

HUBUNGAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Oleh :

Sahnun Rangkuti, SE

Dosen Universitas Daharmawangsa, Medan

Abstrak

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Metode penulisan makalah ini menggunakan metode tinjauan literatur (*library research*). Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. hubungan antara komitmen karyawan dan prestasi kerja karyawan adalah peran karyawan dalam mencapai tujuannya dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas, serta hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dengan perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input).

Kata kunci : *komitmen dan prestasi kerja*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi begitu cepat meningkat. Manajemen Sumber Daya Manusia disetiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan, semakin canggih. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam proses operasinya. Bagi para pemimpin harus dapat mencari solusi dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang pastinya akan muncul seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut.

Berbagai faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya, yaitu alam, modal, tenaga kerja, dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting, karena manusia merupakan penggerak segala aktifitas yang ada pada perusahaan.

Perusahaan merupakan sumber daya manusia yaitu karyawannya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu perusahaan akan tersendat dalam beroperasi tanpa peran serta yang aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan sangat canggih, karena peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktifitas dan proses produksi perusahaan.

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2007:268). Banyak perusahaan besar yang melihat kualitas terbaik Seorang karyawan bukan dari keterampilan, melainkan dari sikap. Memiliki keterampilan yang banyak tetapi tidak disertai dengan sikap yang baik, tidak akan membantu kalian, para karyawan untuk mendapat penilaian yang baik dari atasan/pimpinan. Kualitas terbaik yang kalian berikan dengan memperlihatkan sikap yang baik pula, dapat dijadikan

pijakan kuat dalam bekerja di perusahaan dan akan meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan dan mencapai kesuksesan.

Menurut Panggabean (2002:135), komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen juga digambarkan sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan yang lain (berhenti bekerja). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, pengurangan biaya dan peningkatan kualitas; keunggulan bersaing yang sangat sulit untuk diperoleh sekaligus. Selain itu karyawan yang memiliki komitmen bisa beradaptasi dengan mudah terhadap visi dan misi perusahaan serta berbagai perubahan, sehingga membantu menciptakan harmoni dalam perusahaan.

Perusahaan pasti berharap dan senang bila mempunyai karyawan yang mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan. Harapan ini wajar karena terdapat pengaruh aspek-aspek kerja lainnya dalam perusahaan. Adanya komitmen karyawan pada perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbulnya rasa memiliki organisasi.

Prestasi kerja karyawan adalah salah satu tolak ukur perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan prestasi kerja, harus dapat dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu karakter pekerja dan komitmen karyawan merupakan faktor penting dalam mengukur prestasi kerja. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain: (1) besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa dan (2) adanya masukan pada faktor-faktor lain seperti modal.

Prestasi kerja bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting untuk diperhatikan. Prestasi kerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam pekerjaannya atau prestasi kerja individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga berlaku bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai produktivitas kerja yang setinggi-tingginya. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena dengan adanya karakteristik kerja karyawan yang baik dan komitmen yang tinggi akan mampu mencapai prestasi kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa karakter kerja yang baik merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Komitmen karyawan berperan dalam peningkatan prestasi kerja dalam suatu organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul "Hubungan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan".

1.2. Tujuan Penulisan

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

1.3. Metode Penulisan

Metode penulisan makalah ini menggunakan metode tinjauan literatur (*library research*).

2. Uraian Teoritis

2.1. Komitmen Karyawan

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada diperusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal.

Pengertian komitmen karyawan menurut Steers *dalam* Kuntjoro (2002:64) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Menurut Zurnali (2010:124), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, menurut Minner *dalam* Sopiha (2008:87) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
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 pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, 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. Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan ada empat faktor diantaranya faktor personal, karakteristik jabatan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja, sehingga dengan adanya faktor-faktor tersebut maka karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan dimana mereka bekerja.

Menurut Umiker (1999), ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab.

Bertanggungjawab menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah, keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Tanggungjawab adalah kesadaran manusia akan

- tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.
- b. Konsisten.
Pengertian Konsisten adalah tetap (tidak berubah-ubah); taat asas; selaras dan sesuai Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).
 - c. Proaktif.
Pengertian Proaktif adalah lebih aktif (KBBI), dalam artian luas seseorang yang memiliki sikap proaktif selalu memiliki visi ke depan, memandang masa depan dengan penuh optimisme, selalu aktif dan memikirkan apa yang dapat mereka lakukan untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sikap proaktif cenderung mengarah pada tindakan (*action*) yang positif.
 - d. Disiplin Kerja.
Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja. Kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu, dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
 - e. Kepedulian.
Kepedulian adalah yang diatur secara langsung mempengaruhi komitmen untuk menghasilkan kinerja lebih unggul, dan secara tidak langsung mempengaruhi komitmen karyawan terhadap atasan dan profesinya.
 - f. Persepsi.
Persepsi adalah dukungan dari organisasional dan tingkat dimana manajer menilai kontribusi karyawan dan kepedulian tentang produktivitas yang meningkat dari karyawan. Scott dan Jaffe menekankan pengaruh negatif dari kurangnya integritas para manajer dan pemilik perusahaan akan merusak komitmen lebih cepat dari pada yang lain.
 - g. Kestabilan kerja.
Kestabilan kerja adalah peluang frustrasi yang disebabkan oleh tuntutan-tuntutan yang baru dan perubahan pola kerja akan mengurangi komitmen.
 - h. Kekuasaan karyawan.
Kekuasaan karyawan adalah lebih suka mengambil resiko dan membuat komitmen ketika mereka merasa ditanggapi, memiliki kebebasan menjadi dirinya sendiri, dan terselamatkan dari diskriminasi dan gangguan.

Jenis komitmen menurut Allen dan Meyer (Dunham, 1994:370) terbagi atas tiga komponen, yaitu :

- a. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan efektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- b. Komponen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.
- c. Komponen continuance berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar efektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai dengan dasar *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi

anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya pegawai yang terpaksa menjadi anggota organisasi akan menghindari kerugian financial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal.

Menurut Mowdey, Porter dan Steers, komitmen karyawan dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen karyawan memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Sikap mencakup identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, di mana penerimaan ini merupakan dasar komitmen karyawan. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Sikap juga mencakup keterlibatan seseorang sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya. Selain itu sikap juga mencakup kehangatan, afeksi, dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertindak laku adalah kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi. Keinginan juga termasuk kehendak untuk tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pegawai dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku yang berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

2.2. Prestasi Kerja Karyawan

Upaya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan demi terjaganya kelangsungan hidup tentu ditopang dengan menjaga prestasi kerja tetap stabil, bahkan bila perlu ditingkatkan karena peningkatan prestasi kerja merupakan dambaan setiap perusahaan. Untuk memahami pengertian prestasi kerja berikut penulis akan memaparkan definisi prestasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Menurut Mangkunegara (2002:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Jika prestasi naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasibuan, 2002:94). Menurut Maier *dalam* As'ad (2003:63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Sedangkan menurut Anoraga (2002: 175), prestasi kerja mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, prestasi kerja berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang dan jasa yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofi, prestasi kerja mengandung pandangan hidup dan sikap

mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan dimana hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian satu tujuan harus ada kerjasama atau perpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya adanya kerjasama yang baik atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Seorang karyawan dikatakan berprestasi dalam bekerja apabila memiliki kemampuan yang bisa dipertanggung jawabkan. Beberapa pendapat ahli tentang ciri-ciri karyawan yang memiliki kemampuan atau prestasi.

David Campbell yang dicakup oleh Mangunhardjana (1986: 27) menggolongkan ciri-ciri karyawan yang memiliki kemampuan atau prestasi antara lain sebagai berikut:

- a. Kelincahan mental berpikir dari segala arah.
Kelincahan mental adalah kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berpikir dari segala arah (*convergent thinking*) adalah kemampuan untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi.
- b. Kelincahan mental berpikir ke segala arah.
Berpikir ke segala arah (*divergent thinking*) adalah kemampuan untuk berpikir dari idea tau gagasan menyebar ke segala arah.
- c. Fleksibilitas konsep.
Fleksibelitas konsep (*conceptual flexibility*) adalah kemampuan untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.
- d. Orisinalitas.
Orisinalitas (*originality*) adalah kemampuan untuk menelorkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang, bahkan " mengejutkan".
- e. Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas.
Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas adalah *Orang* yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan dengan maksud untuk memperluas cakrawala berpikir.
- f. Latar belakang yang merangsang.
Latar belakang yang merangsang (*stimulating background*) adalah lingkungan dan suasana yang mendorong untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru dan untuk memiliki sifat-sifat khas mereka: usaha, tenang dalam kegagalan, tidak putus asa, disiplin, mencari-cari terus, berprestasi dan gairah dalam hidup.
- g. Kecakapan dalam banyak hal.
Pada umumnya orang yang memiliki kemampuan mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang (*multiple skills*).
- h. Disiplin Kerja.
Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja. Kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
- i. Keterampilan.

Keterampilan adalah prestasi kerja karyawan dalam perusahaan yang dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

j. Sikap Etika Kerja.

Sikap etika kerja adalah seseorang atau kelompok membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan selaras, serasi serta seimbang antar perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan prestasi kerja.

k. Tingkat Penghasilan.

Tingkat Penghasilan adalah besarnya jumlah nilai penghasilan yang didapatkan oleh karyawan didasarkan atas prestasi kerja karyawan, karena semakin tinggi prestasi karyawan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan itu akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga prestasi kerja karyawan akan tercapai.

l. Jaminan Sosial.

Jaminan Sosial adalah perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan yakni menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan bersemangat untuk bekerja.

m. Manajemen.

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan. Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik. Dengan demikian prestasi kerja karya karyawan akan tercapai.

n. Kesempatan Berprestasi

Kesempatan Berprestasi adalah setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan prestasi kerjanya.

Agar penilaian prestasi kerja karyawan berjalan dengan efektif, hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan program penilaian prestasi kerja karyawan yaitu :

1. Tujuan penilaian harus sudah ditetapkan di awal
2. Instrumen penilaian jelas
3. Standar penilaian harus ditetapkan terlebih dahulu sebagai acuan penilaian dengan tujuan mengurangi ketidakpuasan orang yang dinilai
4. Menetapkan Siapa yang menilai
5. Menetapkan Siapa yang dinilai
6. Waktu penilaian yaitu Kapan harus menilai
7. Melakukan Pelatihan bagi penilai untuk mendapatkan pemahaman yang sama atas instrument penilaian
8. Umpan balik dan mengimplikasikan penilaian

Tolak ukur yang akan digunakan untuk mengukur prestasi kerja pegawai adalah standar. Standar sebagai pengukur yang dapat ditetapkan, sesuatu yang harus dicapai atau alat untuk membandingkan antara satu hal dengan hal yang lainnya.

Menurut Sialagan (2002;103), menyatakan bahwa organisasi yang menghasilkan jasa memiliki beberapa ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengukur prestasi kerja. Oleh karena itu pengukurannya jelas berbeda dengan organisasi yang menghasilkan barang yaitu:

1. Ukuran waktu, yaitu beberapa lama seseorang membutuhkan jasa tersebut untuk memperolehnya.
2. Ukuran harga dalam arti beberapa besar uang yang dikeluarkan untuk memperoleh jasa yang dikeluarkan itu.

3. Ukuran nilai-nilai sosial budaya, dalam arti cara penghasil jasa memberikan jasanya kepada kliennya.

3. Pembahasan

Salah satu komitmen yang harus dipegang oleh karyawan adalah meningkatkan prestasi kerja. Menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Hasil penelitian Rachmawati (2012) bahwa komitmen karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Dewa Sutratex II berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Jadi hubungan antara komitmen karyawan dan prestasi kerja karyawan adalah peran karyawan dalam mencapai tujuannya dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas, serta hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dengan perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input).

Dari hasil penelitian-penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa komitmen karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Sebesar apapun insentif yang diperoleh karyawan dari perusahaan tidak akan menghasilkan prestasi yang optimal dari karyawan tersebut, jika tidak didukung oleh komitmen yang tinggi karyawan terhadap organisasi. Tingginya komitmen yang dimiliki seorang karyawan ditampakkannya dalam mensikapi pekerjaannya/tugasnya, mereka selalu bangga dan puas atas pekerjaan yang dilakukan, bekerja tekun dan bersungguh-sungguh. Komitmen karyawan dipengaruhi oleh usia karyawan, dimana semakin tua usia pegawai maka komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi. Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Komitmen memberikan makna bahwa karyawan pada tingkat managerial di perusahaan cukup baik. Alasan utama karyawan masih bertahan di perusahaan hanya sebatas kewajiban moral. Komitmen masih diartikan sebagai loyalitas yang mengacu pada kesetiaan buta, artinya karyawan menganggap bahwa meninggalkan perusahaan merupakan sesuatu yang tidak etis. Kecuali itu karyawan menganggap bahwa apabila karyawan tetap berada di perusahaan yang sama sepanjang karir mereka adalah merupakan suatu hal yang wajar. Hal ini sesuai dengan konsep komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1991) juga dari Meyer dan Smith (2000) yang menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinue dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional atau psikologis karyawan kepada perusahaan, komitmen kontiniu merupakan komitmen karyawan kepada organisasi karena keterbatasan keterampilan yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif merupakan komitmen karyawan kepada perusahaan karena kewajiban yang seharusnya dilakukan.

4. Penutup

Dari pembahasan dapat diketahui bahwa komitmen karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. hubungan antara komitmen karyawan dan prestasi kerja karyawan adalah peran karyawan dalam mencapai tujuannya dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi hasil kerja yang baik secara kualitas dan

kuantitas, serta hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dengan perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input).

Daftar Pustaka

Anoraga Pandji. 2002. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.

As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

Dunham, Randall B., 1994. *Management*, Illinois: Scott Foreman Co.

Hasibuan, Malayu S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Kuntjoro, Zainuddin, S. 2002. *Komitmen Organisasi*. www.epsikologi.com/masalah/250702html (diakses April 2015).

Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya.

Mangunhardjana, A.M. 1986. *Mengembangkan Kreativitas*. Yogyakarta: Kansius.

Rachmawati, R. 2012. Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PT. Dewa Sutratex II Cihami. Diakses dari www.rika.rose.co.id. Tanggal 30 Agustus 2015.

Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi.