

# PENGUJIAN KOMITMEN ORGANISASI PADA SEKRETARIAT KABINET

Oleh

Tri Widodo, Yudha Setiawan, Lijan P. Sinambela

Program Studi Administrasi Publik

Pascasarjana Ilmu Administrasi

Universitas Nasional

## **Abstract**

*This study aims to analyze the variable organizational commitment at the Cabinet Secretariat which has 3 indicators, namely affective commitment, normative commitment and continuance commitment. The data in this study were collected through a questionnaire which was distributed to 30 employees of the Cabinet Secretariat. Based on the results of the research that has been done, it shows that indicators in the form of affective commitment, normative commitment and ongoing commitment have an influence on organizational commitment which is shown by the validity test results with the results of all valid question items and reliability test results with very reliable results.*

**Keywords:** *organizational commitment, affective commitment, normative commitment, continuance commitment*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel komitmen organisasi pada Sekretariat Kabinet yang mempunyai 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 30 karyawan Sekretariat Kabinet. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa indikator berupa komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan hasil uji validitas dengan hasil semua item pertanyaan valid dan hasil uji reliabilitas dengan hasil sangat reliabel.

**Kata kunci:** komitmen organisasi, komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila didalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak dan bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri serta bawahannya sehingga dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki organisasinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh pegawai.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sinambela, dkk. (2011), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan kinerja organisasi merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2011) faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dikaitkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja pegawai yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan pegawai itu termasuk dalam tipe pekerja keras, sedangkan pegawai yang mempunyai kinerja buruk disebabkan oleh kemampuan rendah dan pegawai tersebut tidak ada upaya-upaya untuk memperbaiki skill atau kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Menurut Maharangitha, (2017) terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menurut Colquitt, LePine dan Wesson dalam Sinambela (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang ada pada sebagian pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi itu memengaruhi sikap mereka apakah

tetap menjadi anggota organisasi itu atau tidak dan mencari pekerjaan pada organisasi lain. Komitmen organisasi juga merupakan sikap atau perilaku pegawai terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan tekad yang kuat untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Visi, misi, dan tujuan organisasi merupakan hal yang penting dalam usaha untuk menjalankan seluruh kegiatan dalam organisasi tersebut. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila dapat mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Untuk dapat mencapainya, organisasi harus merumuskan strategi yang kemudian dijabarkan dalam bentuk program-program atau aktivitas. Pelaksanaan atas visi, misi, dan tujuan organisasi yang menjadi komitmen organisasi tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada pelaksanaan komitmen organisasi tersebut. Komitmen organisasi akan menjadi kekuatan penting dalam membentuk program-program atau aktivitas untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Setiap organisasi baik itu publik maupun privat memerlukan komitmen organisasi yang kuat untuk diperlukan dalam peningkatan kinerja pegawai.

## **KERANGKA TEORITIK**

### **Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi terdiri dari dua kata yaitu Komitmen dan Organisasi. Menurut Snyder, (1994) kata komitmen berasal dari kata latin "Committer" yang berarti menggabungkan, menyatukan, mempercayai dan mengerjakan. Sementara itu, komitmen juga diartikan sebagai "ikatan psikologis" dengan sebuah organisasi (Gruen cs, 2000), sementara itu dalam Bansal et al. (2004), komitmen juga merupakan sikap yang menuntut atau menengahi respon nyata seseorang atau niat pelaku seseorang terhadap suatu benda. Organisasi menurut Stoner (2002), merupakan suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan manajer mengejar tujuan bersama. Sementara itu Organisasi menurut James D. Mooney adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya menurut Chester I. Bernard (1998), organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan manajemen kinerja, komitmen organisasi harus dimiliki oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Untuk mendapatkan gambaran lebih jelas mengenai komitmen organisasi, berikut disajikan beberapa pengertian mengenai analisis jabatan:

a. Robbin dan Judge, (2008) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah suatu

keadaan di mana seorang organisasi memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut;

b. Riggio (2000), menyatakan komitmen organisasi adalah "Organizational commitmen is a worker's feelings and attitudes about the entire work organization" maknanya adalah komitmen organisasi merupakan semua perasaan dan sikap organisasi terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi di mana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka;

c. Steers dalam Andi (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai "Rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya";

d. Colquitt, Lepine dan Wetson (2000) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah keinginan seseorang organisasi untuk tetap menjadi anggota organisasi;

e. Gibson, dkk. (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi;

f. Greenberg dan Baron (2003), komitmen organisasi adalah derajat dimana pegawai terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan pegawai untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja;

g. Luthans (2006), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi;

h. McShane dan Von Glinow (2008), komitmen organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, di mana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir;

i. Mathus dan Jackson (2001) merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistic kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi (turn over);

j. Menurut Al Zeifeti & Mohamad (2017), komitmen organisasi merupakan kesediaan para pelaku sosial untuk memberikan energi dan kesetiiaannya pada sistem sosial, keterikatan sistem sosial hubungan kepribadian yang dianggap sebagai ekspresi diri.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi

adalah sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk kesetiaan, loyalitas, keterlibatan yang sangat kuat untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

### Jenis Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1997) mengemukakan tiga komponen model komitmen terhadap organisasi. Tiga komponen model komitmen terhadap organisasi tersebut adalah:

- a. *Affective commitment* (komitmen afektif) berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan karena ia memang ingin bersama dengan organisasi itu;
- b. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), berarti komitmen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut memnutuhkan organisasi.
- c. *Normative commitment* (komitmen normatif), merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komitmen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai.

### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan selama lima hari mulai 3-7 Mei 2020 yang bertempat di Sekretariat Kabinet.

### Definisi Konseptual

No	Pakar	Teori	Dimensi	Indikator	SINTESIS
1	Robbin dan Judge (2008)	suatu keadaan di mana seorang organisasi memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan	Tujuan	a. Keinginan seseorang untuk memihak organisasi tertentu b. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut	Komitmen Organisasi adalah suatu keinginan dan kesediaan seseorang terhadap organisasi dalam bentuk kesetiaan, loyalitas, keterlibatan

No	Pakar	Teori	Dimensi	Indikator	SINTESIS
		dalam organisasi tersebut			yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi dan dapat bertahan dalam organisasi tersebut.
2	Riggio (2000)	semua perasaan dan sikap organisasi terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi di mana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan	Emosional	a. Perasaan yang berkaitan dengan organisasi b. Sikap yang berkaitan dengan organisasi termasuk pada pekerjaan	
3	Steers dalam Andi (2010)	rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya	Emosional	a. Rasa identifikasi seorang pegawai terhadap organisasinya b. Rasa keterlibatan seorang pegawai terhadap organisasinya c. Rasa loyalitas seorang pegawai terhadap organisasinya	
4	Colquitt, Lepine dan Wetson (2000)	keinginan seseorang organisasi untuk tetap menjadi anggota organisasi	Tujuan	Keinginan seseorang untuk menjadi anggota organisasi	
5	Luthans (2006)	keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi	Proses	a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu	

No	Pakar	Teori	Dimensi	Indikator	SINTESIS
		asi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi		b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi c. Keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi	
6	Al Zeifeti & Mohamad (2017)	kesediaan para pelaku sosial untuk memberikan energi dan kesetiannya pada sistem sosial, keterkaitan sistem sosial hubungan kepribadian yang dianggap sebagai ekspresi diri	Proses	a. Kesiadaan para pelaku sosial untuk memberikan energi b. Kesetiaan para pelaku sosial pada sistem sosial	

### Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	2	3	4
Komitmen Organisasi Luthans (2006)	keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,	Keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi (Komitmen Afektif), Berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi	Likert

keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi	(Komitmen Normatif), Keyakinan penerimaan nilai dari organisasi (Komitmen Berkelanjutan)	
--	--	--

### PENGUJIAN INSTRUMEN

Uji coba dilaksanakan selama lima hari mulai tanggal 03-07 Mei 2021 pada pegawai Sekretariat Kabinet. Jumlah responden sebanyak 30 responden.

### Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Nilai r tabel untuk 30 responden dengan signifikansi 5% adalah 0,361. Uji validitas dengan hasil sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	Mematuhi peraturan yang ada pada organisasi	0,485	0,361	Valid
2	Memberikan yang terbaik bagi organisasi	0,568	0,361	Valid
3	Tidak pernah mendapatkan sanksi/hukuman	0,521	0,361	Valid
4	Bersedia bekerja lembur untuk organisasi	0,551	0,361	Valid
5	Memiliki nyaman dan tenang dalam organisasi	0,634	0,361	Valid
6	Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi	0,699	0,361	Valid
7	Memiliki rasa suka duka	0,581	0,361	Valid

No	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	terhadap organisasi ini			
8	Merasa bangga menjadi bagian organisasi	0,616	0,361	Valid
9	Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi	0,743	0,361	Valid
10	Memiliki keinginan untuk terus bekerja dalam organisasi ini	0,765	0,361	Valid
11	Memiliki keinginan untuk menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini	0,773	0,361	Valid
12	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	0,710	0,361	Valid
13	Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar	0,576	0,361	Valid
14	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi organisasi ini	0,753	0,361	Valid
15	Bagi saya organisasi ini merupakan terbaik untuk bekerja	0,653	0,361	Valid
16	Merasa yakin terhadap organisasi ini	0,716	0,361	Valid
17	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	0,757	0,361	Valid
18	Saya merasa organisasi ini telah bnyak berjasa bagi hidup saya	0,623	0,361	Valid
19	Organisasi ini merupakan rumah kedua saya	0,673	0,361	Valid
20	Berkeinginan menghabiskan	0,795	0,361	Valid

No	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	sisa karir saya di organisasi ini			
21	Saya akan tetap tinggal pada organisasi ini walaupun pailit/merugi	0,784	0,361	Valid
22	Saya tidak akan meninggalkan organisasi walupun ada tawaran yang menarik dari organisasi lain	0,709	0,361	Valid
23	Loyalitas saya tinggi terhadap organisasi ini	0,527	0,361	Valid
24	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	0,741	0,361	Valid
25	Saya menduduki jabatan yang cukup strategis pada organisasi ini	0,481	0,361	Valid
26	Skema dana pensiunan pada organisasi ini jelas	0,752	0,361	Valid
27	Saya sudah cukup senior pada organisasi ini	0,389	0,361	Valid
28	Saya termasuk orang penting dalam organisasi ini	0,420	0,361	Valid
29	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar	0,751	0,361	Valid
30	Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali	0,409	0,361	Valid
31	Saya mempunyai ikatan kekeluargaan pada organisasi ini	0,529	0,361	Valid
32	Rasa kesatuan pada organisasi ini sangat bagus	0,628	0,361	Valid
33	Berkeinginan tetap tinggal	0,666	0,361	Valid

No	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	karena keuntungan yang didapat			
34	Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji	0,689	0,361	Valid
35	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	0,756	0,361	Valid
36	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	0,536	0,361	Valid

### Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Uji Reliabilitas menggunakan rumus teknik belah dua (half split) Spearman Brown dengan hasil bahwa  $r_{11}$  (koefisien reabilitas) sebesar 0,978 dan termasuk dalam kategori sangat reliabel.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Dari kuesioner yang disebar kepada 30 responden, kuesioner yang dinyatakan untuk dapat dianalisis secara statistic sebanyak 30 buah;
- Hasil uji validitas terhadap 36 item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi diperoleh bahwa semua item pertanyaan valid dengan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel;
- Hasil uji reliabilitas terhadap 36 item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dengan menggunakan teknik belah dua (*split half*) Spearman Brown diperoleh hasil 0,978 sehingga hasilnya sangat reliabel;
- Indikator berupa komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi;
- Instrumen uji coba dapat digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Naveed, dkk. 2014. Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee

Satisfaction. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research Vol. 1, No. 1. Pakistan

Memari, Negin, dkk. 2013. The Impact of Organizational Committee on Employed Job Performance "A Study of Meli Bank". Interdisciplinary Journal of Contemporary Reseach in Business Vol. 5, No. 5. Teheran: Islamic Azad University

Nurandini, Arina, dkk. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai PERUMNAS Jakarta). Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11. Semarang: Universitas Diponegoro

Praja, E. R. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta. [skripsi]. Yogyakarta (ID): Universitas Negeri Yogyakarta

Sapitri, Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa Fisip Vol. 3 No. 2. Riau: Universitas Riau

Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2019. *Manajemen Kinerja (Pengelolaan, Pengukuran, dan Impilkasi Kinerja)*. Depok: PT. RajaGrafindo Pers

