

Konsep Tat Twam Asi dalam Membentuk Human Relation dan Komitmen Organisasi pada Pekerja Milenial (Studi Kasus pada PT. Adira Multifinance)

I Putu Dharmawan Pradhana¹, I Dewa Ketut Gede Prabawa², Ni Ketut Arniti³, Andika Maulana Putra⁴

^{1,2,3,4}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional Denpasar
Email: pradhana@undiknas.ac.id

Abstrak

Konsep Tat Twam Asi merupakan salah satu filosofi yang menjadi landasan dan pondasi bagi masyarakat Bali dalam menciptakan harmonisasi hubungan dalam seluruh aspek kehidupan. Konsep ini sangat dibutuhkan di UMKM maupun perusahaan-perusahaan besar dalam membentuk hubungan antar pekerja/karyawan menjadi lebih baik. Disisi lain konsep ini juga dapat membantu pembentukan/penanaman komitmen terhadap diri tiap karyawan dari suatu organisasi. Karyawan membutuhkan hubungan yang baik untuk memberikan nuansa kerja yang nyaman dan aman. Dalam menciptakan nuansa kerja yang nyaman dan aman tersebut salah satu faktor yang memiliki pengaruh kuat adalah hubungan antar pekerja (Human Relation) dan komitmen organisasi yang tumbuh saling beriringan, Namun seiring berjalannya waktu kerap terjadinya Miss Interpretation dan Miss Communication diantara individu yang berinteraksi, baik pekerja dengan pekerja maupun pekerja dengan pimpinan/atasan, hal tersebut dikarenakan perbedaan karakter dan pola pikir yang memberikan dampak negatif terhadap hubungan antara pemimpin perusahaan dengan pekerja maupun antar sesama karyawan. Permasalahan ini sering terjadi terhadap karyawan yang termasuk kedalam golongan milenial. Dimana generasi ini memiliki stigma negatif bagi perusahaan, seperti tingkat emosional yang tinggi dan sering mengabaikan status rekan ataupun atasan. Oleh karna itu konsep Tat Twam Asi ini sangat efektif dalam meningkatkan hubungan antar pekerja dan menciptakan komitmen organisasi pada diri tiap karyawan, dimana hal ini sangat diharapkan disetiap perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan PT. Adira Multifinance, dimana terdapat fenomena yaitu pekerja milenial yang banyak memiliki permasalahan dengan atasan maupun karyawan yang disebabkan oleh berbagai factor. Penelitian ini menunjukkan Konsep Tat Twam Asi dapat membentuk human relation dan komitmen organisasi pada karyawan khususnya karyawan yang tergolong generasi milenial.

Kata Kunci: *Konsep Tat Twam Asi, Human Relation, Komitmen Organisasi, Generasi Milenial.*

Abstract

The concept of Tat Twam Asi is one of the philosophies that become the foundation for Balinese people in creating harmonious relationships in all aspects of life. This concept is very much needed in MSMEs and large companies in shaping relationship between workers / employees for the better. On the other hand, this concept also help establish / instill commitment to each employee of an organization. Employees need good relationships to provide a comfortable and safe working atmosphere. In creating a comfortable and safe working atmosphere, one of the factors that has a strong influence is the relationship between workers (Human Relations) and organizational

commitment that grow hand in hand, however over time to time there are often Miss Interpretation and Miss Communication between interacting individuals, both workers. with workers and workers with leaders / superiors, this is due to differences in character and mindset that have a negative impact on the relationship between company leaders and employees and among employees. This problem often occurs with employees who are included in the millennial class. Where this generation has a negative stigma for the company, such as a high emotional level and often ignores the status of colleagues or superiors. Therefore, the Tat Twam Asi concept is very effective in improving relations between employees and creating organizational commitment in each employee, which is highly expected in every company. This research was conducted by PT. Adira Multifinance, where there is a phenomenon, namely millennial workers who have many problems with their superiors and employees which are caused by various factors. This research shows that the Tat Twam Asi concept can form human relations and organizational commitment to employees, especially employees belonging to the millennial generation.

Keywords: *Tat Twam Asi Concept, Human Relations, Organizational Commitment, Millennial Generation.*

PENDAHULUAN

Bali merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki kebudayaan dan adat istiadat yang sangat kental. Berbagai kearifan lokal tumbuh dan berkembang dalam masyarakat adat dan seolah tidak tergerus oleh perkembangan zaman. Istilah the living culture sangat sesuai dengan kehidupan keseharian masyarakat pada umumnya, dimana aspek-aspek budaya sangat terlihat di setiap denyut nadi kehidupan dan aktivitas masyarakat di pulau yang diberi julukan Pulau Dewata ini. Kehidupan kemasyarakatan di Bali sangat dipengaruhi oleh berbagai kearifan lokal, salah satunya adalah konsep Tat Twam Asi yang menjadi landasan dan pondasi bagi masyarakat Bali dalam menciptakan harmonisasi hubungan dalam seluruh aspek kehidupan.

Ketut Wiana (2004:141) mengatakan bahwa pada dasarnya hakikat ajaran Tat Twam Asi menekankan hubungan-hubungan manusia dalam kehidupan di dunia ini. Tat Twam Asi diartikan bahwa kamu adalah aku, aku adalah kamu, hal inilah menjadikan horizon sosial bahwa manusia sama posisinya untuk saling menghormati, saling menyayangi dan saling menghargai, namun yang menjadi prinsip dalam hal ini adalah hak asasi sebagai manusia yang hidup saling menghormati, karena sejatinya manusia disebut manusia ketika ada hubungan sosial (pergaulan, perkumpulan). Kehidupan keseharian masyarakat khususnya di Balibanyak sekali yang mengalami kendala mengenai hubungan sosial baik itu dalam lingkup saling menghormati, ketidakjujuran bahkan kecurangan pada sesama yang memiliki dampak serius dikemudian hari, begitu juga yang terjadi pada UMKM sampai perusahaan-perusahaan besar di Bali, yang tentu saja rentan terhadap berbagai benturan didalam setiap interaksinya, seperti yang dialami oleh PT. Adira Multifinance (yang selanjutnya disebut dengan PT. Adira Finance). Perusahaan Pembiayaan ini didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991 yang melayani beragam jenis pembiayaan seperti Kendaraan bermotor baru ataupun bekas.

Perusahaan ini mengalami berbagai permasalahan yang dialami oleh karyawan perusahaan tersebut khususnya pekerja Milenial, dimana pekerja tersebut memiliki karakteristik yang membedakan dengan pekerja generasi sebelumnya. Secara umum pekerja milenial memiliki beberapa stigma negatif bagi perusahaan seperti tingkat emosional pekerja milenial memiliki beberapa stigma negatif bagi perusahaan seperti tingkat emosional yang tinggi, sering mengabaikan status rekan ataupun atasan, suka berpindah-pindah kerja dan sebagainya, namun di sisi lainnya, pekerja milenial memiliki beberapa keunggulan yang tidak dapat dikesampingkan khususnya

terkait dengan penguasaan teknologi khususnya teknologi informasi, membutuhkan lebih banyak ruang untuk dapat mengaktualisasikan diri, sangat ingin mendapatkan perhatian dan mengagungkan kebebasan dalam mengambil keputusan dan sekaligus melakukan langkah-langkah kerja yang cepat tidak terpacu pada alur sistem kerja dan administrasi yang rumit, hal inilah yang menyebabkan terjadinya perbedaan pandangan dengan pimpinan di PT. Adira Finance, yang pada hakikatnya pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru yang inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa anggota unit kerjajuga memiliki peranan yang tidak kalah penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karna para staff atau anggota unitkerjainilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasandari para pimpinan, yang tertuang didalam setiap keputusan. Baik tidaknya staff atau anggota unit melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana pimpinan memberikan pengaruh dan memotivasi bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan. Namun seiring berjalannya waktu kerap terjadinya Miss Interpretation dan Miss Communication diantara individu yang berinteraksi, baik pekerja dengan pekerja maupun pekerja dengan pimpinan/atasan, hal tersebut dikarenakan perbedaan karakter dan pola pikir yang memberikan dampak negatif terhadap hubungan antara pemimpin perusahaan dengan pekerja maupun antar sesama karyawan (Human Relation) dan ikatan pekerja terhadap suatu organisasi/perusahaan yang didalamnya mengandung sikap kesediaan pekerja untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi atau perusahaan. (Komitmen Organisasi).

Onong (2001) dalam pernyataannya mengatakan bahwa Human Relation berdasarkan permasalahan diatas merupakan hubungan manusiawi atau suatu komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku (action oriented), hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang. Davis dan Effendy, mengemukakan bahwa human relations adalah kegiatan dalam upaya memotivasi manusia untuk menumbuhkan kerja sama yang efektif, dan memberikan pemenuhan kebutuhan dan juga tujuan organisasi. Potensi aktualitas dan proses kreativitas manusia perlu digali, diarahkan dan dikembangkan didalam wadah masyarakat dan juga organisasi. Dalam suatu manajemen, suatu lingkungan kerja, atau suatu kegiatan, human relation sangat diperlukan, karena bertujuan untuk mempererat rasa persaudaraan dan mendapatkan suatu kepuasan dari apa yang telah mereka kerjakan. Selain itu, human relation diperlukan karena mempelajari bagaimana orang dapat berkerja atau berinteraksi dengan efektif dalam kelompoknya, sehingga menimbulkan suatu keputusan, dalam pencapaian tujuan bersama maupun pencapaian tujuan personal. Jika dilihat mengenai karakteristik pekerja Milenial di perusahaan PT. Adira Finance, dimana pekerja tersebut memiliki tingkat emosional yang tinggi, sering mengabaikan status rekan ataupun atasan, suka berpindah-pindah kerja dan apapun bentuk sikap yang merugikan perusahaan, disinilah perlu adanya Komitmen Organisasi yang dapat mempengaruhikelekatan emosi pada pekerja, identifikasi dan keterlibatan pekerja dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Greenberg & Baron (2016:160) mengatakan bahwa komitmen organisasi tersebut merupakan derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya yang didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Oleh karna itu penerapan komitmen organisasi yang baik dan tepat sangatlah penting untuk mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dalam organisasi. Dalam hal ini konsep Tat Twam Asi memiliki peran mengakomodasikan setiap karakter

yang dimiliki oleh pekerja milenial, yang dilihat dari Human Relation dan Komitmen Organisasi, dimana dua hal tersebut memiliki beberapa aspek seperti:

1. Nilai-nilai (moral)
2. Etika (ethics)
3. Kepuasan Kerja
4. Keamanan Kerja
5. Kualitas Kehidupan Kerja
6. Tingkat Prestasi Suatu Komitmen Organisasi

Dimana aspek-aspek tersebut memiliki pengaruh terhadap tingkat produktifitas perusahaan. Aktivitas/Konsep-konsep yang sifatnya strategis ini tentunya harus dilakukan dimanapun dan kapanpun oleh perusahaan dan organisasi yang ingin memiliki kualitas dan loyalitas kerja karyawan yang tinggi sehingga tujuan-tujuan dari perusahaan akan mudah di capai bersama. PT. Adira Finance merupakan salah satu perusahaan yang besar dan cukup baik dimana semua aktivitas kerja dilimpahkan kepada karyawan baik tetap maupun karyawan lepas. Hal inilah yang menjadi dasar bagi penulis untuk dapat mengkaji lebih dalam terkait dengan konsep Tat Twam Asi dalam membentuk Human Relation dan Komitmen Organisasi dimana kedua aspek tersebut memiliki peran penting sebagai pondasi dalam keseimbangan suatu organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya konsep Tat Twam Asi dalam membentuk hubungan antar pekerja (Human Relation) dan komitmen organisasi pada pekerja milenial, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul: "Konsep Tat Twam Asi Dalam Membentuk Human Relation dan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Milenial" (Studi Kasus Pada PT. Adira Multifinance).

Berdasarkan penjelasan tersebut, yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Konsep Tat Twam Asi telah ditanamkan dan diterapkan pada setiap aktivitas kerja dari pekerja khususnya karyawan yang digolongkan dalam kategori karyawan dari generasi milenial?
2. Apakah konsep Tat Twam Asi yang telah diterapkan dapat menciptakan human relation dan komitmen organisasi khususnya dari karyawan milenial dan karyawan dari generasi sebelumnya?

METODE

Objek penelitian ini bertempat di PT. Adira Multifinance cabang Renon, yang beralamat di Jl Letda Tantar 1 (Per. Dewata Square Blok A 18-20 Renon) Denpasar, Bali. Penelitian dilakukan di PT. Adira Multifinance karena penulis sangat tertarik untuk meneliti lebih lanjut konsep-konsep yang membentuk Human Relation dan Komitmen Organisasi di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan data kualitatif deskriptif dengan wawancara mendalam dengan berpedoman pada list pertanyaan serta merekam melalui handphone. Informan penelitian ini yaitu Manusia, staff / karyawan kepala unit operasional PT. Adira Multifinance, HRD / Divisi Sumber Daya. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis data model interaktif. Adapun teknik keabsahan data yaitu dengan triangulasi yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Adira Dinamika Multi Finance atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Adira Finance hadir untuk melayani beragam

pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Adira Finance senantiasa berupaya untuk memberikan kontribusi kepada konsumen/klien Melalui identitas dan janji brand “Sahabat Setia Selamanya”, Adira Finance berkomitmen untuk menjalankan misi yang berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Hal itu dilakukan melalui penyediaan produk dan layanan yang beragam sesuai siklus kehidupan konsumen dari pembiayaan multiguna, perlengkapan rumah tangga dan elektronik (durables), dan otomotif (motor dan mobil). Adira Finance merupakan perusahaan pembiayaan yang tidak hanya sekedar memberi kredit kepada konsumennya, tetapi juga memberikan makna dan nilai persahabatan kepada konsumen melalui produk dan layanannya. Perusahaan ini membuktikan Adira Finance sebagai perusahaan pembiayaan terkemuka dan terpercaya. Untuk menghasilkan individu yang terbaik, perusahaan telah menerapkan budaya perusahaannya melalui program pelatihan yang berkesinambungan serta menyentuh hati karyawan, mitra bisnis dan komunitas secara umum, karna pelatihan tersebut harus ditanamkan didalam diri baik dari atasan perusahaan maupun karyawan, dimana hal tersebut sangat berpengaruh dalam pengoptimalan kinerja perusahaan. Namun seiring berjalannya waktu kerap terjadinya Miss Interpretation dan Miss Communication diantara individu yang berinteraksi, baik pekerja dengan pekerja maupun pekerja dengan pimpinan/atasan, hal tersebut dikarenakan perbedaan karakter dan pola pikir yang memberikan dampak negatif terhadap hubungan antara pemimpin perusahaan dengan pekerja maupun antar sesama karyawan (Human Relation) dan ikatan pekerja terhadap suatu organisasi/perusahaan yang didalamnya mengandung sikap kesediaan pekerja untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi atau perusahaan (Komitmen Organisasi). Oleh karna itu konsep Tat Twam Asi merupakan salah satu filosofi bali dimana penanaman konsep ini pada diri tiap bagian perusahaan dapat memberikan peningkatan hubungan antar pekerja dengan baik Seperti halnya saat peneliti mewawancarai kepala unit operasional Adira Multifinance renon, Bapak A.A Gde Wibawa Yudarsana pada hari kamis 18 November 2020 dalam wawancaranya beliau menyatakan bahwa penanaman konsep mengenai moral dan etika ini memang harus diterapkan disetiap kegiatan yang memiliki tujuan yang baik, konsep filosofi bali ini sudah ditanamkan oleh pihak perusahaan akan tetapi memang secara tidak langsung, perusahaan sering memberikan kegiatan-kegiatan yang bersifat menanamkan perilaku moral dan etika yang baik dan disiplin karna hal tersebut memiliki peran penting dalam keberlangsungan perusahaan, dimana moral dan etika tersebut dapat memberikan nuansa kerja yang ramah, nyaman terhadap karyawan dan atasan, dan apabila hal tersebut sudah diterapkan dengan baik secara otomatis mutu yang diberikan oleh pihak perusahaan bisa dikatakan mendapat nilai A, baik karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, dan tentunya dengan klient. Dan mengenai komitmen yang ada pada diri tiap staff/karyawan adira, oleh karna itu peneliti menggunakan konsep Tat Twam Asi sebagai dasar untuk membentuk hubungan antar pekerja (Human Relation) dan menumbuhkan komitmen organisasi pada diri tiap pekerja. Dan perusahaan ini sudah menerapkan dan menanamkan konsep Tat Twam Asi secara tidak langsung, dan konsep-konsep lainnya mengenai etika dan moral, akan tetapi belum maksimal. Menjalin hubungan yang baik antar karyawan dengan pimpinan, maupun karyawan dengan karyawan sudah menjadi prioritas di perusahaan ini dikarenakan hal tersebut merupakan salah satu factor untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Pada jumat 20 November 2020 pukul 19.00 WITA Penulis berkesempatan untuk dapat mewawancarai bapak Edoward Fajar Purnomo melalui wawancara tatap muka, beliau merupakan salah satu karyawan/staff dari PT. Adira Multifinance, dalam wawancara tersebut Ia menjelaskan bahwa sudah 2 tahun 5 bulan ia bekerja di perusahaan ini dan dalam karirnya ia bekerja sebagai staff/karyawan dibagian marketing dimana tugas dan tanggung jawabnya untuk memperkenalkan

dan memberitahu klient serta membuka jalan dari klient tersebut untuk mengembangkan usaha dan meningkatkan penjualan dari produk-produk yang dimiliki. Dikarenakan Produk financial ini sendiri berbeda-beda dari mulai i perorangan maupun untuk corporate (perusahaan). Bapak Edo juga menjelaskan bahwa selama ia bekerja di perusahaan ini sudah berulang kali pihak PT. Adira Multifinance menerapkan kegiatan briefing karyawan yang didalamnya merupakan arahan yang lebih ditonjolkan untuk meningkatkan karakter moral dan etika daripada para karyawan yang bekerja di perusahaan ini, kegiatan ini berfungsi sebagai penanaman karakter yang baik bagi seluruh pihak perusahaan, baik atasan dan karyawan dimana kegiatan ini dapat mempengaruhi kenyamanan, kekompakan dan efektifitas dalam pencapaian tujuan perusahaan. Bapak Edo juga menjelaskan mengatakan mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan ini kurang efektif.

Pada hari Jumat juga, 20 November 2020 pukul 10.00 WITA peneliti berkesempatan mewawancarai bapak Cokorda Raka Arismayana selaku staff/karyawan PT. Adira Multifinance bapak dengan panggilan Cok Raka ini menjelaskan bahwa Penerapan Tat Twam Asi atau seperti kegiatan peningkatan moral dan etika di perusahaan PT. Adira Multifinance masih diterapkan oleh tiap pihak perusahaan dimana disetiap kegiatan apapun karyawan masih memiliki sikap-sikap dan etika/moral yang baik, karyawan dengan karyawan, maupun karyawan dengan atasan, tapi bagi saya yang berkerja dibidang pihak ketiga seperti Debt Collector sering mengalami miss communication dan miss interpretation dengan pihak kantor, mungkin hal itu juga disebabkan karena kurangnya kedekatan pihak kantor dengan pihak ketiga, mungkin hal tersebut juga seharusnya diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, dan jangan terlalu berpatokan terhadap SOP yang berlaku. Dimana kasus ini kerap kali terjadi di perusahaan ini, menurut saya hal ini sangatlah penting diperhatikan, karna jika sering terjadi benturan antara pihak kantor dengan Debt Collector itu bisa mempengaruhi keefektifan pekerjaan yang menyebabkan ketidakpuasan klient karena sering terjadi miss communication dan interpretation terhadap Debt Collector dan pihak kantor.

Pada hari Minggu, 15 November 2020 pukul 20.15 WITA dengan melalui via Whatsapp peneliti berkesempatan untuk mewawancarai Dharma Setiawan selaku Human Resource Development (HRD) di PT. Adira Multifinance, beliau menjelaskan bahwa "Konsep Tat Twam Asi atau konsep-konsep sejenisnya pasti diutamakan tetapi terkadang memang ada oknum-oknum karyawan yang khususnya karyawan milenial yang memiliki sifat tingkat emosional yang tinggi, diperusahaan ini tidak semua karyawan termasuk dalam golongan milenial, oleh karna itu kami sebagai pimpinan juga harus bisa membedakan kriteria-kriteria tiap generasi, dari cara berbicara, memberikan masukan, dan cara menegur karna tidak semua karyawan dapat menerima hal-hal, atau ucapan yang sensitive (berupa teguran/kritik dan sejenisnya). Di setiap umat memiliki karakter, sifat, kharisma, dan kepribadian yang berbeda serta cara menyikapi dan sudut pandang yang berbeda tidak terkecuali dengan karyawan di perusahaan ini, dilihat dari sudut pandang psikologi ada terdapat banyak karyawan yang di dominasi oleh karakter yang memiliki tingkat emosional yang tinggi, dalam hal nya sering terjadi konflik antara sesama karyawan ditimbulkan melalui faktor tertentu seperti kecemburuan sosial atau ketidakpuasan dalam bekerja sama. Kami selaku pimpinan harus mampu menyelesaikan permasalahan tersebut agar para karyawan tetap solid dan mau bekerjasama untuk kemajuan bersama dan kemajuan perusahaan, diperusahaan juga sudah sering melakukan briefing mengenai penanaman moral dan etika yang baik seperti halnya Konsep Tat Twam Asi terhadap karyawan, hal itu di lakukan agar dapat meningkatkan mutu kerja serta kenyamanan bekerja karyawan dalam bekerja, namun kami tetap memperhatikan standarisasi daripada SOP perusahaan. Kami selalu meningkatkan mutu pelatihan atau penanaman etika dan moral yang baik bagi tiap pihak/bagian perusahaan, hal tersebut sangat penting untuk kenyamanan dan keefektifan bekerja yang berujung

kepada tujuan dan misi perusahaan, apabila hubungan antar pihak perusahaan ini sudah berjalan dengan baik, maka secara otomatis juga dapat meningkatkan keefektifan bekerja dan tiap karyawan akan memiliki komitmen dalam pekerjaannya”.

Jumat 20 November 2020 peneliti berkesempatan untuk dapat mewawancarai Bapak Dharma Setiawan yang merupakan salah satu staff dibagian Credit Marketing Officer (CMO), dalam wawancara tersebut ia menjelaskan bahwa sudah satu tahun dua bulan ia bekerja di tempat ini dan dalam bekerja sebagai CMO dimana tugas dan tanggung jawabnya menjalankan fungsi marketing. CMO harus bisa menarik dan mendapatkan nasabah. Semakin banyak konsumen yang menjadi nasabah bagi CMO maka akan semakin besar pula insentif yang akan diterima oleh seorang CMO. Selain itu seorang CMO juga memiliki tugas lain yang tak kalah penting yaitu menganalisis data pengajuan kredit oleh konsumen. Pada dasarnya seorang CMO harus menguasai keahlian menghitung DSR atau Debt Service Ratio calon konsumen yang akan diajukan. Melalui penghitungan inilah maka CMO bisa memperkirakan apakah calon konsumen yang didapatkan tersebut bisa diterima ataukah ditolak oleh credit analis, dimana pada intinya CMO ini memiliki peran penting terhadap keberlangsungan perusahaan leasing

Bapak Dharma sebagai orang lapangan berpendapat mengenai gaya kepemimpinan diperusahaan PT. Adira Finance ini sudah cukup baik, dimana pimpinan memperhatikan hal etika, moral di tiap karakter karyawan, dan hal tersebut sudah tertanam didalam diri karyawan secara tidak langsung, walaupun belum maksimal. Namun bapak Dharma juga berpendapat pimpinan juga harus melakukan beberapa terobosan untuk menciptakan hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan lebih baik lagi, sehingga terciptanya komitmen tiap diri karyawan, apabila hal tersebut tercapai maka keefektifan dan kenyamanan kerja pasti akan mengalami peningkatan yang hebat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa konsep Tat Twam Asi dalam membentuk human relation dan komitmen organisasi di PT Adira Multifinance sudah melakukan penanaman konsep Tat Twam Asi secara tidak langsung melalui briefing dan disaat mengobrol diwaktu luang akan tetapi hal tersebut kurang mendapatkan hasil yang maksimal dikarenakan pihak pimpinan dan karyawan lebih berfokus terhadap standard SOP perusahaan dan target perusahaan yang berlaku, oleh karna itu perusahaan membutuhkan penanaman konsep mengenai moral dan etika khususnya konsep Tat Twam Asi yang lebih spesifik dan memiliki kaitan dengan keamanan dan kenyamanan yang dirasakan baik karyawan maupun pimpinan perusahaan. Hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan (Human Relation) di PT. Adira Multifinance sudah berjalan sebagaimana mestinya. Namun tidak bisa dipungkiri banyak karyawan khususnya generasi Milenial yang memiliki tingkat emosional yang tinggi yang memiliki permasalahan dengan atasan, hal ini disebabkan karna generasi ini cenderung tidak memandang suatu jabatan sebagai patokan kehormatan seseorang. Oleh karna itu pimpinan selalu melakukan briefing mengenai penanaman moral dan etika dan selalu belajar beradaptasi terhadap tiap generasi ke generasi, hal ini dianggap penting karna memiliki peran yang signifikan terhadap keberlangsungan keamanan dan kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan maupun pimpinan disaat bekerja. Sejalan dengan hubungan yang dirasakan antar karyawan maupun dengan pimpinan, disitu pula terciptanya komitmen organisasi, akan tetapi komitmen ini tidak dirasakan sama sekali oleh para staff/karyawan perusahaan PT. Adira Multifinance, hal ini disebabkan oleh adanya standarisasi perusahaan dan target perusahaan dimana baik karyawan maupun pimpinan lebih berfokus terhadap hal ini, namun hal ini sejalan dengan dimensi Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment) yang berarti

hanya ada perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Penanaman konsep mengenai moral dan etika khususnya konsep Tat Twam Asi yang lebih spesifik dan memiliki kaitan dengan keamanan dan kenyamanan yang dirasakan baik karyawan maupun pimpinan perusahaan dapat ditingkatkan lagi
2. Membangun kerjasama yang baik dan juga melakukan penerapan penanaman nilai moral dan etika dengan pihak ketiga untuk menciptakan kinerja yang lebih efektif dan berujung terhadap peningkatan citra baik perusahaan
3. Pihak pimpinan harus lebih membiasakan diri dengan karakteristik tiap generasi, dimana tiap generasi memiliki ciri khusus dan tingkat emosional yang berbeda, dan apabila pimpinan mengalami peningkatan adaptasi dengan tiap generasi, maka hubungan pekerja dengan pekerja maupun dengan pimpinan akan terasa lebih baik.
4. Mematuhi standard SOP dan memenuhi target perusahaan memang suatu kewajiban setiap bagian diperusahaan, akan lebih baik lagi apabila perusahaan focus dalam meningkatkan mutu komitmen/loyalitas karyawan melalui terobosan-terobosan baru
5. Perusahaan harus memiliki values yang berhubungan dengan values karyawan dan karyawan tersebut percaya akan hal itu, karena itu akan membuat karyawan nyaman dan memotivasinya untuk tetap tinggal di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asdiyanti, W. N. U. R. (2019). "Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar 2019".
- Fauzan, A. H., & Sumiyati. (2014). "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon".
- Fauzan, A. H., & Sumiyati. (2014). "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri, Tbk. Area Cirebon".
- Kusuma, Wesi. (2018). "Implementasi Ajaran Tat Twam Asi Terhadap Mahasiswa Penyandang Tunanetra di IHDN Denpasar".
- Maruf, A. A. (2013). "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Tataruang Dan Bangunan Kota Makassar". Halaman 120–135.
- Maruf, A. A. (2013). "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Tataruang Dan Bangunan Kota Makassar". Halaman 128–135.
- Maruf, A. A. (2013). "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Tataruang Dan Bangunan Kota Makassar". Vol. 30, Halaman 1–135.
- Moleong, Lexy. (2005). "Metodologi Penelitian Kualitatif". Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Servant, P., Dan, L., Organisasi, K., Kepuasan, T., Pegawai, K., Kantor, P., Besar, B., Sungai, W., Makassar, J. K., & Asdiyanti, W. N. U. R. (2019).. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Servant, J. K., & Asdiyanti, W. N. U. R. (2019). "Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar 2019."
- Sudarso, Yos. (2014). IPengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Halaman 1–20. diakses dari: http://antologi.upi.edu/file/JURNAL_PENGARUH_KOMITMEN_ORGANISASI_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN.pdf
- Surdarso, Yos. (2014). "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Halaman 3–20.
- Sudarso, Yos. (2014). "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Halaman 11–20.

12 November 2020.

Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.(2010). "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta.

Syam, A. A. (Universitas I. N. A. M. (2015). "Human Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintahan". Halaman112.

Syam, A. A. (Universitas I. N. A. M. (2015). "Human Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintahan". Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Yunitasari, Putu. (2017). "Analisis PengendalianRisiko Kredit Macet Dengan ImplementasiKonsep Tat Twam Asi pada LembagaPerkreditan Desa Tigawasa".