



Analisis Komitmen Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistika Karawang

Melly Maryana

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

mn21.mellymaryana@mhs.ubpkarawang.ac.id

Uus Md Fadli

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

uus.fadli@ubpkarawang.ac.id

Alamat: Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Korespondensi Penulis: mn21.mellymaryana@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract. *The Karawang Central Statistics Agency (BPS) is a government agency that has a strategic role in providing accurate and reliable statistical data and information. To be able to carry out this function properly, BPS Karawang needs employees who have a high work commitment. However, based on preliminary data, there are indications that the work commitment of employees at BPS Karawang has not been optimal. This study aims to analyze the work commitment of employees at the Karawang Central Statistics Agency (BPS Karawang) and the factors that affect organizational performance. The results of the study show that affective and normative commitment have a significant effect on employee performance, while continuous commitment has no significant effect. Affective commitment refers to an employee's emotionality, identification, and engagement with the organization, which influences their behavior toward the tasks they receive. Normative commitment, on the other hand, relates to the employee's feelings towards the tasks assigned to the organization and the organization's values are the same as the employee's personal values. This study uses a qualitative method and involves interviews with 5 respondents, including a head of agency and 4 employees. Data analysis was carried out using thematic analysis and narrative analysis. The results of this study are expected to be the basis for BPS Karawang in developing strategies and policies to increase employee work commitment, so that it can support the achievement of organizational goals optimally.*

Keywords: *work commitment, performance, Karawang Central Statistics Agency.*

Abstrak. Badan Pusat Statistika (BPS) Karawang merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam menyediakan data dan informasi statistik yang akurat dan terpercaya. Untuk dapat menjalankan fungsi tersebut dengan baik, BPS Karawang membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi. Namun, berdasarkan data awal, terdapat indikasi bahwa komitmen kerja pegawai di BPS Karawang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komitmen kerja pegawai di Badan Pusat Statistika Karawang (BPS Karawang) dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif dan normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan. Komitmen afektif mengacu pada emosionalitas, identifikasi, dan keterlibatan pegawai dengan organisasi, yang mempengaruhi perilaku mereka terhadap tugas yang diterimanya. Komitmen normatif, sebaliknya, berhubungan dengan perasaan pegawai terhadap tugas yang diberikan kepada organisasi dan nilai-nilai organisasi yang sama dengan nilai pribadi pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan melibatkan wawancara dengan 5 responden, termasuk seorang kepala badan dan 4 pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis tematik dan analisis naratif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi BPS Karawang dalam mengembangkan strategi dan kebijakan untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Kata kunci: komitmen kerja, kinerja, Badan Pusat Statistika Karawang.

LATAR BELAKANG

Komitmen kerja pegawai merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi. Pegawai dengan komitmen kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi dan dedikasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, komitmen kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Badan Pusat Statistika (BPS) Karawang merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam menyediakan data dan informasi statistik yang akurat dan terpercaya. Untuk dapat menjalankan fungsi tersebut dengan baik, BPS Karawang membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi. Namun, berdasarkan data awal, terdapat indikasi bahwa komitmen kerja pegawai di BPS Karawang belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya beberapa permasalahan, seperti tingkat absensi yang cukup tinggi, kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas, serta rendahnya partisipasi pegawai dalam pengambilan Keputusan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai BPS, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi (Mulyanto & Hardaya, 2017; Tri Versi, 2020). Hasil analisis ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi BPS Karawang dalam mengembangkan strategi dan kebijakan untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Bagian ini akan menyajikan temuan-temuan dari penelitian terdahulu yang dapat menjadi acuan dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu telah dipilih dengan cermat berdasarkan relevansinya dengan isu-isu yang dibahas dalam penelitian ini. Diharapkan pemilihan ini dapat membantu menjelaskan dan memberikan referensi yang berharga bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian. Berikut ini adalah gambaran umum dari penelitian terdahulu yang dipilih.

Dessy Ramadhani (2018) dalam penelitian "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Kontinuan Terhadap Kinerja Menurut karyawan, komitmen emosional dan komitmen normatif berdampak positif terhadap kinerja karyawan, namun komitmen kontinuans tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan..

M. Ihsan (2020) dalam penelitian "Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Menegaskan bahwa tingkat dedikasi terhadap pekerjaan dan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan seseorang, keduanya memiliki dampak yang saling menguntungkan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang efisien yang berperan sebagai pemimpin dalam organisasi dan perusahaan, yang berkontribusi terhadap pertumbuhan mereka dan membutuhkan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Definisi SDM makro sering kali terdiri dari dua komponen: SDM makro, yang mengacu pada jumlah total individu

usia kerja di suatu wilayah, dan SDM mikro dalam arti yang lebih sempit, yang secara khusus berkaitan dengan mereka yang dipekerjakan di dalam suatu lembaga atau perusahaan. (Efendi et al., 2023)

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, melebihi sumber daya lainnya seperti uang dan teknologi, karena manusia adalah yang memberikan pengaruh terhadap aspek-aspek lainnya. Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen yang sangat diperlukan dan berpengaruh dalam setiap organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. SDM memainkan peran penting dalam membentuk pertumbuhan dan kemajuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia mengacu pada individu yang dipekerjakan di dalam sebuah organisasi yang berkontribusi sebagai agen aktif, penyusun strategi, dan koordinator untuk mencapai tujuan organisasi. (Dinsar et al., 2023)

Kinerja

Kinerja merupakan faktor penting yang menunjang keberhasilan kerja seseorang baik secara baik secara pribadi maupun sebagai anggota organisasi atau institusi. Prestasi ditunjukkan melalui penyelesaian tugas-tugas yang ditentukan dengan tekun dan mahir, dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu. (Hasibuan, 2019:94). Banyak dampak buruk bagi organisasi disebabkan oleh kinerja yang buruk. Misalnya akibat tidak terpenuhinya pekerjaan seorang petugas diwujudkan dalam berbagai aktivitas dan tindakan yang dilakukan setiap hari, seperti kelambanan dan kecerobohan dalam bekerja, ketepatan waktu, bekerja sesuka hati, dan lain-lain. Menurut Dessler (2020:4) Sumber daya manusia yang handal dapat membantu organisasi menghadapi tantangan persaingan global.(Access, 2024)

Menurut (Rivai, 2020), Kinerja mengacu pada tindakan dan hasil nyata yang ditunjukkan oleh karyawan terkait dengan tanggung jawab khusus mereka di dalam perusahaan. Perspektif lain menyatakan bahwa efisiensi dapat didefinisikan sebagai rasio antara output yang dicapai dan input yang diberikan. Lebih lanjut, kinerja dipengaruhi oleh kinerja manajemen input dan kinerja pencapaian tujuan (Agustini, 2019). Kinerja adalah hasil dari karyawan yang melakukan pekerjaan dan tanggung jawab mereka dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi kepadanya. (Mangkunegara, 2020).

Komitmen Kerja

Komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kegembiraan individu terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya di tempat kerja serta rasa tanggung jawab mereka

terhadap tujuan, misi, dan visi organisasi. (Sebenarnya, 2022) Komitmen kerja didefinisikan oleh Meyer dan Allen dalam Domfeh, H.A., Hunsker, W.D. 2020 sebagai keadaan mental dan emosional. yang mengungkapkan keterikatan pegawai terhadap organisasi tempat kerjanya dan mempunyai konsekuensi terhadap keputusannya untuk tetap menjadi anggota organisasi. Pegawai yang berkomitmen akan bekerja lebih keras dan berbuat lebih banyak lagi untuk mencapai tujuan organisasi. Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). Komitmen kerja dapat diwujudkan dalam ketaatan pegawai terhadap nilai-nilai bersama yang diikuti dengan keinginan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. (Wibawa & Fauzan, 2024)

Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Komitmen di dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. David (dalam Minner, 1997) oleh Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, seperti bidang pekerjaan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan pekerjaan.
3. Ciri-ciri struktural seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, keberadaan serikat pekerja, dan tingkat kendali pegawai terhadap organisasi.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bergabung dengan organisasi dan karyawan yang sudah puluhan tahun bergabung dalam organisasi tentu mempunyai tingkat komitmen yang berbeda-beda.

Indikator Komitmen Kerja

Allen dan Mayer (1990) mendefinisikan indikator komitmen organisasional sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (affective commitment)

Elemen-elemen ini mencakup pendapat dan sentimen subjektif anggota atau karyawan mengenai prinsip dan tujuan perusahaan, serta rasa memiliki dan keterlibatan mereka. Hal ini ditunjukkan dengan bagaimana anggota berperilaku terhadap organisasi mereka, termasuk bagaimana mereka menerima kebijakan organisasi, bagaimana keyakinan dan ambisi pribadi mereka selaras dengan organisasi, dan bagaimana mereka merasa bangga menjadi bagian dari kelompok..

2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment)

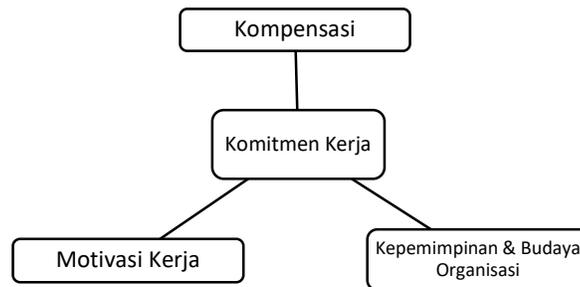
Fitur ini berkaitan dengan nilai yang dirasakan dari tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa individu lebih cenderung untuk tetap tinggal di

sebuah perusahaan karena tunjangan khusus yang mereka terima, daripada memilih untuk meninggalkan atau bergabung dengan organisasi lain. Dalam hal ini, keuntungan yang diberikan oleh perusahaan dianggap memuaskan..

3. Komitmen normatif (normative commitment)

Komponen ini berkaitan dengan kecenderungan untuk tetap berafiliasi dengan organisasi karena pertimbangan moral atau etika. Dalam skenario ini, komitmen dibangun melalui rasa tanggung jawab atau kewajiban yang kuat dari karyawan untuk menghadapi tantangan lebih dari orang lain. Karyawan dalam hubungan ini menunjukkan kesetiaan pada organisasi dan secara aktif berkontribusi pada kemajuan dan pencapaian tujuan bisnis.(Sitorus & Fadli, 2023)

Paradigma penelitian



Gambar 1.1 Paradigma Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Locus

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kualitatif, yaitu menguraikan data yang dikumpulkan dan dianalisis. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Pusat Statistika Karawang (BPS). Sebagai subjek dari penelitian ini adalah pegawai di lingkungan kerja Badan Pusat Statistika (BPS).

Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Badan pusat Statistika yang diikuti oleh beberapa responden yang terdiri dari kepala badan (1), dan pegawai (4) dengan total responden sebanyak 5 responden.

Populasi

Istilah "populasi" mengacu pada semua barang atau orang dengan atribut tertentu yang dipilih peneliti sebagai subjek penelitian untuk menarik kesimpulan (Sujarweni, 2019). Populasi yang diteliti terdiri dari 36 pekerja dari Badan Pusat Statistik. Sebuah penelitian akan menggunakan sampel, yang merupakan bagian kecil dari populasi dengan karakteristik tertentu (Sujarweni, 2019). Lima sampel dari pegawai Badan Pusat Statistik digunakan dalam penelitian ini.

Teknik Sampling

Berbagai strategi pengambilan sampel digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini. Para peneliti menggunakan strategi purposive sampling. Purposive sampling adalah metodologi untuk memilih sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016: 84). Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi atau wawancara dengan pegawai Badan Pusat Statistik.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada prosedur dan pendekatan spesifik yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Setiap studi penelitian, terlepas dari apakah itu kualitatif atau kuantitatif, menggunakan metodologi tertentu untuk mendapatkan data yang diperlukan. Hal ini memudahkan penulis untuk mendapatkan informasi yang asli dan akurat.

1. Pengamatan/Observasi. Dalam Penulis menggunakan observasi sebagai pendekatan pengumpulan data awal dalam penelitian ini. Observasi atau persepsi dapat dilihat sebagai tindakan mengarahkan perhatian seseorang terhadap peristiwa, gejala, atau masalah tertentu. Observasi merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi secara langsung dengan cara mensurvei kondisi sekitar subjek penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa observasi merupakan kegiatan pengumpulan data untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang objek penelitian.
2. Wawancara. Teknik wawancara merupakan suatu Penelitian melibatkan pengumpulan informasi spesifik secara eksplisit dari subjek untuk mengumpulkan data yang relevan dengan masalah yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara, yaitu wawancara terstruktur, yang disusun secara metodis untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan diterima.

3. Dokumentasi. Dokumen telah digunakan secara luas dalam penelitian sebagai sumber data karena kegunaannya dalam menguji, menafsirkan, dan bahkan meramalkan berbagai fenomena. Adanya dokumentasi untuk mendukung data (Lexy J. Moleong, 2010: 217).

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitian, analisis data dapat melibatkan proses pengorganisasian, penyusunan, dan penafsiran data kualitatif yang dikumpulkan, seperti transkrip wawancara atau catatan observasi

1. Analisis Tematik

Mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data dan mengelompokkan kutipan atau pernyataan yang relevan ke dalam tema-tema tersebut. Ini membantu dalam memahami pola-pola dan makna yang muncul dari data.

2. Analisis Naratif

Analisis data berdasarkan cerita atau narasi yang disampaikan informan. Hal ini mungkin melibatkan identifikasi bagian-bagian penting dari cerita dan menganalisis perubahan, konflik atau pengalaman yang terjadi dalam cerita.

3. Analisis Konten

Analisis teks atau dokumen tertulis, seperti kebijakan atau komunikasi internal, untuk mengidentifikasi pola, tema, atau makna di dalamnya. dari.

4. Analisis Komparatif

Membandingkan data antar kelompok informan yang berbeda, seperti karyawan yang berbeda generasi atau latar belakang, untuk memahami perbedaan dan persamaan pandangan atau pengalaman budaya kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan saat wawancara dengan pegawai Badan Pusat Statistik Karawang, komitmen afektif mengacu pada emosionalitas, identifikasi dan keterlibatan pegawai dengan organisasi, yang mempengaruhi perilaku mereka terhadap tugas yang diterimanya. Pegawai yang terlibat secara afektif cenderung bekerja keras untuk menyelesaikan tugas dan aktivitas dasar yang diberikan kepadanya. Pegawai yang mempunyai hubungan emosional yang mendalam dengan suatu organisasi membuat mereka berusaha untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja atau prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai untuk bertahan dalam organisasi tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Pegawai yang memiliki komitmen berkelanjutan cenderung bertahan dalam organisasi karena mereka merasa membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak ingin kehilangan manfaat atau fasilitas yang telah mereka peroleh, bukan karena adanya keterikatan emosional yang kuat. Oleh karena itu, komitmen berkelanjutan tidak selalu menjadi prediktor yang kuat bagi peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, pegawai yang berpengalaman dan mahir dalam melaksanakan tugas-tugas utamanya dapat menjadi jenuh dan mengalami penurunan prestasi kerja, meskipun mereka memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi untuk bertahan dalam organisasi. Faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara lebih signifikan.

Komitmen normatif merupakan perasaan pegawai terhadap tugas yang diberikan kepada organisasi dan juga menunjukkan adanya dimensi moral yang didasarkan pada kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang harus diemban. Komitmen normatif juga sering disebut sebagai komitmen moral. Komitmen normatif ditunjukkan dengan ketaatan pegawai untuk mendukung dan mengikuti segala keputusan organisasi, kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, dan pendapat pegawai bahwa nilai dan tujuan organisasi sama dengan nilai dan tujuan pribadi pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya karyawan mempunyai keyakinan (nilai) individu tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi atau perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja pegawai di Badan Pusat Statistika (BPS) Karawang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Komitmen afektif, yang mengacu pada emosionalitas, identifikasi dan keterlibatan pegawai dengan organisasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat secara afektif cenderung bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Namun, komitmen berkelanjutan, yang berkaitan dengan nilai keuntungan yang didapat seorang karyawan untuk bertahan dalam organisasi, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen untuk bertahan dalam organisasi tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi

secara optimal. Untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai, BPS Karawang perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dan mengembangkan strategi serta kebijakan yang dapat mendorong pegawai untuk lebih terlibat secara emosional dan memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- 2008, L. G. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Access, O. (2024). *JIDE: Journal Of International Development Economics*. 03(01), 20–39.
- Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 82–90. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2999>
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>
- Sitorus, C. Y., & Fadli, U. M. (2023). Komitmen Kerja Karyawan PT. Glico Manufacturing Indonesia. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 3. <https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/263/0>
- Wibawa, T. H., & Fauzan, M. (2024). *Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keamanan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang*. 5(1), 1481–1489.