

Analisis Hubungan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Staf Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara (UNUSU)

Zon Saroha Ritonga

ABSTRACT

This study aims to reveal how the relationship between work commitment and productivity of staff at the Nahdlatul Ulama University of North Sumatra (UNUSU). The method used in this study is a qualitative research approach. Validation of research data was carried out using triangulation techniques through observation, interviews and document studies. The results of this study revealed four findings, namely: (1) University leaders have made standard operating procedures for each staff work unit so that it is easier to work and there is a clear career path for each employee. (2) The work productivity of UNUSU staff has increased, the Chancellor continues to improve the quality of education on the campus. (3) Efforts to increase staff commitment have encountered several obstacles, the Chancellor has tried to carry out his managerial functions, one of which is making plans to increase employee commitment to the maximum extent possible, but the obstacle is budget constraints so that the programs that have been prepared have not been implemented optimally. (4) The work commitment of Unusu staff is high because the majority of staff are Nahdlatul Ulama residents so they think that working at NU tertiary institutions does not only expect a salary but also participates in growing the Nahdlatul Ulama organization. The conclusions of this study are: The dominant organizational commitment of UNUSU staff is continuity commitment, followed by affective and normative commitment. Referring to the general condition that is classified as having high commitment, this finding shows that in general the staff will feel a loss if they leave the workplace, this has an impact on the work productivity of the staff.

Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara, Indonesia

PENDAHULUAN

Dinamika persaingan yang begitu ketat di sektor pendidikan, memerlukan antisipasi dini dalam bidang sumber daya manusia (SDM) sebagai upaya untuk mempertahankan eksistensi instansi ataupun sebuah Universitas. Salah satu aspek yang perlu memperoleh perhatian ekstra dalam bidang SDM adalah komitmen karyawan atau staf pada organisasi. Faktor ini sangat diperlukan karena individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan terus-menerus berikhtiar demi kemajuan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Setiap organisasi dituntut untuk bisa mengelola tiap-tiap perubahan

ARTICLE HISTORY

Submitted 20 Oktober 2022
Revised 25 Oktober 2022
Accepted 26 Oktober 2022

KEYWORDS

Analysis, work commitment, work productivity

CITATION (APA 6th Edition)

Zon Saroha Ritonga. (2022). Analisis Hubungan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Staf Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara (UNUSU). *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. 1(1), page: 45 – 51

*CORRESPONDANCE AUTHOR

zon.saroha@yahoo.com



yang terjadi secara tepat. Kemampuan organisasi dalam mengelola karyawan atau staf yang dilakukan dengan baik, akan menimbulkan komitmen yang kuat dari karyawan atau staf terhadap organisasi. Kondisi seperti ini sangat baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi, karena dengan kondisi seperti ini karyawan akan mampu mengoptimalkan kinerja. Tanpa kinerja karyawan yang optimal, mustahil kinerja organisasi akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu pihak manajemen harus bisa berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan cara menanamkan komitmen karyawannya terhadap organisasi.

Tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi, dan karyawan yang tidak memiliki komitmen cenderung enggan dalam menerima pekerjaan (Ivancevich, 2005). Seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasi berarti memiliki loyalitas terhadap organisasi. Komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen (Meyer dan Allen dalam Robert & Angelo, 2014) yakni; komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif berarti emosi pegawai melekat pada identitas pegawai dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya. Komitmen normatif menunjukkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa harus tetap berada di perusahaan. Sementara komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Pegawai yang hubungannya dengan perusahaan didasarkan pada komitmen berkelanjutan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.

Setiap organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan sebuah organisasi tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para karyawannya. Namun, tidak semua karyawan di suatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Fenomena inilah yang akan diteliti pada staf ataupun karyawan di Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Komitmen Kerja Staf Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara (UNUSU).

Komitmen Organisasi menurut Sudarmanto (2009), definisi dari komitmen organisasi merupakan kompetensi individu dalam mengikat diri terhadap nilai dan tujuan organisasi. Selanjutnya, Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan pegawai untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Adapun manfaat dari komitmen pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya pegawai, serta meningkatkan kualitas manajerial perusahaan. Ketika komitmen pegawai terhadap perusahaan sudah terbentuk maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Dengan kata lain, komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi perusahaan dalam proses operasional ataupun bagi individu anggota suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada perusahaan.

Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu:

- A. *Affective Commitment* (komitmen Afektif): karyawan yang ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional terhadap organisasi yang ditandai rasa diri dengan terlibat aktif dalam organisasi dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi.

- B. *Continuance Commitment*** (komitmen kontinuitas atau berkelanjutan): karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- C. *Normative Commitment*** (komitmen normatif): karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Adapun indikator yang dijabarkan dalam setiap komitmen antara lain:

Affective Commitment	Continuance Commitment	Normative Commitment
a. Karyawan akan terus bekerja atau berkarir. b. Karyawan merasa bahwa masalah yang terjadi di perusahaan juga menjadi masalah karyawan. c. Karyawan akan tetap bertahan di perusahaan karena mempunyai visi dan misi yang sama. d. Karyawan akan menerima segala jenis pekerjaan agar bisa tetap di perusahaan.	a. Karyawan tetap bertahan di perusahaan karena jabatan yang diperoleh. b. Karyawan tidak meninggalkan perusahaan karena mendapat fasilitas berdasar pada jabatan. c. Karyawan tetap bertahan di perusahaan karena gaji yang di dapat sudah sesuai keinginan. d. Karyawan tetap bertahan di perusahaan karena gaji yang di dapat sudah sesuai kebutuhan.	a. Karyawan merasa perusahaan tidak untuk ditinggalkan. b. Karyawan merasa tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan meskipun menguntungkan bagi karyawan. c. Karyawan merasa tidak sepakat dengan kebijakan perusahaan tapi tetap harus mengikuti. d. Karyawan merasa bekerja di perusahaan merupakan hal yang terbaik.

Menurut Gary Dessler (1999) dalam Sopiah (2008), membangun komitmen karyawan pada organisasi dapat dilakukan dengan cara:

- A. *Make it charismatic***: Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- B. *Build the tradition***: Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- C. *Have comprehensive grievance procedures***: Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- D. *Provide extensive two-way communications***: Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- E. *Create a sense of community***: Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu komunitasdimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.

- F.** Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.
- G.** *Share and share alike*: sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.
- H.** *Hire "Right-Kind" managers*: Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll kepada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.
- I.** *Walk the talk*: Tindakan jauh lebih efektif darisekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

Adapun Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004). Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komaruddin, 1992). The Liang Gie (1983), mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut.

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani, 2004). Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja (Burhanuddin Yusuf, 2016). Menurut (Marwansah, 2016) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil yang konkrit produk yang

Analisis Hubungan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Staf Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara (UNUSU) | 49 dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

PEMBAHASAN

Dengan merujuk kepada ketiga jenis kategori komitmen organisasi yang telah dijelaskan, maka diperoleh gambaran bahwa komitmen organisasi pada staf UNUSU tergolong Sedang dan tinggi atau dapat dikatakan berada pada kategori *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dimana kategori ini mencerminkan bahwa beberapa karyawan belum kuat ikatan emosional terhadap organisasinya. Masih ada beberapa karyawan yang belum meyakini dan mengimplementasikan nilai-nilai organisasi. Beberapa dari karyawan menyatakan enggan untuk ikut berpartisipasi aktif dalam merealisasikan tujuan/target organisasi, mereka hanya sekedar terlihat ikut ambil bagian dalam mewujudkan misi. Artinya terlihat jelas mereka tidak bersedia untuk mengeluarkan upaya secara maksimal demi kepentingan organisasi. Kondisi yang demikian memberikan sebuah gambaran bahwa komitmen organisasi staf belum pada kondisi yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi, sejalan dengan penjelasan secara teoritik tentang komitmen kontinuitas/berkelanjutan yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer sebagai komitmen yang didasarkan pada persepsi atas kerugian yang akan diperoleh jika karyawan tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Dengan kecenderungan hasil sebelumnya yang menengah dan tinggi, maka dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan atau staf tidak akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, staf yang memiliki komitmen rasional/kontinuitas yang rendah tidak akan bertahan dalam organisasi karena dirinya memang tidak membutuhkan (*need to*). Sebagai tambahan, staf yang memiliki komitmen rasional/kontinuitas rendah cenderung akan meninggalkan organisasi karena dirinya merasa tidak membutuhkan lagi. Beberapa dari staf menyatakan organisasi ini tidak memberikan kontribusi, mereka bekerja di organisasi ini tidak banyak berharap untuk berkembang dan mereka akan merasa beruntung jika harus meninggalkan organisasi ini. Dengan demikian keterikatan staf kepada organisasi yang bukan didasarkan oleh keterikatan emosional dan hanya terikat secara rasional semata akan mudah goyah jika mendapatkan tawaran-tawaran yang lebih baik di luar. Seperti beberapa staf yang menilai bahwa bekerja di organisasi manapun sama saja, mereka merasa beruntung meninggalkan organisasi ini dan bekerja di organisasi ini hanya untuk sementara. Dari informasi tersebut terlihat bahwa masih terdapat karyawan atau staf kurang loyal terhadap organisasi, karena tidak merasa rugi dan menyesal jika meninggalkan organisasi karena ada tawaran kerja yang lebih baik di tempat lain.

Komitmen selanjutnya yang dominan yaitu komitmen afektif. Komitmen afektif berasal dari ke-lekatan emosional karyawan terhadap organisasi. Staf yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi diri dengan terlibat dalam organisasi dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi. Beberapa subjek menyatakan ingin memajukan organisasi, mereka memahami tugas dan kewajiban dalam organisasi, dan mengetahui bagaimana cara memajukan organisasi. Sebaliknya, karyawan atau staf yang memiliki komitmen afektif rendah akan enggan terlibat dalam kegiatan organisasi dan tidak merasakan rasa suka sebagai anggota organisasi. Beberapa orang staf menyatakan tidak mengetahui seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi dan tidak mengetahui harus berbuat apa untuk memajukan organisasi, bahkan menghindari dan mencari alasan untuk tidak mengikuti kegiatan penting organisasi. Sementara itu komitmen normatif berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang

memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa seharusnya melakukan hal tersebut. Beberapa staf menyatakan bekerja di organisasi ini adalah panggilan jiwa dan akan bekerja di organisasi ini selamanya. Sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen normatif rendah akan cenderung meninggalkan organisasi karena tidak merasakan keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Beberapa menyatakan bekerja pada organisasi ini karena tidak ada pilihan lain, sering tidak peduli dengan aturan-aturan organisasi, dan merasa pengembangan organisasi bukan tugasnya.

Untuk menghitung nilai komitmen kerja dan produktivitas kerja staf, dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai} = \frac{\text{Jumlah hasil observasi}}{\text{Jumlah butir pengamatan}} \dots\dots\dots (\text{Piet. 2010:60})$$

No	Kriteria Penilaian	Keterangan
1.	A= 81-100 %	Sangat Tinggi
2.	B=61-80 %	Tinggi
3.	C=41-60 %	Cukup
4.	D=21-40 %	Rendah
5.	E=0-20 %	Sangat Rendah

Keterangan:

$$\frac{\text{Jumlah Hasil Observasi}}{\text{Jumlah Butir Pengamatan}} = 62/80 \times 100\% = 77,5 \%$$

Kategori = **Tinggi**

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil pengamatan terhadap hubungan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja staf adalah sebesar 77,5%. Hal ini berarti taraf komitmen dan produktivitas pegawai sudah termasuk kedalam kategori Tinggi.

SIMPULAN

Komitmen organisasi Staf UNUSU yang dominan adalah komitmen kontinuitas, diikuti dengan komitmen afektif dan normatif. Merujuk pada kondisi secara umum yang tergolong memiliki komitmen sedang dan tinggi. Hasil Penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut:

- A.** Pimpinan universitas telah membuat standar operasional prosedur pada setiap unit kerja staf sehingga memudahkan dalam bekerja serta adanya jenjang karir yang jelas bagi setiap pegawai.
- B.** Produktivitas kerja staf UNUSU sudah mengalami peningkatan, Rektor terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan di kampus tersebut.
- C.** Upaya meningkatkan komitmen kerja staf mengalami beberapa hambatan, Rektor telah berupaya menjalankan fungsi-fungsi manajerialnya salah satunya membuat perencanaan peningkatan komitmen pegawai dengan semaksimal mungkin, namun yang menjadi kendala adalah keterbatasan anggaran sehingga program yang telah disusun belum terlaksana secara maksimal.
- D.** Komitmen kerja staf Unusu tergolong tinggi dikarenakan mayoritas staf adalah warga Nahdlatul Ulama sehingga mereka berpendapat bahwa bekerja di perguruan tinggi NU tidak hanya mengharapkan gaji tetapi turut serta membesarkan organisasi Nahdlatul Ulama.

REFERENSI

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1, pp.1-18.

Analisis Hubungan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Staf Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara (UNUSU) | 51
Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta. Rineka Cipta.

Yusuf, Burhanuddin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Faisal, Sanafiah. (2003). *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar dan Aplikasi*. Malang: Yayasan Asih Asah Asuh.

Ivancevich, J.M. et. al. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. (7th ed., Jilid 1). Jakarta: Erlangga.

Komarudin. (1992). *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Rakhmad, Jalaluddin. (1999). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Salim & Syahrudin. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cita Pustaka Media.

Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang. (2007). *Teori Perkembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi OFFSET.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

The Liang Gie. (1983). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Nur Cahyo.