

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KANTOR PUSAT MAJALENGKA

Oleh :

ELI ACHMAD MAHIRI^{*)}

e-mail : eliachmadmahiri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberdayaan karyawan, dan komitmen organisasional karyawan tetap PDAM Kantor Pusat Majalengka. Selain itu, tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional

Metode penelitian yang digunakan menggunakan jenis penelitian survey dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis untuk uji parsial menggunakan uji t dan uji simultan menggunakan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional artinya semakin karyawan diberdayakan sebaik mungkin dibandingkan dengan karyawan lain yang dirasa sudah sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka akan meningkatkan komitmen organisasional dalam diri karyawan.

Kata Kunci : Pemberdayaan Karyawan dan Komitmen Organisasional

^{*)} Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNMA

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan. Tuntutan akan perkembangan Sumber Daya Manusia yang semakin berkualitas lebih di dorong oleh kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya yang cenderung membutuhkan

profesionalisme dan kualitas dari sumber daya manusia keberadaanya sangat di butuhkan oleh perusahaan.

Hasibuan⁴⁾ (2006:12) menyatakan bahwa karyawan adalah kelayakan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Maka sangat di sayangkan bila dalam kenyataannya pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia belum optimal.

Perusahaan saat ini menghadapi tantangan untuk meningkatkan komitmen organisasional untuk mendapat keunggulan kompetitif dalam mempertahankan karyawan dalam organisasi. Azeem²⁾ (2010) berpendapat bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dilihat dari peningkatan komitmen karyawannya dalam bekerja. Komitmen memiliki peranan penting dikarenakan adanya komitmen organisasional dalam diri karyawan yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Karyawan yang memiliki komitmen cenderung memberikan lebih banyak kontribusi positif terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan. Allen dan Meyer¹⁾ (2002:36) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen adalah seseorang yang tetap tinggal dengan organisasi, melakukan pekerjaan dengan teratur, bekerja dengan waktu penuh dan lebih menjaga aset perusahaan, berkerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Robbins dan Timothy⁶⁾ (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasional adalah perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan organisasinya yang gambarkan oleh besarnya usaha (besarnya tenaga, waktu dan pemikiran) atau besarnya semangat untuk terus belajar bagi pencapaian misi bersama. Dessler³⁾ (2007:58) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa kerja yang lebih lama dan bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. .

Saat ini beberapa organisasi memasukan unsur komitmen organisasional sebagai salah satu syarat suatu jabatan atau posisi tertentu. Tetapi masih banyak pula didalam organisasi baik karyawan maupun pimpinannya masih belum memahami arti dari komitmen itu sendiri padahal pemahaman tersebut sangatlah penting untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu cara yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasional dengan cara memberdayakan karyawan.

Saat ini pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting, karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Wibowo⁹⁾ (2012:409) menjelaskan pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Kreatifitas, fleksibilitas atas pekerjaan sendiri dapat terbentuk dari proses pemberdayaan karyawan hal ini akan menunjang potensi yang ada didalam diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Dalam dunia kerja ditetapkannya pemberdayaan karyawan menjadi pusat strategi yang berpengaruh terhadap keberhasilan diri karyawan untuk mencapai tujuan, dalam artian pemberdayaan karyawan bermakna lebih luas dari istilah berpartisipasi. Dalam pemberdayaan terdapat pendelegasian wewenang yang diberikan kepada karyawan tertentu dalam mengambil keputusan sejauh tidak menyimpang dari kebijakan organisasi, pemberian kesempatan dan dorongan pada karyawan

dari pimpinan untuk mendayagunakan bakat, keterampilan dan pengalaman-pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara tetap waktu.

Individu sering kali memiliki keterbatasan informasi dalam melakukan penilaian keadilan, pada akhirnya mereka cenderung melakukan penilaian secara singkat karena keterbatasan mereka dalam melakukan penilaian. Keadilan yang karyawan kenal dalam pekerjaannya, sebagai contoh kebijakan penggajian, promosi, kebijakan penilaian kerja dan kebijakan lainnya yang berkaitan dengan dengan kepentingan mereka yang diputuskan perusahaan. Namun hal tersebut tidak diimbangi dengan informasi yang memadai yang dimiliki anggota organisasi.

Untuk membuat karyawan tetap berkomitmen disuatu organisasi nampaknya tidak cukup hanya dengan pemberdayaan saja. Idealnya harus disertai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis dari karyawan itu sendiri. Karyawan saat ini lebih sadar akan keadilan, kesetaraan di tempat kerjanya. Hasil wawancara yang dilakukan diperoleh informasi bahwa semakin membaiknya keadilan yang meliputi gaji, penghargaan yang mereka terima serta pembagian tanggung jawab, beban kerja yang dirasakan oleh mereka sudah sesuai dengan apa yang mereka dapatkan. Prosedur pengambilan keputusannya sudah mengacu pada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan nampaknya sudah sesuai dengan harapan mereka karena sudah diaplikasikan secara konsisten. Pengambilan kebijakan juga dianggap telah sesuai dengan etika dan standar moral sehingga tidak ada pegawai yang akan merasa dirugikan. Sedangkan dari keadilan interaksional bahwa hubungan antar karyawan dan pimpinan dan rekan kerjanya sudah berjalan baik, baik dari tutur kata maupun tindakan pimpinan yang menyangkut bagaimana

pimpinan menghargai pendapat karyawan, sikap netral dalam pengambilan keputusan dan pemberian informasi yang mereka butuhkan sudah sesuai dengan yang mereka harapkan.

Berdasarkan uraian diatas penting kiranya membuat suatu model yang membahas mengenai komitmen karyawan dengan variabel yang mempengaruhinya untuk itu perlu dilakukan analisis mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian ini, penulis akan coba mengangkat permasalahan yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kantor Pusat Majalengka mengenai komitmen organisasional yang diukur melalui indikator yang ada.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberdayaan karyawan di PDAM Kantor Pusat Majalengka
2. Bagaimana komitmen organisasional di PDAM Kantor Pusat Majalengka
3. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional di PDAM Kantor Pusat Majalengka.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pemberdayaan karyawan di PDAM Kantor Pusat Majalengka
2. Untuk mengetahui komitmen organisasional di PDAM Kantor Pusat Majalengka
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional di PDAM Kantor Pusat Majalengka

Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, perusahaan. Karyawan dibutuhkan profesionalisnya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dalam mengelola karyawan harus diberdayakan secara optimal karena didalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya.

Wibowo⁹⁾ (2012:409) menjelaskan pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya dan lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab.

Setelah pemberdayaan karyawan dilakukan secara optimal dibarengi oleh persepsi yang dirasakan karyawan sudah dirasakan adil maka akan menimbulkan sikap positif yang mendorong karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kantor Pusat Majalengka tetap berkomitmen dalam organisasi tersebut. Menurut Allen dan Meyer¹⁾ (2002:36) karyawan yang memiliki komitmen adalah seseorang yang tetap tinggal dengan organisasi, melakukan pekerjaan dengan teratur, bekerja dengan waktu penuh dan lebih menjaga aset perusahaan, berkerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Menerangkan juga bahwa komitmen dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (*affective comitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen Normatif (*Normative Commitmen*)

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasional bisa meningkat jika karyawan di PDAM

merasa diperlakukan adil baik secara dari keadilan distributif prosedural interaksional, juga pemberdayaan karyawan dilakukan secara baik dan optimal dengan dukungan dari atasan dan rekan kerja akan mempengaruhi karyawan untuk tetap loyal pada perusahaan.

Hipotesis

Seperti yang dikemukakan Sugiyono⁷⁾ (2014) bahwa: "Hipotesis dalam Statistik merupakan pernyataan statistik tentang parameter populasi sedangkan hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian".

Berdasarkan pertimbangan dimulai dari tujuan, manfaat sampai pada perbandingan dari hasil-hasil penelitian terdahulu maka penulis merumuskan hipotesis : Terdapat pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional.

Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian *Survey*. Riduwan⁵⁾, (2010:49) mengemukakan bahwa penelitian survai adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemui kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Berdasarkan penelitian diatas metode analisis penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan deskriptif verifikatif, menurut Suharsimi Arikunto⁸⁾ (2002:82) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel juga menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual dan akurat

mengenai fakta pemberdayaan karyawan, keadilan organisasi dan komitmen organisasional.

Suharsimi Arikunto⁸⁾ (2002:82) “metode verifikatif yaitu pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan. Dengan menggunakan metode penelitian survei verifikatif ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat dan jelas mengenai pengaruh variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini akan menguji apakah pemberdayaan karyawan, keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kantor Pusat Majalengka. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap PDAM Kantor Pusat Majalengka adalah sebanyak 35 orang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Pemberdayaan Karyawan Di PDAM Kantor Pusat Majalengka

Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa pemberdayaan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kantor Pusat Majalengka berada pada kriteria baik.

Pemberdayaan karyawan di PDAM dikategorikan baik hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang berprestasi diberi penghargaan kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat penyesuaian yang diberikan kepada karyawan yang karena memperoleh atau memiliki ijazah yang lebih tinggi berdasarkan pendidikan. Kenaikan pangkat istimewa yang diberikan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi perusahaan.

Komitmen Organisasional Di PDAM Kantor Pusat Majalengka

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat di simpulkan bahwa

komitmen organisasional pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kantor Pusat Majalengka berada pada kriteria tinggi.

Komitmen organisasional di PDAM berada pada kriteria tinggi dapat ditunjukkan dengan karyawan sudah merasa jadi bagian keluarga dan terikat secara emosional pada perusahaan ini karena sudah ada kesesuaian antara tujuan perusahaan dengan prinsip yang dimiliki karyawan bahkan sebagian besar karyawan yang bekerja di PDAM telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan ada juga karyawan yang bekerja dari mulai pendirian PDAM hingga sekarang ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional di PDAM memang benar adanya. Menciptakan rasa kepemilikan terhadap perusahaan dengan meningkatkan kepercayaan di seluruh anggota perusahaan bahwa mereka mereka benar-benar diterima oleh manajemen sebagai bagian dari perusahaan. banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan seperti ikut terlibat dalam memutuskan perubahan rancangan kerja dan sebagainya, bila mereka merasa terlibat dan idenya dipertimbangkan maka akan muncul perasaan kalau mereka ikut berkontribusi terhadap pencapaian hasil.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan variabel pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 0.341 menyatakan bahwa variabel pemberdayaan karyawan memiliki keeratan hubungan yang lemah. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, menunjukkan pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional sebesar 11,70 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kantor Pusat Majalengka.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan di PDAM Kantor Pusat Majalengka mengenai Pemberdayaan Karyawan dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Karyawan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan karyawan di PDAM dikategorikan baik, hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang berprestasi diberi penghargaan kenaikan pangkat biasa, ataupun kenaikan pangkat biasa.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kantor Pusat Majalengka berada pada kriteria tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan sudah merasa jadi bagian keluarga dan terikat secara emosional pada perusahaan ini karena sudah ada kesesuaian antara tujuan perusahaan dengan prinsip yang dimiliki karyawan
3. Pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kantor Pusat Majalengka hal ini ditunjukkan perusahaan telah memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi dan perusahaan juga melibatkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan dan pendelegasian tugas yang penting kepada karyawan serta pengakuan dari organisasi dengan cara pimpinan membantu dan mengarahkan apabila karyawan mengalami kesulitan

dalam bekerja. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik tingkat pemberdayaan yang dilakukan organisasi kepada karyawannya maka komitmen organisasional akan semakin tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Diharapkan lebih terwujudnya rasa saling memahami antara pimpinan dengan karyawan. Mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga terciptanya organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi dengan cara meningkatkan target disemua pekerjaan dengan memandang karyawan sebagai *partner* strategis.
2. karyawan selalu melakukan *sharing* tentang pekerjaan kepada pimpinan begitupun pimpinan harus selalu terbuka kepada karyawan menjelaskan dan mengarahkan apabila suatu keputusan dibuat tentang pekerjaan karyawan tersebut . sinergi antara direktur, profesional SDM dan semua karyawan memainkan peranan penting dalam menetapkan kebijakan kerja, prosedur dan tindakan yang dilakukan sehingga keputusan penting dalam masalah karyawan dibuat seadil-adilnya
3. Diharapkan Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Kantor pusat Majalengka terus meningkatkan pemberdayaan dan rasa keadilan pada karyawan terhadap organisasi sehingga secara bersama-sama dapat membuat karyawan berkomitmen pada perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

1. Allen, Natalie J and Meyer, Jhon P. 2002. *A three Component Conceptualization of Organizational Commitment*, Human. Res. Manage. Rev. 1: pp:61-89
2. Azeem, Syed Mohammad. 2010. *Job Satisfsaction and Organizational Commitment among Employee in the Sultanate of Oman*. Psychology,1:pp:295-299
3. Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Pt Indeks. Jakarta.
4. Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
5. Riduwan. 2010. *Metode Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian* Alfabeta. Bandung.
6. Robbin. SP, Timothie A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*. Jakarta. Salemba Empat.
7. Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
8. Suharsimi Arikunto. 2002. *Metode Penelitian*. P. Rineka Cipta. Jakarta.
9. Wibowo. 2012. *Manajemen Perubahan*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.