

ANALISIS EFEKTIVITAS DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Pada Irma Sasirangan Banjarmasin)

ABSTRAK

Muhammad Dini Nur Syam¹, HJ. Susila Dewi², Defin Shahrial Putra³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 17310270

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1106066401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1130128801

Email : mdini739@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Efektivitas kinerja terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin (2) Komitmen karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan merupakan penelitian survey. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu wawancara dan dokumentasi dengan informan manager, karyawan yang berada di Irma Sasirangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Efektivitas kinerja berdampak baik dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin 2) Komitmen karyawan memiliki dampak baik dalam meningkatkan semangat kerja pada Irma Sasirangan Banjarmasin, hal ini mengidikasi perusahaan untuk lebih mempertahankan dan memberi bimbingan serta motivasi untuk meningkatkan komitmen bekerja dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kata Kunci : Efektivitas, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effectiveness of performance on employee performance in improving employee performance at Irma Sasirangan Banjarmasin (2) Employee commitment in improving employee performance at Irma Sasirangan Banjarmasin.

This study uses a qualitative descriptive research design and is a survey research. Data collection techniques used are interviews and documentation with manager informants, employees who are at Irma Sasirangan.

The results showed 1) Effectiveness had a good impact on improving employee performance Irma Sasirangan Banjarmasin 2) Employee commitment had a good impact on increasing morale at Irma Sasirangan Banjarmasin, this indicated the company to better maintain and provide guidance and motivation to increase work commitment in doing work so that company goals can be achieved.

Keywords: Effectiveness, Employee Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Peningkatan aset manusia SDM memiliki situasi yang sangat penting dalam asosiasi, menyiratkan bahwa komponen manusia mengambil bagian penting dalam menyelesaikan latihan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, kehadiran SDM dalam asosiasi

sangat mengesankan (Ambar Teguh sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Asosiasi atau organisasi adalah bisnis besar yang diawasi atau dijalankan oleh orang-orang atau secara kolektif yang memiliki modal besar, dengan tujuan akhir mencapai tujuan dan mendapatkan keuntungan yang paling ekstrim. Setiap

organisasi sangat bergantung pada aset yang dibutuhkan untuk bekerja dengan baik dan mahir. Paguyuban juga menjadi wadah bagi para buruh baik sebagai pionir maupun bawahan. Asosiasi tidak dapat berurusan dengan organisasi mereka sendiri, bagaimanapun juga mereka harus dibantu oleh pekerja. Akibatnya, antara asosiasi dan perwakilan harus memiliki pilihan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ideal.

Untuk mencapai pelaksanaan kerja yang ideal, organisasi harus memiliki pilihan untuk membuat kondisi yang dapat mendorong dan memberdayakan perwakilan untuk berkreasi dan bekerja sesuai kapasitas dan kemampuannya secara ideal. Handoko (2001) menyatakan bahwa ada banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pelaksanaan perwakilan, menjadi inspirasi tertentu, kepuasan kerja, perasaan cemas, keadaan pekerjaan, kerangka remunerasi, rencana kerja, kewajiban berserikat dan keuangan lainnya, spesialisasi dan melakukan sudut pandang. Menurut Mangkunegara (2006:13) menyatakan kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua hal yaitu kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut As'ad (1995:85) besar kecilnya prestasi yang ditampilkan oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor meliputi kemampuan, komitmen, pimpinan dan lain sebagainya. Komitmen dalam hal ini adalah komitmen organisasi.

Berdasar faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut, dua konsep yang hendak diteliti pada penelitian ini adalah efektivitas dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik agar meraih prestasi kerja yang diharapkan sehingga mendapatkan apa yang ingin dicapai. Oleh karena menurut Kurniawan (2008), itu efektivitas berpengaruh terhadap prestasi kerja, oleh karena itu efektivitas kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari

pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Sedangkan effendy (2003) menyebutkan bahwa efektivitas adalah komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan.

Komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini telah dikemukakan dalam penelitian oleh beberapa ahli, antara lain: Cohen yang dikutip oleh Wahyudi (2004:117) menyatakan komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap work out comes, seperti keinginan untuk pindah, kinerja, kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasional, dan tingkat kemangkiran. Komitmen karyawan berpengaruh signifikan ($p=0,003$) terhadap performansi kerja. Quirin, Donel, O'Bry (2001) yang dikutip oleh Supriyono (2006:46) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja. Makin besar komitmen terhadap organisasi maka makin meningkat kinerjanya. Menurut Mitchell (1985:562) yang dikutip oleh Prabowo dalam Johan menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan juga mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang memiliki komitmen rendah.

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis (Hasibuan, 2000). Komitmen karyawan terhadap organisasi terdiri dari komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dengan menggunakan analisa faktor dengan metode analisa faktor diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen efektif adalah faktor personal

characteristics. Faktor yang mempengaruhi komitmen keberlanjutan adalah faktor freedom dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi komitmen normatif adalah faktor sosialisasi suatu organisasi (Handoko, 2000).

Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektifitas kinerja. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila prestasi kerja karyawannya tidak mengalami peningkatan.

Efektivitas ialah pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif (Ravianto 2014:11). Komitmen karyawan juga sangatlah diperlukan, karena komitmen menjadi salah satu indikator kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan berprestasi. Komitmen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni jenis dan karakteristik pekerjaan, karakteristik dari masing-masing individu pekerja, dan pengalaman kerja sebelumnya yang pernah didapat pekerja (Martoyo, 2004).

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai efektivitas dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Daerah Banjarmasin sehingga nantinya dapat menerapkan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan tersebut. Maka Judul yang akan diambil dalam penelitian ini adalah "Analisis Efektivitas Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan"

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya. Dalam penelitian

ini peneliti menggambarkan tentang pentingnya Efektivitas dan komitmen kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koesioner, Observasi dan Wawancara dan menggunakan teknik analisis data berupa metode analisis kualitatif deskriptif, yaitu hanya menggunakan logika pemikiran yang mencakup pada teori-teori yang bersumber dari penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja berpengaruh positif serta di tingkatkan, maka berpengaruh kepada kinerja karyawan. Dimana tercapainya tujuan yang efektif akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Pada hakikatnya kinerja karyawan sangat menentukan pada hasil efektifnya suatu perusahaan yang mampu untuk memberikan hasil yang optimal suatu perusahaan yang berkesinambungan kepada komitmen karyawan yang mampu memberikan rasa nyaman di lingkungan kerja, jika komitmen karyawan tinggi maka akan berdampak pada kinerja karyawannya yang berkualitas menimbulkan semangat kerja yang tinggi yang berkeinginan untuk mencapai suatu efektivitas tujuan suatu perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja terhadap karyawan yang ada di Irma Sasirangan terkendala dengan adanya pengurangan aktivitas di sebabkan oleh adanya pemberlakuan untuk mengurangi penyebaran virus Corona.

Jika dalam pelaksanaan proses kinerja tidak dapat berjalan dengan baik dan rencana kebutuhan perusahaan tidak terpenuhi maka akan terjadinya penurunan efektivitas kinerja karyawan yang secara tidak langsung akan menambah beban kerja dan akan menimbulkan kerugian-kerugian dan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Untuk itu perlu dilakukan beberapa upaya penanganan yang efektif.

Kinerja adalah keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode yang ditentukan dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sarana atau kriteria yang ditentukan terlebih dan telah disepakati bersama.

Maka keterampilan kinerja karyawan pada Irma Sasirangan dapat dilihat dari pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, dan dengan pengalaman kerja tersebut dapat mempermudah dalam mencapai tujuan yang diinginkan, karena setiap karyawan sudah mengetahui tugas masing-masing yang telah diberikan sesuai dengan prosedur atau aturan yang berlaku sehingga Kualitas kinerja dapat menjadi kemampuan karyawan yang dilihat dari hasil kerjanya dan ditinjau dari segi ketelitian dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kualitas pekerjaan pada Irma Sasirangan, setiap bulan harus dilakukan evaluasi, dan dalam tiga bulan sekali para karyawan diberikan pelatihan atau praktek, agar para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan dapat memberikan solusi yang baik apabila perusahaan mengalami penurunan dalam hal signifikan, karena kualitas pekerjaan sangat berpengaruh terhadap perkembangan kerja pada suatu perusahaan.

Dalam pembahasan di atas tingkat kedisiplinan seluruh karyawan di Irma Sasirangan sudah berjalan baik dengan memiliki komitmen tinggi serta semangat kerja yang tinggi, dimana karyawan selalu mematuhi dengan tugas yang diberikan, karyawan dalam bekerja juga masuk tepat waktu dan penuh bertanggung jawab karena selalu bawah pengawasan pimpinan atau pemilik dari perusahaan, karena apabila karyawan melakukan pelanggaran maka akan diberikan sanksi oleh pimpinan, selain itu juga Irma Sasirangan selalu memberikan apresiasi kepada

karyawan yang disiplin dengan tujuan untuk memotivasi karyawan untuk selalu disiplin dan menciptakan komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan sehingga memberikan kualitas kinerja yang efektif dan berkualitas.

PENUTUP

1. Efektivitas kinerja sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin pada analisis efektivitas kinerja karyawan untuk mengembangkan Irma Sasirangan Banjarmasin telah menerapkan indikator efektivitas dan indikator Kinerja karyawan. Indikator-indikator efektivitas tersebut ialah kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu dan jabatan. Sedangkan pada indikator-indikator kinerja ialah absensi, ketersediaan pelatihan, prestasi karyawan, dan semangat kerja karyawan pada Irma Sasirangan. Dari indikator tersebutlah Irma Sasirangan Banjarmasin bisa berkembang untuk mencapai suatu efektivitas kinerja sehingga akan menimbulkan minat masyarakat dengan produk yang bervariasi yang akan membuat daya Tarik dari produk Irma Sasirangan akan dilirik para konsumen dalam hal ini Irma Sasirangan sudah menggunakan kain yang berkualitas. Kemudian Irma Sasirangan Banjarmasin telah memberikan fasilitas karyawan dengan memberikan sarana dan prasarana dalam menunjang efektivitas kinerja karyawan serta memberikan motivasi, pelatihan, pembinaan, disiplin dan tenaga kerja profesional.
2. Irma Sasirangan Banjarmasin memandang bahwa analisis efektivitas kinerja karyawan sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini terlihat bahwa komitmen karyawan dan semangat kerja mereka yang tinggi membuktikan prinsip-prinsip komitmen kinerja yang berada pada Irma Sasirangan sudah baik, memberikan rasa nyaman di

lingkungan kerja akan menimbulkan rasa loyalitas yang tinggi bagi karyawan sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan setulus hati, rasa kekeluargaan yang tinggi dalam suatu organisasi akan menimbulkan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan bersama demi mengembangkan suatu perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 1-11.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1).
- Hendry, R. S. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Semangat Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Informatika*, 7(3), 165-180.
- Handoko, A., & Djastuti, I. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Kurniawan, A. (2008). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Panglima Laut dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam Laut di Kota Sabang. *Jurnal Dinamika Hukum*, 8(3), 205-212.
- Moningka, S. B. (2014). Efektivitas kerja pegawai negeri sipil dalam pelayanan publik di kantor kelurahan kolongan kecamatan tomohon tengah kota tomohon. *Jurnal Politico*, 3(1).
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(3), 258-272.
- Parmo, P., Sugihartono, T., & Pujiyanto, D. *HUBUNGAN TINGKAT KEBUGARAN JASMANI DENGAN PRESTASI BELAJAR SISWA SMA NEGERI 1 UJAN MAS KECAMATAN UJAN MAS KABUPATEN KEPAHANG* (Doctoral dissertation, Universitas Bengkulu).
- Ranihusna, D. (2007). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasional IV Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Sulistiyani, A. T. (2012). Rosidah. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*, 4.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189-198.
- SISWANTO, S. (2018). *ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING* (Doctoral dissertation, UMK).
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2),