapat berdampak positif pada kinerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1. Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki komitmen kerja karena adanya dorongan untuk bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas,

memperoleh umpan balik atas pekerjaan dan tugas serta cara pemimpin dalam mengarahkan untuk mencapai target pekerjaan.

2. Sistem kerja yang efektif dapat berperan penting dalam meningkatkan komitmen pegawai. Ketika pegawai merasa diberi dukungan, dihargai, dan diberikan kesempatan untuk berkembang, maka cenderung lebih komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Sistem kerja yang dapat membantu meningkatkan komitmen pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah kepemimpinan yang efektif, pengakuan dan penghargaan, pengembangan karir, keseimbangan dalam bekerja, komunikasi yang efektif serta partisipasi dan keterlibatan para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J.dan J.P. Meyer. (2019). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational*. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
- Alwi. (2017). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Amstrong, Michael, and A. Baron. (2016) *Performance Management*. New York: Institute of Personel and Development.
- Ardianto. (2016). *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Cici, Nayati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Dahesih, Sari, R. (2016). *Iklim Organisasi Pentingnya Suatu Tinjauan Multi Tingkat dan Multi Dimensi*. *Jurnal Psikologi*. 8(2), 44-57
- Fred Luthans. (2017). *Organizational Behavior (Teinth Edition)* Mc GrawHill/ Irwin, Inc. New York.
- Kusdi. (2019). *Budaya Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Lestari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mowday, at.al (2017). *Employee Organizational Linkage: The Psychology of Commitment Absentism and Turnover*. Academic Press Inc, New York
- Robbins and Counter. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. (2018). *Organizational Behavior 15th Ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing As Pretice Hall.
- Robert Kreitner and Angelo Kinicki. (2017). *Organizational Behavior (Sixth Edition)* Mc GrawHill/ Irwin, Inc. New York.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Steer & Porter. (2017). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Suliyanto. (2016). *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Suryabrata, Sumadi. (2015) *Metode Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutarto. (2018). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: Refika Aditama
- W. John Newstrom and Keith Davis. (2016). *Organizational Behavior* Mc GrawHill/ Irwin, Inc. New York.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Cet. Ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zuriah, Nurul, 2015, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.