KOMITMEN ORGANISASI

Pengertian Komitmen

Menurut Mathis dan Jackson (2001:99), Komitmen adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

L. Mathis-John H. Jackson, komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Robbins (2003:140),

- mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Poznanski dan Bline (2003:2)

komitmen dapat didefinisikan sebagai:

a). Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.

b). Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.

c). Sebuah keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan atau profesi.

tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan kemauan untuk menggunakan usahanya guna mendukung kepentingan organisasi serta adanya keinginan untuk tetap ada dalam organisasi.

3 ciri komitmen,Dessler, (1994)

- Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- Kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi
- Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Membangun Komitmen Karyawan

Menurut Dessler (1997:35),

1. **Berkomitmen pada nilai manusia**: Membuat aturan tertulis, memperkerjakan menejer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. **Memperjelas dan mengkomukasikan misi Anda**: Memperjelas misi dan ideologi; berkharisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentujk tradisi, Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang koprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif,

Membangun Komitmen Karyawan

Menurut Dessler (1997:35),

3. **Menciptakan rasa komunitas**: Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama,

4. **Mendukung perkembangan karyawan**: Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan

Dimensi
KOMITMEN
ORGANISASI
KOMITMEN
afektif
KOMITMEN
Normatif
KOMITMEN
continuance

Komitmen efektif (effective comitment)

keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasan cinta pada organisasi.

Komitmen Berkelanjutan (Continuence comitment)

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit,

Komitmen Normatif

(Normative comitment)

Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

- **Aspek-aspek Komitmen Organisasi**

Aspek Pertama

Yaitu rasa identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula **(Pareek, 1994 : 113).**

Aspek Kedua

- Yaitu keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan **(Sutarto, 1989 :79).**

Aspek ketiga

Yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun **(Wignyo-soebroto, 1987).**

Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

)

Wassalam……