

KOMITMEN ORGANISASI

KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



Komitmen

Manusia adalah
Ciptaan Terbaik Tuhan

IA SEMPURNA DENGAN AKAL DAN HATINYA

ISBN 978-623-7833-22-2



9 786237 833222



Mahyudi
Rendi Salam

KOMITMEN ORGANISASI
Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia

UNPAM PRESS

KOMITMEN

ORGANISASI

Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia



UNPAM PRESS
Lembaga Penerbit & Publikasi



KOMITMEN ORGANISASI

Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia



PENULIS

**WAHYUDI
RENDI SALAM**



Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang
Gd. A, Ruang 211 Universitas Pamulang
Tangerang Selatan – Banten

KOMITMEN ORGANISASI

Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia

PENULIS

WAHYUDI

RENDI SALAM

ISBN 978-623-7833-22-2

EDITOR

WAHYUDI

DESAIN SAMPUL

WAHYUDI

TATA LETAK

RENDI SALAM

Penerbit:

UNPAM PRESS

Redaksi:

Jl. Surya Kecana No. 1

Pamulang – Tangerang Selatan

Telp. 021-7412566

Fax. 021 74709855

Email: unpampress@unpam.ac.id

Cetakan Pertama, Selasa 28 April 2020

B029-28042020-01

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin penerbit.

Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)

KATA PENGANTAR

Bersyukur kepada Allah SWT dengan mengucapkan Al-Hamdulillah, atas karunianya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan tulisan ini. Penulis berharap dengan sungguh-sungguh dan penuh rendah hati semoga Allah SWT melimpahkan rahmatnya sehingga buku ini dapat bermanfaat bagi khalayak umum, yakni menjadi sebab perubahan sikap dan perilaku yang mulia.

Bersholawat kepada Nabi Muhammad SAW dengan mengucapkan “Allahumma Sholli ‘Alaa Muhammad Wa ‘Alaa Aali Muhammad”. Manusia yang tercatat segala pemikirannya, sikapnya, dan perilakunya serta sungguh ada pada dirinya suri tauladan bagi orang-orang yang mengikutinya.

Buku ini berjudul “KOMITMEN ORGANISASI: Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia”. Dilatarbelakangi dari sebuah penelitian kecil di Provinsi Banten terhadap pegawai Kementerian Agama di 4 Kota dan 4 Kabupaten. Hasilnya, banyak informasi dan pengetahuan yang diperoleh yang kemudian membuka pemahaman penulis untuk berusaha mengamalkannya, khususnya bagi diri pribadi. Penulis menganggap apa yang diketahui dan dipahami adalah sesuai yang penting, sehingga penulis tergerak untuk menyampaikannya dalam bentuk tulisan ini.

Secara sederhana tulisan ini mengemukakan tentang apa itu komitmen? Dan dalam upaya memudahkan pemahaman, penulis menyertakan contoh-contoh dalam kehidupan sehari-hari, contoh-contoh yang ada di sekitar kita, sehingga tata bahasa yang dikemas adalah bahasa implementasi. Namun penulis menyadari, bahwa apa yang dikemukakan di dalam buku ini sangat terbatas, terbatas akan keluasan ilmu, terbatas akan kedalaman pemahaman, dan terbatas akan intensitas pengalaman (praktek) oleh karena apa yang ditulis adalah buah pemikiran diri penulis. Hal ini menunjukkan bahwa penulis adalah pelajar, dan Insya Allah pembelajar. Oleh karenanya segala kesalahan mohon dimaafkan dan diberikan kritik serta saran. Kemudian penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah ikut terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang menjadi jalan bagi penulis untuk memahami Komitmen Organisasi.

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ

“Jika kalian berbuat baik, sesungguhnya kalian berbuat baik bagi diri kalian sendiri” (QS. Al-Isra:7).

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia” (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni. Hadits ini dihasankan oleh al-Albani di dalam Shahihul Jami’ no:3289)

Tangerang Selatan, 15 April 2020
Penulis,

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

KOMITMEN ORGANISASI

1. Memahami Arti Komitmen.....	1
2. Memahami Arti Organisasi.....	7
3. Komitmen Organisasi.....	13
4. Komitmen Diri	18
5. Komitmen Kerja	22
6. Prinsip Komitmen dalam Organisasi	24
7. Dukungan Organisasi atas Komitmen.....	25
8. Komitmen dan Kinerja.....	28
9. Komitmen dan Keberhasilan	29
10. Komitmen dan Harapan	33
11. Komitmen dan Sosial	37
12. Komitmen dan Kepribadian.....	40
13. Permasalahan Komitmen.....	40
14. Mengatasi Masalah Komitmen.....	43

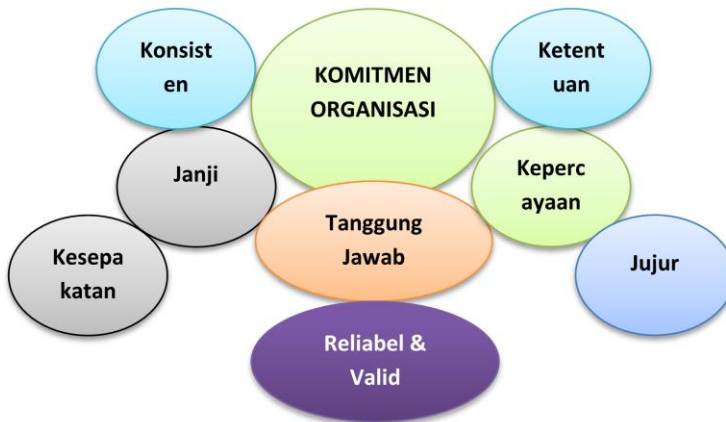
MENGENAL UNSUR-UNSUR KOMITMEN ORGANISASI

1. Tanggung jawab	46
2. Konsekuensi.....	50
3. Jujur	51
4. Konsisten	52

FAKTOR-FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI

1. Faktor Latar Belakang.....	54
a. Keluarga.....	55
b. Pendidikan.....	57
c. Lingkungan.....	59
2. Faktor Individu	62
a. Kemauan.....	63
b. Daya Tanggap.....	65
3. Faktor Organisasi.....	67
a. Motivasi	67
b. Kepemimpinan.....	74
c. Budaya organisasi.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	85

KOMITMEN ORGANISASI



1. Memahami Komitmen Organisasi

“Dan orang-orang yang menepati janjinya jika ia berjanji.”
(QS. Al-Baqarah : 177).

“Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.” (QS. Al-Mukminun : 8).

“Kaum muslimin wajib menunaikan persyaratan yang telah disepakati. Kecuali persyaratan yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.” (HR. Abu Dawud dan at-Tirmidzi).

Entah bagaimana kita bisa meletakkan sesuatu pada tempatnya, namun hal yang pasti kita harus melakukannya. Tidak peduli sulit, menyakitkan, menderita, rugi, atau bahkan kehilangan sesuatu yang paling berharga, itulah konsep dasar (prinsip) komitmen.

Komitmen secara bahasa berarti “perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrak” itulah yang kita temui dalam kamus besar bahasa Indonesia.

- a. Komitmen itu adalah janji? Benar
- b. Komitmen itu adalah sikap jujur? Benar
- c. Komitmen itu adalah segenap tenaga menjalankan tanggung jawab? Benar
- d. Komitmen itu adalah konsisten? Benar
- e. Komitmen itu menjaga kepercayaan? Benar
- f. Komitmen memiliki arti yang banyak dan luas, tergantung keadaan dan situasi. Kita tidak dapat mengatakan komitmen itu hanya merujuk pada suatu keadaan, misalnya komitmen hanya ada di dalam organisasi, sedangkan komitmen tidak ada di dalam rumah tangga.

Seorang mahasiswa diberikan tugas, kemudian ia mengerjakannya dengan sesungguhnya itulah komitmen. Ingat bukan mengerjakan sekedarnya, jika ada sikap dan perilaku seperti itu, maka sesungguhnya komitmen itu telah luntur dari diri kita.

Seorang pegawai diberikan tugas oleh pimpinan, maka sikap tanggung jawablah bentuk komitmen terhadap pimpinan. Ingat pekerjaan dilakukan secara tuntas berdasarkan

ketentuan dan instruksi pimpinan, tidak bekerja menurut kemauan dan kehendaknya sendiri.

Seorang dokter telah disumpah, maka ia wajib berpegang teguh pada kode etik kedokteran, yakni bersikap sebagai seorang dokter, yang dalam pengertiannya dokter adalah orang yang memiliki pengetahuan tentang kesehatan, dan kewajibannya adalah memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Ingat itu adalah hal yang pokok, hal yang perlu secara mendasar terlebih dahulu melekat, sehingga tidak terurai oleh materil dalam pelaksanaannya.

Perumpamaan lain dari **KOMITMEN** adalah berbicara tentang **INDONESIA**.



Sumber: <https://kyotoreview.org>

Ketika seseorang berbicara saya orang Sumatera, artinya ia adalah Indonesia. Ketika seseorang berbicara Suku Asmat dari Irian Jaya, artinya itulah Indonesia. Ketika seseorang berbicara Tari Bali, Kesenian Reog, dan lain sebagainya, artinya itulah Indonesia. Apapun suku, ras,

budaya dan daerahnya, semua itu adalah Indonesia. Apa intinya? Kita dengan latar belakang yang berbeda (agama, suku, ras, daerah, dan sebagainya) akan tetap cinta Indonesia, akan tetap mengaku sebagai putra putri Indonesia, akan tetap berbahasa Indonesia, dan itu semua menunjukkan keterikatan (komitmen) lahir dan batin yang kuat hingga akhir hayat.

Begitu seseorang berkomitmen maka apapun yang terjadi ia harus bertanggung jawab, ia harus tuntas, ia harus jujur, ia harus menepati janji, ia harus dan harus melakukan apa yang menjadi kewajibannya.

Dari contoh-contoh di atas, maka dapat kita jelaskan bahwa **komitmen adalah sikap dasar yang melekat di dalam hati dan pikiran, yang mengendalikan perilaku sesuai dengan perjanjian di awal.**

Pemahaman yang coba ingin saya sampaikan dari pengertian di atas, adalah bahwa komitmen itu sikap dasar, artinya landasan kita dalam berperilaku atau berbuat, sehingga tidak ada kekeliruan atau kesalahan dalam bertindak. Kita fokus pada kewajiban, kita menghadirkan integritas seperti kejujuran, tanggung jawab, konsisten, kepercayaan dan lain sebagainya dalam menjalankannya, itulah apa yang dimaksud dengan komitmen.

Memang tidak mudah kita berkomitmen, karena komitmen adalah kebaikan, dan kebaikan akan kembali kepada yang mengerjakannya, faktanya tidak semua orang dapat bersikap dan berperilaku baik. Mahal,,, ya komitmen

adalah sebuah kemewahan dalam karakter, tidak ada harga yang pantas untuk menilainya, maka keberadaannya adalah bak berlian bagi setiap individu yang memilikinya.

Komitmen tidak ada dengan sendirinya, komitmen terbentuk melalui proses panjang kehidupan. Dimulai dari keluarga, kemudian dilanjutkan pada pendidikan, kemudian diperkuat dengan praktek dan pengalaman, kemudian ditempa dengan beban, masalah dan tanggung jawab, kemudian pada akhirnya sedikit dari kita yang memiliki karakter komitmen.

Satu contoh yang mungkin menarik perhatian kita.
PERNIKAHAN = KOMITMEN



Sumber: <https://m.tribunnews.com/kesehatan/>

Yah, kita mendadak paham dengan arti komitmen. Pernikahan adalah komitmen. Artinya pernikahan diawali dengan janji, yang kemudian melekat tanggung jawab dan hak pada setiap kedua mempelai, yang jika diuraikan sangat banyak kewajiban dan sangat banyak hak, dan semuanya

melekat sepanjang pertalian itu tidak putus. Bahkan komitmen itu melekat hingga kematian dan kehidupan setelah Kematian.

Menurut Wayne Hogue (2013: 66) menjelaskan komitmen adalah **“Commitment is the stuff character is made of; the power to change the face of things”**. Komitmen adalah energi perubahan, bahwa kita (apapun perannya) bertekad menjadi pribadi yang mewah, kompleks akan kebaikan, inspiratif dalam keteladanan, dan menjadi model perubahan bagi masa depan yang lebih baik. Tentu ini tidak mudah, bukan seperti membalikkan telapak tangan, namun dari hati yang paling dalam, kita layak menjadi orang baik (bertanggung jawab, jujur, disiplin, setia, berwibawa, bermartabat, dan sebagainya) dan berkontribusi bagi penyebaran kebaikan.

Dari paparan di atas, mari kita bertanya apa komitmen kita?

- a. Sebagai anak?
- b. Sebagai orang tua?
- c. Sebagai guru?
- d. Sebagai siswa?
- e. Sebagai rekan?
- f. Sebagai tetangga?
- g. Sebagai pemimpin?
- h. Sebagai pegawai?
- i. Sebagai pemerintah?
- j. Sebagai rakyat?
- k. dan sebagainya.



Sumber: questionpro.com/blog/commitment-to-work/

2. Memahami Arti Organisasi



Sumber: marketing.co.id/5-aspek-penting-membangun-organisasi-pembelajar/

Hal pertama yang harus kita miliki adalah keterbukaan cara berpikir. Karena setiap di antara kita memiliki latar belakang yang berbeda-beda sehingga dalam memahami sesuatu berdasarkan persepsi diri. Ya,,, itu wajar.

Ingat belajar memahami...memahami...memahami

Kata kunci : cari tahu dan telaah

Merujuk penjelasan di atas, ada banyak orang yang mengatakan kata “organisasi” namun memiliki maksud yang berbeda. Mereka cenderung pada kondisi dan situasi yang dimaksud (yang dialami atau yang tengah disampaikan). Dengan kata lain, semua penjelasan tentang organisasi adalah benar, namun kita perlu melihat kondisi dan latar belakangnya, agar kita dapat memahami apa yang dimaksud organisasi pada saat itu.

- a. Organisasi adalah wadah. Benar
- b. Organisasi adalah tempat orang berkumpul. Benar
- c. Organisasi adalah sarana mencapai tujuan. Benar
- d. Organisasi adalah tempat bermusyawarah. Benar
- e. Organisasi adalah tempat di mana orang bekerja. Benar
- f. Organisasi adalah tempat di mana mimpi, keinginan, cita-cita dan harapan dapat diwujudkan. Benar
- g. Organisasi adalah kumpulan orang-orang yang terstruktur dengan tujuan yang sama. Benar
- h. Dan lain sebagainya...

Secara bahasa organisasi berarti **“1 kesatuan (susunan dsb) yg terdiri atas bagian-bagian (orang dsb) di perkumpulan dsb untuk tujuan tertentu; 2 kelompok kerja**

sama antara orang-orang yg diadakan untuk mencapai tujuan bersama”.

Organisasi (Yunani: ὄργανον, organon - alat) adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama.

Di bawah ini adalah beberapa pengertian tentang organisasi, yang Insya Allah dapat menambah pemahaman kita.

Organisasi dalam inovasi. Menurut W. Gordon Lawrence (2007:148) mengemukakan **"The organization as a container for dreams"**.

Organisasi dalam teknologi. Menurut Paul Robichaux (1999:116) organisasi adalah **"The organization-site-server-object hierarchy is displayed"**.

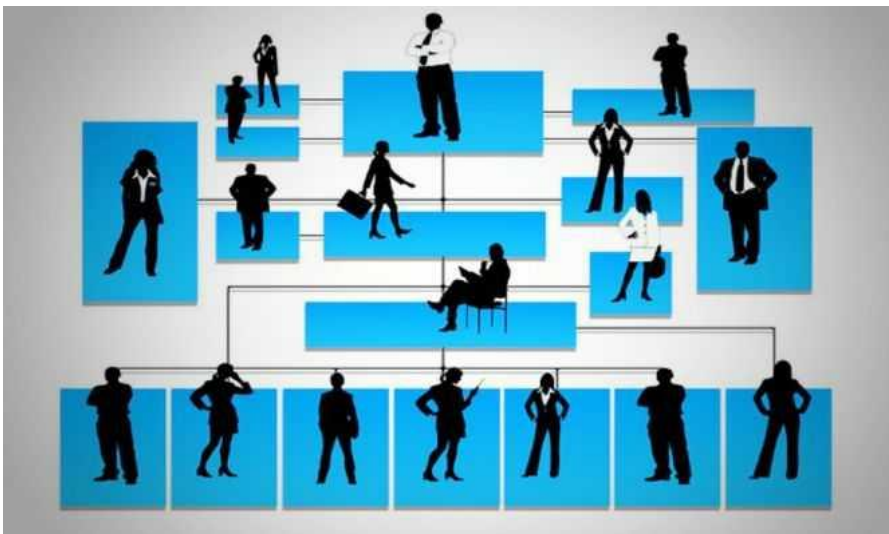
Organisasi dalam industri. Menurut Luis M. B. Cabral (2000:3) mengemukakan organisasi adalah **"Industrial organization is concerned with the workings of markets and Industries in particular the way firms compete with each other"**.

Organisasi dalam sosial. Menurut Albert K. Wicksberg (1966:3) menjelaskan organisasi adalah **"organization has taken on a wide variety of meanings. One may speak of the General Motors organization in referring to the firm in its totality. Or one may use the word more narrowly to designate only the individuals employed by the firm. A person who is organized is an individual who is orderly and systematic in his actions. A group employees many**

be called organized, however because they constitute a labor union”.

Organisasi dalam pendidikan. Menurut James L. Bess and Jay R. Dee (2012, Chapter 6) **“organizational as merely transmitting knowledge up and down the organization, the idea of a community of practice suggests that learning is enacted in a particular context”**

Dari beberapa pengertian di atas, setidaknya kita dapat melihat dua hal utama yang melekat pada kata “organisasi”. Pertama adalah tempat, dan kedua adalah tujuan. Sehingga dalam pengertian umum **organisasi dapat dipahami sebagai sebuah tempat atau wadah di mana tujuan ingin dan dapat dicapai.**



Organisasi tempat berkumpulnya orang-orang yang mau bekerja sama, siapa sebagai apa dan siapa melakukan apa dengan tujuan yang sama



Organisasi adalah bhineka tunggal ika, satu keluarga, satu tujuan, dan bersama-sama membangun masa depan



Organisasi adalah tempat saling melengkapi keterbatasan dan kekurangan menjadi satu kekuatan. Melepas individualisme dan primordialisme



Organisasi adalah keluarga. Saling mendukung dan saling merangkul untuk maju dan sukses

Contoh dan ilustrasi di atas adalah contoh kecil dari organisasi. Sesungguhnya organisasi itu kompleks dan tidak sederhana yang kita pikirkan. Namun tidak juga sesulit yang kita bayangkan. Namun setidaknya ilustrasi di atas dapat menyadarkan, sesungguhnya kita sudah berorganisasi. Misalnya organisasi keluarga, ayah adalah pemimpin, keberadaan ibu multifungsi (sebagai anggota bagi suami dan sebagai eksekutor bagi anak-anak), dan anak-anak adalah klien atau konsumen yang harus diberikan pelayanan prima.

Berdasarkan penjelasan di atas, apa pendapat mu mengenai,

- a. Organisasi kemasyarakatan?
- b. Organisasi sosial?

wadah yang diciptakan oleh seseorang dan atau sekelompok pembisnis atau pengusaha sebagai salah satu cara mencapai tujuannya, dalam hal ini keuntungan.

M. Ann Garrison Darrin Jerry A. Krill (2016:236) organisasi adalah “... **a gathering place for Tour hight-performing staf and a place for cross-generational and cross-organizational collaboration**”. Menarik, kita melihat organisasi bukan sebagai tempat asing, melainkan tempat di mana kehidupan berkembang, semua orang berusaha melakukan yang terbaik dengan tujuan yang sama, bahkan kita melihat ada lintas generasi yang dapat dijangkau, sehingga komitmen yang dibangun oleh satu generasi akan memperkuat komitmen organisasi selanjutnya.

Menurut Michael Armstrong dan Duncan Brown (2006:54) menjelaskan komitmen organisasi adalah “**Organizational commitment is about identification with the goals and values of the organization, a desir to belong to the organization and a willingness to display effort on its behalf**”. Pandangan ini memperkuat sudut pandang kita soal penerapan komitmen, apa itu? Komitmen soal integritas kita, soal kompetensi kita, soal loyalitas, soal totalitas, dan soal bagaimana kita berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Menurut Neal M. Ashkanasy, Celeste P M Wilderom, dan Mark F. Peterson (2000:339) menjelaskan komitmen adalah “**Commitment is the term emphasizing values, norms, affects, attachments, identification, and soon Simply that**

is shares of its referents with those of organizational climate and organizational culture”.

Oleh karenanya organisasi adalah wadah dalam mencari kekayaan bagi pemilik, maka **komitmen dimaksud adalah suatu sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi**. Sikapnya sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Perilakunya sesuai kebijakan, peraturan dan SOP organisasi. Maka tidak jarang, kita sering melihat di televisi, seorang karyawan atau pegawai dari organisasi tertentu berbicara mengenai organisasinya dan ia menunjukkan sikap pembelaan terhadap organisasi, meski faktanya tidak.

Febri Diansyah adalah juru bicara KPK (tahun 2016-2019), ia sering dimintai pendapat mengenai tindak tanduk KPK, dan ia selalu menunjukkan sikap dan perilaku yang mewakili institusi itu.

Adian Napitupulu dan **dr. Gamal Albinsaid** keduanya adalah juru bicara kampanye Capres dan Cawapres (tahun 2019), maka dalam setiap kesempatan di layar kaca mereka senantiasa menunjukkan sikap dan perilaku keberpihakannya kepada pasangan yang di usung.

Dari contoh di atas secara mendasar begitulah komitmen organisasi seorang karyawan. Sikap dan perilakunya semestinya condong dan berpihak kepada organisasi. Ia selalu ada bagi organisasi sebagai garda terdepan.

Penjelasan dari pemahaman di atas dapat diilustrasikan pada penjelasan berikut ini,

Suatu hari kita keluar rumah, namun begitu pulang kita melihat lantai-lantai rumah kotor, umumnya kebanyakan dari kita akan marah-marah dan suka menyalahkan kepada orang rumah. Sedikit sekali dari kita, yang begitu melihat lantai kotor, bergegas membersihkannya, atau yang lebih elegan kita mengajak orang rumah secara bersama-sama membersihkannya, kemudian setelah itu menyampaikan pentingnya lantai bersih.

Jadi perlu dipertanyakan jika ada seorang karyawan atau pegawai, yang senang menjelek-jelekkan organisasinya, perlu dipertanyakan komitmennya. Sudah seharusnya setiap karyawan membela organisasinya dalam batasan kebaikan. Artinya ia membanggakan kebaikan organisasi dan ia ikut memperbaiki kekeliruan organisasi.

Contoh Komitmen Pimpinan



Sumber: jamilazzaini.com/layakkah-anda-menjadi-pemimpin/

Pemimpin adalah bapak / ibu bagi semua karyawan atau pegawai. Semua pegawai atau karyawan adalah tanggung jawabnya



Sumber: <https://dindaanggista.wordpress.com>

Pimpinan adalah orang yang mengendalikan semua aktivitas organisasi



Sumber: <https://www.ajar.id/post/6>

Pimpinan adalah guru dan teman belajar



Sumber: strategidanbisnis.com/index.php/artikel/22/

Pimpinan berpikir ke depan (visioner). Memikirkan kemajuan untuk kesejahteraan bersama

Berdasarkan uraian di atas,

- a. Apa komitmen mu jika sebagai pemilik perusahaan?
- b. Apa komitmen mu jika sebagai pimpinan?
- c. Apa komitmen mu jika sebagai pegawai atau karyawan?
- d. Apa komitmen mu jika sebagai pemerintah?
- e. Apa komitmen mu jika sebagai serikat pekerja?
- f. Apa komitmen mu jika sebagai teman sejawat?
- g. Apa komitmen mu jika sebagai konsumen?
- h. Apa komitmen mu jika sebagai investor?
- i. Dan lain sebagainya...

4. Komitmen Diri

Komitmen yang dimaksud adalah suatu sikap dan perilaku yang telah melekat sejak awal dan sejalan dengan nilai-nilai dan norma organisasi. Misalnya sikap

jujur, tanggung jawab, dapat dipercaya, patuh pada ketentuan dan ketetapan, fokus dan konsisten dalam menjalankan tugas. Kesemua sikap dan perilaku tersebut adalah modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai maupun calon pegawai. Berikut ilustrasi komitmen diri.



Sumber: <http://akiranadhira.blogspot.com>

Ya.. jika anda berniat untuk menjadi seorang pegawai sikap dan perilaku di atas wajib anda miliki. Tidak peduli seberapa lama anda mempersiapkannya, tidak peduli seberapa keras latihannya, tidak peduli ini itu dan ini itu untuk melakukannya, karena komitmen adalah kebutuhan setiap pegawai.

- a. Ingat...! Anda bertanggung jawab artinya anda berprestasi dan berarti anda siap diberikan amanah baru atau bahasa organisasi promosi jabatan.

- b. Ingat...! Anda jujur artinya peduli terhadap nasib organisasi, maka berarti anda siap ditambah tanggung jawab dan itu berarti anda berprestasi.
- c. Ingat...! Anda fokus dalam bekerja berarti anda pekerja keras dan perusahaan suka perilaku itu, maka anda siap untuk diberikan penghargaan.
- d. Ingat...! Anda patuh dan taat berarti anda pegawai teladan dan perusahaan suka itu, maka anda siap untuk diberikan kesempatan.
- e. Ingat...! Anda benar berarti anda bekerja mengikuti aturan atau SOP maka anda pantas menerima tunjangan.

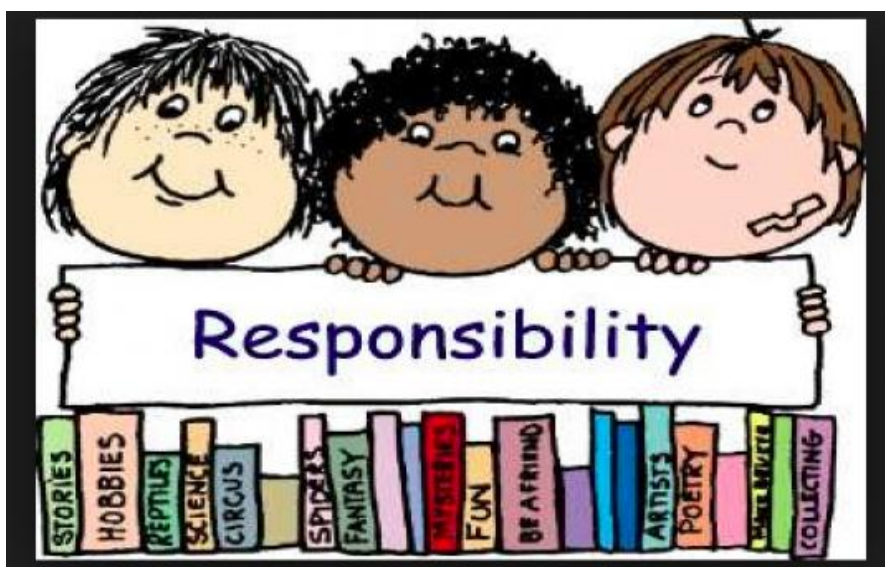
Penting bagi organisasi melihat latar belakang pegawai dan calon pegawai. Karena begitu seseorang menjadi anggota organisasi, maka nasib dan harapan organisasi berada pada pundaknya. Dengan demikian organisasi perlu hati-hati karena bisa saja hal buruk terjadi.

Banyak kasus di lapangan, misalnya krisis tahun 1997/1998. Oleh karena minimnya komitmen maka pada saat itu nampak perilaku buruk seperti memanipulasi data, korupsi, pencucian uang dan lain sebagainya mengakibatkan runtuhnya perekonomian nasional yang berbuntut pada permasalahan sosial, dan hal itu terus berlanjut hingga saat ini.



Sumber: <http://kabarbaikonline.com>

Jujur adalah sikap komitmen



Sumber: <http://www.bernas.id/amp/57686>

Tanggung Jawab adalah sikap komitmen



Sumber: estrategiaynegocios.net/empresasmanagement/
Totalitas dalam bekerja adalah Perilaku Komitmen

5. Komitmen Kerja

Seberapa penting komitmen kerja?

Organisasi : Tentu sangat penting

Pegawai : Sangat penting

Kenapa penting?

Organisasi : Kami yakin, memiliki pegawai yang berkomitmen dapat mencapai tujuan organisasi.

Pegawai : Dengan komitmen, saya akan mendapatkan masa depan yang gemilang

Kerugian apa yang anda dapatkan jika komitmen rendah?

Organisasi : Secara signifikan tentu kerugian materil (hilangnya modal, keuntungan dan kesempatan)

Pegawai : Selamanya menjadi pegawai biasa yang tidak ada masa depan dan minimnya kesejahteraan

Bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh semangat, cara berpikir selalu optimis dan kreatif, berdedikasi, menunjang nilai-nilai seperti jujur, tanggung jawab, benar, dan lain-lain adalah sikap komitmen yang sangat dibutuhkan dalam bekerja dan sangat menentukan terhadap efektivitas proses kerja serta keberhasilan kerja.

Paparan di atas, secara spesifik menegaskan bahwa komitmen kerja merujuk pada suatu sikap dan perilaku yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan. Seperti sikap optimis, semangat dan ceria, fokus, taat pada peraturan, dan lain sebagainya.

Sikap ini sangat membantu pimpinan dalam menjalankan organisasi secara efektif, dengan demikian berbagai target jangka pendek dapat tercapai dengan baik. Namun hal penting yang perlu juga dilakukan pimpinan dan jajaran organisasi adalah bahwa komitmen ini sangat sensitif. Artinya komitmen jenis ini sangat bergantung pada keadaan dan kondisi organisasi. Peran pimpinan dan dukungan rekan kerja adalah sumber utama komitmen ini lahir. Oleh karenanya organisasi perlu hadir secara intensif melalui kebijakan-kebijakan yang jelas, terukur dan menyejahterakan. Sedangkan pimpinan

perlu hadir sebagai mentor dan motivator. Adapun rekan kerja keberadaannya sebagai keluarga yang selalu siap sedia membantu, gotong royong dan saling menghargai.

6. Prinsip Komitmen dalam Organisasi

Apa maksudnya prinsip komitmen? Tahukah anda jawabannya?... Ya benar. Prinsip adalah asas atau sesuatu yang mendasar dari sebuah komitmen, dalam hal ini adalah kontrak atau perjanjian dan tanggung jawab atau kewajiban.

a. Kontrak atau perjanjian

Dalam KBBI kontrak atau perjanjian secara bahasa artinya ikatan atau persaksian yang mengakibatkan munculnya hukum. Perjanjian atau persaksian yang dimaksud adalah pernyataan kesediaan. Sedangkan Hukum yang dimaksud dapat berupa tertulis maupun tersirat.

b. Tanggung jawab atau kewajiban

Dalam KBBI tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dsb).

c. Kepercayaan

Kotler (2012) menjelaskan, masalah (hal-hal) organisasi itu kompleks, banyak variasi yang sulit dicairkan, namun semua orang harus percaya, bahwa mencapai tujuan tidak terganggu dengan perbedaan tersebut, kita hanya perlu bekerja sama, saling mengerti, saling membantu, dan itu sumber keberhasilan.



Sumber: ajaib.co.id/pengertian-kerja-sama-manfaat-jenis

7. Dukungan Organisasi atas Komitmen

Organisasi punya kepentingan terhadap komitmen pegawai, karena tujuannya ditentukan oleh komitmen. Organisasi juga punya hak atas komitmen pegawai, karena sudah disepakati perjanjian (kontrak kerja). Namun organisasi punya kewajiban atas komitmen pegawai, yaitu mengembangkan.

Mendukung artinya organisasi mengupayakan mengembangkan komitmen pegawai. Di antara upaya adalah membuat kebijakan yang mengandung nilai-nilai dan norma, seperti kebijakan kerja yang berasaskan kerja sama. Di dalamnya mengajarkan arti kebersamaan dan persaudaraan, antara satu dengan yang lain saling mendukung dan menghargai.

Dukungan lain adalah mendukung secara finansial. Organisasi membuat kebijakan yang adil dalam hal balas jasa. Semua diatur berdasarkan ketentuan yang berlaku, semua diatur berdasarkan beban dan risiko kerja, dan semua diatur atas dasar proporsional dan profesional.

Selanjutnya hal yang menarik adalah organisasi membuat sebuah dukungan yang dikemas dengan cara kreatif, misalnya melalui pelatihan dan piknik. Semua pegawai dilibatkan, dan pada saat itu disampaikan bahwa organisasi menghargai komitmen, dan setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

Dukungan organisasi dapat bersifat,

a. Langsung

Dukungan langsung biasanya berkaitan dengan pekerjaan, seperti kebijakan, aturan, SOP, kompensasi, pengembangan dan lain sebagainya.

b. Tidak langsung

Dukungan ini bersifat moral, yang terjadi karena perlu adanya pelengkap dalam berinteraksi, misalnya membangun budaya organisasi yang kuat agar terbentuk kerja sama yang solid

Dukungan organisasi dapat berupa,

a. Finansial

Organisasi mengalokasikan sejumlah biaya tertentu untuk melatih dan mendidik para pegawai. Tentunya dengan mekanisme yang telah ditetapkan berdasarkan perencanaan yang matang.

b. Non finansial

Organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai dengan perlakuan yang manusiawi. Umumnya ini berupa dukungan moral, pemberian kesempatan atau hadiah.

Dukungan organisasi berorientasi,

a. Keuntungan

Pribahasa mengatakan “Ada utang di balik batu”. Tidak salah jika organisasi memberikan dukungan kepada pegawai karena tujuan bisnis, dan bisnis tidak menapikan keuntungan materil (finansial) dan inmateril (citra).

b. Kepedulian

Organisasi melakukan atas dasar kemanusiaan. Memang sudah menjadi kewajiban organisasi memperlakukan para pegawainya sebagai keluarga, dengan memperhatikan kesejahteraan dan masa depannya. Organisasi memosisikan dirinya sebagai yang berhutang budi, maka kewajibannya ialah balas budi.

c. Keadilan

Pimpinan bijaksana adalah pimpinan yang memahami keadaan organisasi dan para pegawainya, dengan kaca mata keadilan. Pimpinan adalah telinga bagi organisasi dan mulut bagi pegawai. Keduanya memiliki kepentingan, namun adakalanya keduanya berbeda atau bahkan bertentangan. Namun keadilan tetap harus ditegakkan agar jelas mana kewajiban dan mana hak,

sehingga tidak ada yang tersakiti atau saling menyakiti, yang ada hanyalah saling mengerti dan saling berbagi.

8. Komitmen dan Kinerja

Komitmen adalah sikap dan perilaku maka tatarannya ada pada pelaksanaan. Sedangkan kinerja adalah hasil maka tempatnya ada pada capaian dan bukti kerja.

Komitmen berada pada variabel bebas yang secara hierarki memiliki garis linear terhadap kinerja. Oleh karenanya komitmen adalah kemungkinan-kemungkinan bagi kinerja. Baik, kurang baik atau buruknya hasil kerja akan bergantung pada prosesnya, bergantung pada perlakuan kerjanya dan bergantung pada sikap kerjanya.



Sumber: <https://www.plukme.com>

Keberhasilan tidak datang dengan sendirinya, menjadi juara dilatarbelakangi oleh latihan dan kerja keras sebelumnya, prestasi diraih dengan keringat dan darah.

Kita tahu, kita mengakui sikap dan perilakulah yang menghantarkan kita pada kesuksesan. Rajin, ulet, tekun, teliti, disiplin, taat, hati-hati, jujur, tanggung jawab, dan sebagainya itu adalah sikap, yang tidak semua orang memilikinya.

Sang juara tidak banyak, karena tidak mudah menaklukkan egois dan kelemahan jiwa. Sang juara tidak melulu berbadan kekar dan atletis. Sering kita melihat perawakan biasa, dan tinggi biasa tapi ia juara.

Pokok pembahasan dari contoh di atas adalah bahwa komitmen adalah sikap dan perilaku yang menentukan hasil kerja seseorang. Mengandalkan keahlian tanpa integritas tidak ada apa-apanya, hanya dimanfaatkan sementara.

Namun profesionalitas yang disokong integritas menghantarkan popularitas dan kejayaan.

Berdasarkan pembahasan di atas,

- a. Apa pendapat mu tentang hubungan komitmen dengan kinerja?
- b. Apa pendapat mu tentang pengaruh komitmen terhadap kinerja?
- c. Apakah komitmen berarti bagi hasil kerja?

9. Komitmen dan Keberhasilan

O.H Green. (2012: 176), Pandangan kita tidak akan beralih ketika melihat keberhasilan sebagai tujuan, dan kita tahu untuk mencapai itu butuh kesiapan diri, salah satunya adalah komitmen. Kita perlu memperketat kedisiplinan dan kepribadian, agar model berpikir dan perilaku dapat sejalan,

dan mungkin kita melihat sedikit kemungkinan untuk berhasil, namun poin nya kita sadar bahwa peluang keberhasilan lebih dekat dengan komitmen yang dibangun.

O.H Green. (2012: 176) menambahkan, bagaimana pikiran kita dapat menjangkau keberhasilan melalui komitmen? Ia menjawab, kita tidak mungkin mengatakan bahwa disiplin, kerja keras, tanggung jawab, keberanian, berpikir positif adalah bagian lain dari mencapai tujuan. Kita semua tahu, bahwa hal-hal tersebut adalah komponen di dalam komitmen, dan orang-orang berhasil selalu menjaga nilai-nilai komitmen tersebut. Selain itu, dengan komitmen yang kuat, seseorang akan memiliki pola pikir yang luas dan membidik masa depan sebagai tujuan utama.

Contohnya J.K. Rowling, pada tahun 1990 ia terus mengalami penolakan atas buku karangannya "Harry Potter", hingga pada tahun 1993 ia baru dapat melihat debut bukunya diterima, namun itu bukan satu-satunya pencapaian. Ia terus berusaha keras agar bukunya mendapat perhatian publik, dan hal tersebut baru ia rasakan pada tahun 2000.

Kita melihat, betapa luar biasa J.K. Rowling (lahir tahun 1965), perjuangannya dalam memperjuangkan bukunya baru di balas kurang lebih 10 tahun. Namun kita melihat hasilnya hari ini, ia berhasil berkat komitmen yang terjaga. Oleh karenanya, tidak ada kemungkinan yang paling nyata untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan selain meningkatkan komitmen diri. Kita perlu mengambil latihan yang keras untuk membentuk sikap yang hebat, agar kita layak menjadi orang

yang berhasil. Kita perlu membulatkan tekad, bahwa keberhasilan adalah akumulasi dari kegagalan (Chris Carmichael & Jim Rutberg, 2004)



Sumber: economy.okezone.com/read/2017/03/03/320/

Keberhasilan adalah hasil, dan hasil bergantung pada persiapan dan pelaksanaan. Bill Gate adalah orang terkaya di dunia, ia membangun Microsoft tidak dengan kata-kata sulap “Bimsalabim Abakadabrah” jadi. Proses panjang telah dilalui, dan semua itu tidak luput dari komitmennya pada tujuan, sehingga refleksinya adalah membangun sikap dan perilaku yang mendukung terhadap keberhasilan. Kerja keras, fokus, tekun, optimis, dan lain sebagainya adalah kata kuncinya.

Larry Page dan Sergey Brin adalah pendiri Google. Semua orang di dunia memiliki komputer dan telepon genggam, dan internet adalah bagian utamanya di zaman ini. Semua orang tahu Google adalah mesin pencari yang mudah digunakan. Tapi tahukah kita kemudahan itu dibayar dengan harga yang mahal. Kerja keras tiada henti sejak tahun 1998,

dan di tahun 2010 Google baru benar-benar menggantikan Yahoo. Ya.. 11 tahun di habiskan untuk mencapai tujuan.

Berarti sesungguhnya yang paling utama adalah membangun kesiapan diri, modal diri, ya itu adalah komitmen. Tanpa kemewahan karakter itu kita biasa saja, dan kita bisa belajar dari mereka yang hebat dan besar, mereka selalu menonjol dari sisi komitmen. Sikap dan perilaku mereka nampak elegan dan wajar jika keberhasilan mereka dapat.

Hal utama yang ingin saya sampaikan adalah tidak ada komitmen = tidak ada keberhasilan. Keberhasilan hanyalah mimpi yang hanya dapat dicapai dengan membangun kemewahan karakter. Berarti yang penting adalah memiliki sikap dan perilaku komitmen, karena keberhasilan memiliki ukuran yang berbeda-beda setiap individu.

Saya tidak mengatakan kekayaan adalah satu-satunya keberhasilan. Namun itu adalah salah satu keuntungan dari komitmen. Sesungguhnya keberhasilan itu sendiri adalah kita memiliki sikap dan perilaku komitmen, karena itu kita akan mendapatkan semuanya, namun tentu berdasarkan kadar dan ukurannya masing-masing. Karena setiap orang tidak sama nilai komitmennya. Bisa jadi yang satu 100, yang lain hanya 10, dan seterusnya. Itu sebabnya kadar keberhasilannya beraneka ragam sesuai dengan porsinya. Tapi intinya semua itu diraih karena kita memiliki komitmen.

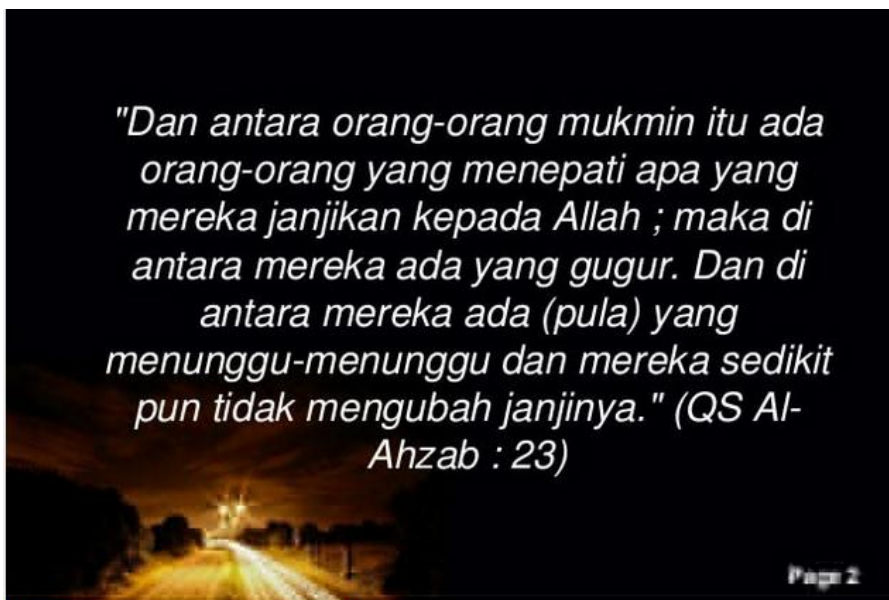
Membangun komitmen mudah-mudah susah. Mudah artinya setiap orang dapat melakukannya, namun tidak semua orang serius ingin melakukannya. Susah artinya dibutuhkan

keyakinan dan upaya maksimal untuk mengalahkan kelemahan jiwa, dan kita tahu tidak ada obat malas sehingga kita langsung menjadi rajin. Tidak ada obat pesimis sehingga kita langsung menjadi optimis dan lain sebagainya. Semua hal tersebut tergantung pada kita.

Hal yang perlu diperhatikan,

- a. Kenali siapa kita
- b. Kenali kelemahan dan cari tahu cara mengatasinya
- c. Cari tahu bagaimana menjadi orang komitmen
- d. Cari orang-orang atau lingkungan yang berkomitmen
- e. Cari mentor yang bersedia mengajarkan anda membangun sikap komitmen
- f. Cari referensi dari semua latar belakang

10. Komitmen dan Harapan



Sumber: pt.slideshare.net/fentifempirina/meretas-komitmen

Harapan memiliki arti; (1) sesuatu yg (dapat) diharapkan, (2) keinginan supaya menjadi kenyataan, (3) orang yg diharapkan atau dipercaya, (4) dan kemungkinan. Pengertian tersebut tertulis jelas dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia).

Komitmen adalah sikap dan harapan adalah keinginan, dua hal yang saling berkaitan. Setiap orang tentu memiliki keinginan dan cita-cita, dan semua orang tahu dengan bersikap dan bertindaklah harapan dapat terwujud.

Komitmen berbicara realistis dan harapan dapat diwujudkan dengan kenyataan. Tidak perlu sungkan dengan diri sendiri sehingga harus lari jauh untuk dapat memperoleh keberuntungan, cukup kita kenali sikap dan perilaku yang sudah dianugerahkan Allah (Tuhan). Toh pada kenyataannya, kita belajar dan bekerja di depan mata maupun di tengah lautan, tetap komitmen jawabannya.

Menurut Morton I Hamburg (2013: Introduction/ii) mengemukakan **“Commitment.... is a belief and faith that giving your self to the project wil yield greater return... Commitment is the Foundation for building a future”**. Pendapat Morton cukup mengusik pemikiran kita, betulkan komitmen berkaitan dengan keyakinan dan kepercayaan diri? Bahkan pernyataan terakhir ia menegaskan, jika komitmen adalah fondasi bagi masa depan. Jika kita melihat contoh di sekitar lingkungan kita, benarkah keberhasilan orang tua kita, teman di sekolah, tetangga rumah, dan orang-orang yang kita kenal adalah karena komitmen.

Tentu kita bisa menilai sendiri, bagaimana perjuangan mereka, bagaimana kegigihan mereka dalam bekerja atau belajar, kerja keras mereka yang menyita waktu dan kesehatan, tidak kah cukup bukti jika itu bukan dari komitmen. Maka sesungguhnya kita sudah mengetahui, hanya saja kita perlu panggung yang sama agar memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai keberhasilan (O.H Green, 2012).

Menurut Rosabeth Moss Kanter (1972:2) mengemukakan **“Members choose to join and choose to remain, conformity within the community is based on commitment”**. Ada alasan kenapa orang mau bergabung dengan sebuah organisasi, apa itu? Komitmen. Mereka sadar, bahwa harapannya tidak akan terwujud jika hanya dengan kemampuan sendiri, mereka butuh wadah dan orang-orang yang mendukung keberhasilannya.

Charles M. Cadwell (2002: 148), harapan atau cita-cita hanya akan terwujud dengan kerja keras (di dalamnya terdapat komitmen), itu adalah cara yang paling mungkin. Kita dapat melihat orang-orang yang bekerja keras akan mengerahkan seluruh kompetensi, bahwa mereka benar-benar menikmati pekerjaan, dan kita melihat mereka berada pada tingkatan yang berbeda. Komitmen memberikan mereka jalan untuk mudah melangkah pada apa yang mereka impikan (cita-cita dan harapan), kerja keras dan perjuangannya menjadi alasan menghadapi tantangan, mereka sedikit lebih baik dalam melihat peluang, mereka dapat mengidentifikasi hal-hal yang sulit untuk diatasi, dan pada waktunya mereka

menjadi orang yang ahli dan berhasil. Kita tahu, ada waktunya perjuangan akan terwujud, maka mempertahankan komitmen adalah salah satu bagian penting.



Sumber: achmadanwar.wordpress.com/2013/06/17/2-sahabat

Seorang pegawai bekerja di suatu organisasi. Dia bekerja dan mendapatkan upah. Namun ia menyadari kehidupannya panjang, dan dalam kehidupannya banyak keinginan, salah satunya memiliki keluarga. Pegawai tersebut tahu, bahwa tempatnya bekerja ada kesempatan yaitu karier dan ia tahu, butuh komitmen untuk meraihnya.

Dalam kehidupan ini banyak peluang menghampiri, namun kita sadar, bahwa kita tidak siap untuk itu. Kita tidak memiliki sikap dan perilaku yang dibutuhkan. Maka tidak heran, seorang tukang parkir lebih memilih terik matahari dan hujan di banding mengambil kesempatan menjadi pedagang.

Seorang dosen tahu bahwa kepangkatan adalah karier sesungguhnya di dalam pendidikan. Namun fakta berbicara hanya segelintir orang saja yang sanggup menggapai Guru Besar atau Profesor. Pada hal kesempatan itu terbuka luas. Lalu siapa yang salah? Tentu kita, terlena dengan mimpi dan harapan namun tidak menyadari ada tantangan.

Memang butuh berpikir kritis untuk dapat menguraikan apa harapan itu, hal-hal apa saja yang diperlukan untuk itu, siapkah kita bersabar dengan semua itu, siapkah kita mendapatkan kemungkinan terburuk, dan lain sebagainya.

Tetap berpikir namun ingat ada rasa (hati), tetap bermimpi namun ingat ada asa. Kita perlu hati-hati dengan berpijak pada rupa, yang dibangun dengan daya dan upaya. Itulah komitmen, itulah harapan, dan itulah kehidupan.

Pernyataan...!

- a. Saya punya harapan
- b. Saya berkeinginan kuat
- c. Saya memiliki tujuan
- d. Saya sadar diri
- e. Saya mawas diri
- f. Saya introspeksi diri
- g. Saya percaya diri

11. Komitmen dan Sosial

Adakah dari kita yang dapat melihat perbedaan cahaya bulan dengan bulan itu sendiri, atau tahukah kita hubungan

antara aturan dengan masyarakat. Ini adalah logika faktual, bahwa komitmen adalah bagian dari kehidupan sosial.



Sumber: makalah19.blogspot.com/2016/10/makalah

Kita adalah manusia, dan manusia adalah makhluk sosial, dan di dalam bermasyarakat ada norma dan etika, dan tahukah kita bahwa komitmen adalah bagian dari etika. Orang suka dengan kejujuran, dan itu adalah komitmen. Orang suka tanggung jawab, dan itu adalah komitmen. Orang suka perilaku konsisten, dan itu adalah komitmen.

Bahkan dalam rumah tangga ada komitmen tidak tertulis namun semua anggota harus melakukannya. Anak-anak harus hormat kepada kedua orang tuanya dipraktekkan dengan bicara yang santun, bersikap sopan, mendengarkan nasihatnya, taat dan patuh pada arahnya dan lain sebagainya. Itulah komitmen anak kepada kedua orang tuanya.

Dalam masyarakat luas pun demikian, yang kecil (anak-anak) harus hormat kepada yang besar (orang dewasa), yang dewasa harus menyayangi yang kecil. Tamu harus menjaga sikap dan perilaku, dan tuan rumah harus melayani dengan baik. Orang yang lewat menyapa yang duduk, dan yang duduk menjawab yang lewat.

Komitmen dalam sosial memiliki arti yang fokus pada nilai-nilai yang setiap individu harus miliki dan harus melakukannya. Mungkin yang populer di Indonesia adalah soal toleransi. Indonesia memiliki slogan Bhineka Tunggal Ika. Artinya semua pihak harus berkomitmen dengan Kebangsaan dan nasionalisme dengan tidak menghina atau menyinggung ras, suku atau agama. Semua orang patuh pada Undang-Undang dan konstitusi, tidak ada main hakim sendiri, tidak ada hukum jalanan, semua berasaskan pada praduga asas tak bersalah (berprasangka baik).

Marcel S. Lieberman, Marcel L. Lieberman. (1998: 6), moral adalah bagian komitmen kita, yakni bagian yang paling sensitif soal ekspresi kehidupan. Bagaimana seseorang bersikap dan berperilaku sesuai norma, di saat yang sama ada persoalan etis yang harus dipenuhi, maka kita mengatakan ini adalah hal sensitif. Kita berkehendak atas sikap dan perilaku, namun dalam mewujudkannya kita harus menyelaraskan keadaan. Bagi mereka yang berkomitmen, ini adalah persoalan bagaimana menunjukkan keberadaban hidup, kualitas diri, dan kelayakan untuk diterima, dan itu adalah konsekuensi bersosial.

12. Komitmen dan Kepribadian

Contoh

- a. Seorang pegawai datang tepat waktu.
- b. Seorang siswa tekun belajar.
- c. Seorang ayah bekerja kerja.
- d. Seorang pengendara berkendara dengan hati-hati.
- e. Seorang guru mengajar dengan ikhlas.
- f. Seorang dokter merawat pasien dengan sepenuh hati.

Sejatinya apa yang kita lakukan menjelaskan siapa kita, seberapa baik kita, dan seberapa tinggi komitmen kita. Dengan kata lain komitmen adalah kepribadian, komitmen adalah karakter, komitmen adalah sikap dan perilaku.

Tidak perlu kita meminta atau menagih atas perilaku baik kita. Tidak perlu seorang anak menunggu diberi uang jajan baru kemudian ia patuh kepada orang tua. Bagi seorang visioner tidak perlu gagal untuk bangkit semangat. Sepanjang hidupnya komit untuk bersikap dan berperilaku baik, karena itu kita dihargai, karena itu kita berprestasi, karena itu kita menjadi manajer, karena itu kita menjadi jutawan, dan karena itu semua harapan kita tercapai. Maka benahi kepribadian anda sejak dini, dengan berkomitmen kepada diri sendiri untuk menjadi orang baik dan terus memperbaiki.

13. Permasalahan Komitmen

Permasalahan mendasar komitmen adalah kepribadian. Karena komitmen adalah kepribadian, dan sulit merubah kepribadian. Sampai sejauh ini belum ada suatu institusi yang

mengklaim mereka dapat memperbaiki kepribadian seseorang, bahkan lembaga pendidikan sekalipun.

Namun kita bisa melihat ciri-ciri umum, misalnya.

a. Keluarga

Mari kita lihat, Nabi Muhammad SAW adalah satu-satunya manusia di muka bumi yang semua sifat, sikap dan perilakunya dicatat, dan kesemuanya dalah kebaikan. Mari kita lihat latar belakang keluarganya. Ya, beliau lahir dari keluarga terhormat dan terpandang, bahkan nenek moyangnya adalah Nabi Ismail AS dan Ibrahim AS. Maka wajar jika sikap dan perilakunya sangat mulia.

b. Tingkat pendidikan

Kita dapat melihat kehidupan orang-orang berpendidikan yang tinggal di perkotaan dan orang-orang yang tidak berpendidikan di pedesaan. Nampak berbeda jauh bukan. Atau kita lihat di kantor, komitmen kerja pegawai lulusan sarjana dengan lulusan SLTA tentu sangat beda. Lulusan sarjana cenderung stabil, sedangkan lulusan SLTA lebih labil. Maka kelas dalam pekerjaan pun berbeda. Lulusan sarjana mendapatkan jabatan yang baik (akuntan, keuangan), sedangkan lulusan SLTA ke bawah bekerja di luar kantor (seperti; tenaga kebersihan, keamanan, kurir).

c. Lingkungan

Fakta di lapangan adalah saksi. Kita melihat anak-anak remaja saat ini, kondisinya memprihatinkan.

Perilaku seperti merokok, berpacaran, hamil di luar nikah, minum-minuman keras, tawuran, dan lain sebagainya adalah bukti betapa kerasnya lingkungan buruk. Keadaan keluarga dan lingkungan yang tidak harmonis dan jauh dari kehidupan spiritual cenderung brutal, cirinya adalah tidak ada keteraturan hidup. Malam bergadang dan siang tidur. Malas bekerja namun tidak malu bergaya. Suka merokok namun pengangguran.

Namun jika kita melihat sisi lain keluarga dan lingkungan yang baik, mereka adalah orang-orang yang teratur. Bicara dan tindakannya terkendali, mereka seakan-akan tahu apa yang dilakukan untuk masa depan, mereka optimis menjalani mimpi, dan mereka terus belajar.

Maka tidak heran banyak orang tua yang mati-matian dan rela membelanjakan uangnya dalam jumlah besar demi memasukkan putra putrinya di tempat terbaik (misalnya pendidikan; ITB, UI, UGM, ITS, UNPAD, dll).

Maka tidak heran banyak perusahaan rela membayar mahal dan memberikan fasilitas mewah kepada karyawan-karyawan yang profesional dan berintegritas.

Memang sepadan dan pantas, hal tersebut tidak lepas dari pengaruh lingkungan.

d. Pengalaman

Ada pepatah mengatakan, “pengalaman adalah pintu kebijaksanaan”. Pengalaman merujuk pada suatu

intensitas dan waktu. Biasanya semakin seseorang sering melakukan hal baik, maka ia akan lebih berkomitmen di bandingkan orang lain. Begitu pula dengan waktu, semakin lama seseorang konsisten dengan kebaikannya maka hasil baik adalah jawabannya.

e. Usia

“Semakin tua semakin bijak”. Pepatah ini menjelaskan kaidah umum yang terjadi di lingkungan kita. Misalnya sikap dan perilaku anak dengan orang tua, umumnya lebih baik orang tua. Sikap dan perilaku pegawai lama umumnya lebih baik dari pegawai baru. CEO dengan usia matang, umumnya lebih bijak dari CEO muda. Tahukah kita kenapa ? karena mereka telah melalui semuanya.

Kita perlu jujur, usia adalah kelebihan tersendiri. Usia seakan-akan mengajari kita tentang apa yang kita jalani, berbagai permasalahan menempa kita menjadi orang lebih kuat, lebih baik, lebih teliti, lebih rajin, lebih sabar dan semua itu adalah komitmen hidup.

14. Mengatasi Masalah Komitmen

Pertanyaan...!

- a. Apakah komitmen terbentuk dengan sendirinya? Tentu tidak.
- b. Apakah komitmen turun temurun? Tentu tidak.

c. Apakah komitmen instan di dapat? Tentu tidak jawabannya.

Tidakkah kita melihat bagaimana IBM maju, Microsoft maju, Apple maju, itu karena mereka mendapatkan masalah terlebih dahulu. Lalu bagaimana kita mengatasinya, jawaban sederhana adalah tetap fokus pada komitmen. Artinya banyak kita harus terus belajar meningkatkan kualitas diri, meningkatkan kualitas produk, meningkatkan kebutuhan pelanggan, meningkatkan inovasi dan kreativitas, meningkatkan daya saing, meningkatkan pegawai, dan semua itu membutuhkan komitmen. Pertanyaan...!

- a. Bagaimana anda mengatasi malas?
- b. Bagaimana anda mengatasi sedih?
- c. Bagaimana anda mengatasi tugas?
- d. Bagaimana anda mengatasi ditolak kerja?
- e. Bagaimana anda mengatasi defisit pendapatan?
- f. Bagaimana anda mengatasi kerenggangan hubungan?
- g. Bagaimana anda mengatasi tekanan?
- h. Dan lain sebagainya..

United States. General Accounting Office (1981), pada prinsipnya menyusun rencana adalah cara yang paling tepat di dalam mengatasi masalah komitmen, apa maksudnya? Kita telah banyak belajar dengan cara-cara yang berbeda dari pengalaman sebelumnya, dan itu harus dijadikan informasi di dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi masa-masa sulit, karena kita tahu batasan dan tren fisik yang terus menurun.



Sumber: tdabandung.com/solusi-instan-vs-solusi-akar.html

MENGENAL UNSUR-UNSUR KOMITMEN ORGANISASI

Kita tahu, ketika ada seseorang mengatakan bahwa Ratu Elizabeth memiliki paras yang rupawan, artinya wajah adalah bagian dari anggota tubuh, dan ada banyak dari anggota tubuh lain yang indah.

Kita tahu, ketika seseorang mengatakan dengan berpendidikan masa depan akan tercapai, artinya salah satu upaya untuk dapat meraih masa depan di antaranya adalah berpendidikan, dan bukan berarti pendidikan adalah satu-satunya kunci keberhasilan masa depan.

Kita tahu, ketika seseorang mengatakan tekun dalam bekerja pangkal keberhasilan, artinya keberhasilan tidak dapat diraih dengan Cuma-Cuma ada upaya yang harus dilakukan, dan salah satu upayanya adalah tekun dalam bekerja.

Dari perumpamaan di atas, saya hanya ingin menegaskan bahwa kata unsur memiliki arti “bagian” dan bagian bukan satu hal yang dapat berdiri sendiri, namun ia terbentuk dari berbagai bagian-bagian yang menjadi satu kesatuan.

Seseorang dapat membangun komitmen jika ia mendapatkan kesemua unsur-unsurnya, tidak satu hal yang ia bangun, namun semua aspek dari komitmen ia miliki. Secara umum komitmen memiliki unsur-unsur sebagai berikut.

1. Tanggung jawab

Council of Europe (2001:27) mengutip pendapat Francis Kaplan, tanggung jawab adalah tuntutan atas tindakan yang telah dilakukan. Artinya, seseorang dapat dituntut atas perbuatannya, dan jika memberikan dampak buruk dapat dijatuhkan hukuman.

Lebih lanjut Francis Kaplan (Council of Europe, 2001:27) menjelaskan, tanggung jawab meliputi:

a. Moral

Secara etis seseorang mengontrol sikap dan perilakunya untuk sesuai dengan aturan yang berlaku (aturan sosial jika di dalam masyarakat, aturan agama jika dalam beragama, aturan kerja jika di dalam perusahaan, dan sebagainya)

b. Kecerdasan

Memiliki kemampuan menilai antara salah dan benar, sehingga kehati-hatian melekat pada perbuatan.

Kedua hal tersebut menjadi konsekuensi sebagai manusia, meskipun tidak ada atauran yang mengikat. Namun

ada sanksi yang didapat jika melanggar hal-hal tersebut, misalnya:

- a. Membolos atau malas, dapat mengakibatkan pemotongan kompensasi, dan yang paling ekstrim adalah pemutusan hubungan kerja/ PHK.
- b. Bertindak kurang sopan, dapat dikucilkan oleh lingkungan, bahkan mendapatkan penilaian buruk yang menyulitkan diri sendiri. Hal tersebut berpotensi menjadi tekanan mental yang berdampak depresi atau stres.
- c. Tindakan pidana, dapat berurusan dengan hukum dan merugikan kehidupan secara permanen. Dampak buruknya adalah sulit mendapatkan pekerjaan, sulit diterima dalam lingkungan, sulit mendapatkan hak secara penuh sebagai warga negara biasa.

TANGGUNG JAWAB



Sumber: <https://www.hipwee.com>

Tanggung jawab adalah sikap komitmen yang dapat dilihat dari proses dan hasil kerja. Apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan benar? Apakah suatu pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan sesuai standar? Apakah keseluruhan pekerjaan dilakukan, diselesaikan dan dihasilkan sesuai SOP yang telah ditetapkan?

Pegawai yang bertanggung jawab akan memastikan bahwa setiap jabatan yang telah diterimanya adalah tugas yang harus diselesaikan. Ia berusaha mengerjakan semuanya sesuai standar, menyelesaikannya sesuai standar dan memastikan semuanya sesuai standar. Tidak ada kata

menyela untuk sebuah kewajiban, tidak ada sikap mengandalkan dalam mengerjakan tugas, tidak ada motif mencari muka untuk sebuah keberhasilan, dan tidak ada jiwa cuci tangan jika ada masalah.

2. Konsekuen



Sumber: renunganlenterajiwa.com/2018/04/17/pilihan

Perilaku komitmen juga dapat dilihat dari sikap penerimaan terhadap segala risiko, baik risiko yang melekat pada suatu pekerjaan atau risiko yang muncul akibat terjadi kesalahan. Seorang pegawai yang konsekuen ia akan mempersiapkan diri untuk mengatasi berbagai risiko yang sudah melekat pada suatu pekerjaan. Misalnya dengan mempelajari pekerjaan tersebut dengan seksama dan teliti, meningkatkan pengetahuan tambahan terkait antisipasi risiko, meningkatkan keahlian, dan meningkatkan kecerdasan emosional dalam menyelesaikan risiko-risiko dengan bijaksana.

Selain itu, seorang pegawai yang konsekuen akan memikul segala risiko yang diakibatkan karena kesalahannya. Pegawai adalah manusia, dan salah satu sifat manusia adalah kelalaian. Nah, pada saat terjadi kesalahan yang diakibatkan karena kelalaiannya, ia berupaya keras menyelesaikannya dan menerima segala kemungkinan terburuk.

3. Jujur



Sumber: <https://annur2.net>

Jujur adalah sikap apa adanya. Sikap jujur seorang pegawai adalah bekerja sesuai kebijakan, mengikuti aturan, patuh terhadap perintah atasan, tidak terlambat, tidak bolos, dan tidak mengabaikan prosedur. Sikap ini berusaha sejalan dengan apa yang telah ditetapkan organisasi, tidak mengurangi dan juga tidak menambahkan walau sedikit pun.

Pegawai fokus pada jalurnya, meskipun pimpinan menjegal ia tidak akan menghiraukannya.

Shafwat Abdul Fattah (2004) jujur adalah sikap baik, dan perilakunya adalah keterus terangan. Mereka tenang dalam setiap keadaan, tidak takut atau ragu-ragu. Kepekaannya terhadap keadaan menjadi ciri yang sering nampak, bahwa mereka sulit menahan diri dalam kebaikan, dan mudah menyampaikan kemungkinan buruk.

Fuad Abdurahman (2010), kejujuran adalah suara hati (karunia tuhan) atau bisa dibilang bawaan dari lahir untuk berkata benar, bersikap baik, dan bertindak sejalan dengan perkataan. Prinsip dasarnya adalah keterbukaan, sikap ini mengedepankan kebaikan sebagai asas bersosial, meskipun harus mengambil risiko (dalam keadaan tertentu).

4. Konsisten



Sumber: <http://waroengmini.blogspot.com>

Konsisten adalah sikap kerja sistematis dan teratur. Pegawai bekerja mengikuti jadwal yang telah ditetapkan, dan melaksanakan sesuai tahapan-tahapan yang telah ditetapkan.

Selain itu, konsisten juga berarti tidak melampaui batas. Artinya setiap pegawai tidak diperkenankan bertindak di koridor jabatannya atau posisinya atau wewenangnya. Pegawai hanya bertindak sesuai kapasitasnya sebagai A atau B, dan jika ada kasus yang melampaui kapasitasnya sebaiknya disampaikan kepada pimpinan yang lebih berwenang. Hal ini dilakukan agar sistem organisasi berjalan sebagaimana mestinya. Selain itu juga, untuk menghindari adanya tindak kecurangan atau motif tertentu yang dapat mengakibatkan kerugian kepada organisasi atau anggota organisasi yang lain.

Danial Zainal Abidin (2008:212), konsisten diartikan sebagai keajeggan sikap dan perilaku pada jalan yang lurus. Dengan kata lain, konsistensi berkaitan dengan perilaku baik yang tidak pudar karena sesuatu. Kecenderungannya adalah kebaikan, sehingga sangat sulit mengidentifikasi keburukan. Maka dalam konteks kerja, sikap konsisten dapat menjadi senjata strategis di dalam mencapai tujuan organisasi.

Tatay Sutari (2016:100), merupakan keteguhan hati yang terwujud dalam perbuatan yang benar, baik dalam keadaan sulit maupun mudah. Preaktek konsisten tidak berhubungan dengan keterbatasan, mereka yang memiliki sikap ini dapat melihat hal-hal positif sebagai substitusi dari kemungkinan terburuk.

FAKTOR-FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI

Tidak ada jalan pintas menuju Roma. Kita perlu mempersiapkan diri untuk dapat ke sana. Uang, waktu, pikiran dan tenaga secara bersama-sama dibelanjakan agar harapan tercapai. Bahkan kita tidak peduli orang bilang apa, kita tidak peduli ngerinya ketinggian pesawat, kita tidak peduli bisa atau tidak bahasa Roma, tapi kita fokus menuju Roma.

Begitu pun komitmen organisasi, tidak lahir dengan sendirinya. Sejak awal pegawai sudah mempersiapkan diri, kemudian ia mengasahnya melalui pengalaman hidup, dan organisasi mengarahkannya melalui pelatihan dan ia pun diapresiasi karenanya. Berikut faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi.

1. Faktor Latar Belakang

Komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku, keduanya melekat pada diri setiap pegawai, dan hal itu sangat dipengaruhi oleh masa lalunya, di antaranya.

a. Keluarga

Sikap dan perilaku seorang anggota keluarga, apakah itu bapak atau ibu atau anak mencerminkan kualitas keluarga tersebut. Cara mereka berbicara tidak terlepas dari pendidikan kedua orang tuanya.

Fenomena di masyarakat, umumnya genetika mendominasi kehidupan, baik dalam berbicara, dalam bersikap, dalam berperilaku, dalam berpendidikan, dalam pekerjaan dan lain sebagainya.

- 1) Jika kedua orang tuanya berprofesi sebagai seorang kiayi atau ustad, maka umumnya anak-anaknya berprofesi sama.
- 2) Jika kedua orang tuanya berprofesi sebagai dokter, maka umumnya anak-anaknya bergelut dalam bidang yang sama. entah dokter, atau kebidanan atau perawat atau ahli bedah atau yang lainnya.
- 3) Jika kedua orang tuanya berpendidikan tinggi, maka umumnya anaknya pun sama.
- 4) Jika kedua orang tuanya bekerja sebagai pedagang, maka umumnya anaknya pun seperti itu.

Kondisi di atas menegaskan bahwa keluarga adalah pondasi awal bagi setiap tindak-tanduk seorang pegawai. Maka faktor keluarga akan sangat dominan terhadap kuat atau lemahnya komitmen tersebut. Oleh karenanya, di era kontemporer perekrutan sangat komprehensif. Organisasi melihat semua latar belakang calon pegawai, dari mana dia berasal, apa

pendidikannya, bagaimana rekam jejak kehidupannya dan lain sebagainya.



Sumber: <https://www.gambaranimasi.pro/2013/01/koleksi>

Pada umumnya, kedua orang tua adalah aktor utama dalam pendidikan keluarga. Bagaimana mereka mengajarkan tentang berkata yang baik, yakni bertutur dengan kalimat-kalimat yang lembut dan tidak menyakiti perasaan orang lain. Di dalam keluarga pula kedua orang tua mengajarkan tentang kejujuran, yakni menjaga hak-hak orang lain. Masih banyak lagi pelajaran yang diperoleh dari keluarga seperti bersikap ramah kepada orang lain, menghargai sesama, menjaga diri dari perilaku buruk (mengganggu dan merugikan orang lain) dan lain sebagainya. Hal-hal demikian hanya di dapat di dalam keluarga, dan di ajarkan sejak dini agar kelak putra putrinya dapat menjadi manusia yang baik.

Jika seorang pegawai mendapatkan pendidikan keluarga sebagaimana disebutkan di atas, sudah barang tentu sikapnya terhadap organisasi akan baik, sikapnya terhadap pekerjaan baik, sikapnya terhadap pimpinan dan rekannya baik. Ia senantiasa menjaga nama baik organisasi, ia senantiasa tulus dalam bekerja, ia senantiasa patuh kepada perintah pimpinan, dan ia senantiasa menghargai teman sejawat. Demikianlah dampak dari pendidikan keluarga terhadap komitmen pegawai.

Demikian pentingnya pendidikan keluarga, karena sejak dini bahkan sejak dalam kandungan kedua orang tua sudah mengajarkan kebaikan kepadanya. Kemudian ketika kanak-kanak diberikan kasih sayang, dan setelah dewasa kedua orang tua memberinya pendidikan, maka komitmen yang dibangun dari keluarga akan tertanam sepanjang hayat, melekat tak berbekas, karena di sana ada kasih sayang dan harapan kedua orang tuanya.

b. Pendidikan

Masalah pendidikan di zaman sekarang tidak hanya berbicara siapa lulusan apa. Pertanyaannya apakah kesarjanaannya proper dengan kebutuhan organisasi. Kita tahu dengan berpendidikan dapat meningkatkan pengetahuan, dengan berpendidikan dapat meningkatkan keahlian, dengan berpendidikan dapat meningkatkan kesiapan mental untuk berkompetisi dan lain sebagainya. Namun tidak semua lembaga

pendidikan peduli akan hal tersebut. Hanya segelintir saja, yang berorientasi pada masa depan, selebihnya adalah bisnis.

Mari kita jujur dengan kondisi di Indonesia. Kita melihat banyak organisasi hampir 70% atau bahkan 80% berasal dari satu atau dua Universitas tertentu. Faktanya kita melihat itu sebagai kenyataan hidup yang secara sosial kurang baik, namun organisasi memiliki sudut pandang yang berbeda. Bagi organisasi keuntungan adalah hal yang utama, dan pendidikan dari suatu kampus tertentu lebih menjanjikan di bandingkan yang lainnya.

Tidak dapat diindahkan, memang pada umumnya pendidikan mencerminkan cara berpikir seorang pegawai, dan hal tersebut menjadi dasar dalam bersikap dan berperilaku dalam bekerja yang kemudian menjadi ciri khas, kemudian organisasi sering menjadikan itu sebagai referensi dalam mencari pegawai baru.

Misalnya bank BRI, banyak pegawainya adalah lulusan dari kampus IPB. Kemudian bank Sinarmas atau bank Panin, banyak pegawainya adalah lulusan dari kampus BINUS. Kemudian Kementrian Keuangan atau BPK atau Kantor Pajak atau Bea Cukai, hampir 90% para pegawainya adalah alumni STAN.

Organisasi tidak mau ambil risiko, dan salah satunya adalah dengan mengandalkan salah satu perguruan tinggi. Pasalnya banyak para pegawainya dari

kampus tersebut telah terbukti handal dan dapat diandalkan. Kita tidak boleh naif, yang harus dilakukan adalah kita perlu memperbaiki diri dan membuktikan jika kita adalah pegawai bermutu. Pegawai yang dapat bekerja dan berintegritas. Memang sulit pada awalnya untuk di akui, namun keberhasilan kita akan menjadi dasar penilaian perusahaan bagi generasi berikutnya.



Sumber: <https://www.kajianpustaka.com>

c. Lingkungan

Teman dan pergaulan menjadi hal yang sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Tidak sedikit di antara kita berperilaku buruk karena terpengaruh oleh orang tua, teman, idola, guru dan lain sebagainya. Sebaliknya banyak di antara kita yang berperilaku baik karena mereka pula.

Sikap komitmen seorang pegawai saat ini tidak terlepas pada lingkungan dulu dan saat ini. Bagaimana lingkungan keluarga menanamkan nilai-nilai sehingga

seorang pegawai tersebut tahu bagaimana ia menjaga bicara dan menghormati orang lain. Bagaimana lingkungan sekolah ketika SD, SMP, SMA dan Kuliah mengajarkan nilai-nilai etika profesionalisme, sehingga pegawai dapat bekerja secara profesionalisme dengan mengedepankan integritas. Bagaimana lingkungan masyarakat mengajarkan nilai-nilai sosial, sehingga pegawai dapat beradaptasi dengan membangun komunikasi yang baik.



Sumber: <https://brainly.co.id/tugas/19232702>

Lingkungan berperan sebagai wadah belajar, sekaligus mempraktekkan apa yang dilihat dan di dengar. Tidak terkecuali lingkungan organisasi, seberapa peduli organisasi terhadap keadaan pegawai menjadi dasar bagi pegawai dalam bersikap, baik antar sesama, kepada pimpinan maupun bersikap kepada organisasi itu sendiri.

Organisasi dapat hadir dengan membuat tim kerja, kemudian antara satu dengan yang lain saling bersinergi. Organisasi dapat hadir melalui sistem kerja rotasi, sehingga pegawai dapat bergaul dengan semua pegawai di bagian lain dan hal tersebut dapat mereduksi fanatisme kelompok kerja. organisasi dapat hadir dengan membuat program liburan bersama, pelatihan kerja bersama dan pendidikan yang mempertemukan semua pegawai.

Dalam sudut pandang sosial, lingkungan adalah faktor tidak langsung terhadap organisasi, namun berdampak langsung terhadap emosional pegawai. Komitmen sangat dipengaruhi oleh keadaan dan suasana hati. Oleh karenanya menjaga lingkungan kerja agar tetap rukun adalah hal mutlak yang harus dijaga oleh organisasi dan anggotanya.

Terkadang kita menemukan, seorang pegawai betah bekerja karena rekan-rekan dan pimpinannya, bukan fasilitas atau gajinya. Suasana hati tidak dapat dibeli dengan uang, namun kebersamaan dan rasa saling menyayangi jawabannya.

Contoh guru honorer. Di Indonesia ada ribuan bahkan ratusan ribu guru honorer. Mereka digaji jauh dari kata layak, namun mereka tetap bertahan karena mereka tahu anak-anak lebih butuh kehadiran mereka.

Contoh pegawai honorer di instansi pemerintahan. Mereka digaji di bawah upah minimum, namun mereka

tetap bertahan karena rekan kerja dari pegawai negeri sipil terus memberikan semangat dan dukungan, bahwa masih ada harapan untuk mendapatkan kesempatan menjadi ASN.

Contoh pegawai kelurahan. Lebih parah sistem penggajiannya, terkadang dibayar per bulan namun sering kali dibayar dengan sistem rapel (per tiga bulan/per semester). Para pegawai kelurahan tetap bertahan, karena mereka tahu ada tetangga, saudara bahkan anak sendiri yang perlu dibantu dibuatkan administrasi desa.

2. Faktor Individu



Sumber: bulelengkab.go.id/detail/artikel/kepribadian

Setiap pegawai memiliki karakternya masing-masing. Oleh karenanya besar atau kecilnya komitmen sangat dipengaruhi oleh kepribadiannya sendiri. Seorang pegawai dengan kepribadian acuh, tentu komitmennya tidak maksimal.

Namun sebaliknya seorang pegawai dengan kepribadian optimis akan melahirkan komitmen kerja yang baik.

Karakter seorang pegawai berfungsi sebagai pengolah atas segala masukan, baik masukan dari keluarga, masukan dari pendidikan, maupun masukan dari lingkungan. Outputnya ditentukan oleh seberapa kuat karakter pegawai tersebut.

Dalam sebuah game, kita sering dihadapkan pada pilihan karakter. Ada karakter cerdas, karakter ahli, karakter sosial dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut adalah modal dasar yang menjadi kekuatan awal untuk menjadi pemain yang kuat.

Dari sini kita paham, bahwa modal dasar ini yakni karakter merupakan motivasi internal dalam diri seseorang. Mau seberapa besar dukungan keluarga, lengkapnya fasilitas, pendidikan tinggi, dan lain sebagainya hasilnya akan tergantung pada diri seseorang itu sendiri. Berikut unsur-unsurnya.

a. Kemauan (Tekad)



Sumber: khairullahbinmustafa.blogspot.com/2017/06/niat

Pembentukan komitmen tergantung pada seberapa besar orang itu memiliki niat, keinginan dan kesadaran,, itulah yang disebut daya ketertarikan atau kemauan. Ketertarikan terhadap pembentukan diri adalah modal penting dalam diri seseorang, hal tersebut berkaitan dengan bagaimana ia berupaya menolong dirinya untuk belajar dan berlatih tentang penguatan sikap. Ia berupaya keras untuk dapat menjadi pemaaf, meskipun berulang kali ia harus dimarahi. Ia berupaya keras untuk jujur, meskipun berulang kali digoda. Ia berupaya keras untuk konsisten, meskipun berulang kali melakukan kesalahan. Semua medan kehidupan dijadikannya sebagai wadah latihan, wadah unjuk kemampuan dan wadah ujian.

Sampai di sini maka kemauan tidak ada batasan waktu atau batasan ruang atau batasan keadaan. Kemauan melekat pada diri seseorang walau tubuh sudah tidak lagi kuat, walau usia sudah tidak lagi muda, walau kesempatan sudah tidak lagi terbuka, namun mengasah komitmen akan terus berlanjut karena ceritanya baru akan berakhir setelah diingat oleh generasi berikutnya. Satu hal yang penting, dalam hal ini bukan keberhasilannya, namun menekankan bagaimana proses berjuangya dan semangatnya karena jiwa tidak pernah tua dan tidak pernah mati.

b. Daya tanggap

Daya tanggap yang dimaksud adalah soal kekuatan diri dalam menerima, dalam belajar, dalam uji coba, dalam banyak hal. Seberapa cepat ia dapat merespons pelajaran hidup, baik dari keluarga, dari sekolah dan dari kehidupan sekitar. Kekuatan berpikir (daya pikir) dan kekuatan hati (daya rasa) mendominasi tentang cara dan bagaimana seorang pegawai melatih komitmennya. Hal ini tidak mudah, karena berkaitan dengan anugerah Allah (tuhan). Oleh karenanya, pada bagaikan ini kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional menjadi jalan bagi daya tanggap untuk merespons kepribadian yang namanya komitmen.

Kuatnya kemauan akan melakukan sesuatu hal, akan dimotori oleh kuatnya daya pikir dan daya pikir bergantung pada daya hati.

Dapat merespons dan mudah merespons dua hal yang sulit. Namun kita memiliki kesempatan untuk melatih hati dan pikiran untuk dapat tanggap, untuk dapat cepat, untuk dapat sigap, untuk dapat memahami, dan untuk dapat mempraktekkannya.

Butuh waktu,, ya.. Mungkin kita akan sedikit tidur karena terus memikirkan bagaimana dapat menjadi orang yang bertanggung jawab, orang yang dapat dipercaya untuk menuntaskan pekerjaan secara konsekuen. Mungkin kita akan sedikit bermain karena banyak membaca dan bertanya kepada orang yang lain.

Inilah perjuangan untuk sebuah karakter yang baik. Upayanya tidak mudah, kita dihalangi oleh nafsu, dan di situlah kelemahan manusia.

Kita sering melihat sedikit orang yang memiliki karakter unik dalam satu hal, baik di dalam keluarga, masyarakat maupun di dalam organisasi. Orang tersebut memiliki kebiasaan rajin menyapu jalan di pagi hari. Orang tersebut selalu tersenyum meski tidak dianggap atau di marahi. Orang tersebut tidak pernah diam untuk selalu bekerja, selesai pekerjaan satu ia mengerjakan pekerjaan lain, meskipun itu bukan pekerjaannya. Kita terheran dengan karakter seperti itu. Ingat..! menjadi seperti itu tidak mudah.

Danial Zainal Abidin (2008), tanggap berarti peka terhadap keadaan. Jadi, seseorang yang tanggap dapat melihat keadaan sekitar dengan baik, dan mampu merespon dengan sesuai dan cepat. Dengan kata lain, tanggap adalah sikap respons diri atas lingkungan yang secara emosional terpengaruh, sehingga melahirkan refleksi perbuatan tertentu.

Robbins (2012), tanggap bermakna efektif, kebenaran yang mampu meningkatkan rotasi kerja atau manajemen, sehingga menghasilkan kebaikan atau pekerjaan lebih baik dan berkontribusi besar terhadap keberhasilan.

3. Faktor Organisasi

Komitmen seorang pegawai dalam organisasi akan sangat berbeda jika organisasi melibatkan diri. Hal tersebut adalah sebuah tuntutan yang harus dipatuhi, dan jika masih ingin menjadi bagian dari organisasi. Karakteristik dasar organisasi adalah memaksa. Artinya setiap pegawai harus mengikuti aturan main organisasi, bukan berusaha mereduksi kebijakan organisasi yang disesuaikan selera pegawai.

a. Motivasi



Sumber: bebashutang.org/tetap-semangat

Motivasi adalah **dorongan**. **Dorongan yang dimaksud adalah segala upaya untuk melahirkan semangat kerja pegawai.** Menurut Charles Carradine (2009:94) mengemukakan motivasi adalah “The

definition root of the word motivation is derived from the Latin word mover, which can be interpreted as getting energize, awakened, or pumped up”.

Menurut Marylene Gagne 2014:37) mengemukakan **“Work motivation is a set of energetic forces that originates both within as well as beyond an individual’s being, to initiate work-related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration”**.

Menurut Albert J. Mills, Jean C. Helm Mills, John Bratton, dan Carolyn Forshaw (2007:209) **“Motivation refers to the individual’s effort to produce maximal work results over time in accordance with the wishes of the organization”**.

Komitmen perlu diberikan stimulus, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Organisasi akan melakukan berbagai cara guna melahirkan semangat kerja yang secara implisit menguatkan komitmen kerja pegawai.

Motivasi adalah jawabannya. Stimulus dalam bentuk motivasi jauh lebih berarti dari sekedar memberikan harapan. Motivasi dalam arti kompleks dan menyeluruh. Secara rinci motivasi dapat berupa.

1) Dukungan moral

Organisasi masuk melalui nilai-nilai organisasi. Dengan menetapkan berbagai kebaikan sikap dan perilaku yang harus dimiliki diharapkan

dapat menyadarkan pegawai akan pentingnya berkomitmen. Misalnya tepat waktu, senyum, salam, sapa, sabar dalam melayani konsumen, dan lain sebagainya.

Selain itu dukungan moral dapat berupa kebijakan. Organisasi mempercayakan suatu jabatan atas dasar pertimbangan adil dan objektif, tidak tendensius, tidak diskriminatif, dan terbuka. Hal ini berkaitan dengan “the right man on the right place”. Pegawai diberikan beban atas dasar profesionalitas dan proporsionalitas.

Cerminan moral organisasi akan terlihat jelas pada jajaran pimpinan. Bagaimana mereka melihat pegawai, memperlakukan pegawai, mendengarkan pegawai, dan mendukung pegawai adalah representatif dari moral organisasi. Hal-hal demikian sangat efektif terhadap keadaan emosional pegawai, dan pegawai melihat dan merasakan itu sebagai dukungan terbesar yang diharapkan.

2) Dukungan kebijakan

Dukungan ini berupa aturan yang memberikan kelonggaran kepada pegawai untuk berkembang. Berkembang dalam arti pegawai didorong untuk kreatif dalam menjalankan tugas. Metode atau cara kerja selalu berkembang mengarah pada efektivitas dan efisiensi. Selain itu, organisasi membuat aturan

tata tertib kerja yang fleksibel. Fleksibel yang dimaksud adalah, adanya penyesuaian yang sejalan dengan perubahan kehidupan. Kebijakan perlu memberikan ruang kepada pegawai untuk dapat beradaptasi dalam memberikan pelayanan kepada mitra. Maka kebijakan harus bertransformasi dalam bentuk sistem, sehingga segalanya dapat terhubung dengan mudah dan cepat. Jika ada hambatan, sistem dapat menghadirkan solusi yang sudah terprogram. Dengan demikian pegawai di tataran pelaksanaan tidak bingung apa yang harus dilakukan.

Refleksi dari kebijakan ini adalah tentang bagaimana kemampuan pimpinan menyampaikan kepada para pegawai dengan penterjemahan yang ringan, menarik dan humanis. Dalam penyampaian berorientasi pada nilai-nilai yang secara eksplisit adalah dukungan organisasi dan pegawai menangkap pesan itu dengan suka cita dan rasa terhubung dengan organisasi, sehingga lahir kecintaan pada institusi.

3) Dukungan materil

Komitmen tidak akan terlepas dari stimulus finansial. Selain orientasi nilai, pada dasarnya memang pegawai termotivasi oleh materi yang dijanjikan organisasi. Begitu finansial atau materi muncul dalam kontrak kerja, seketika itu komitmen

muncul. Banyak pegawai bekerja mati-matian karena berharap gaji, insentif, bonus dan tunjangan. Maka motivasi jenis ini sering kali dijadikan andalan setiap organisasi untuk dapat menarik para pegawai potensial. Tidak sulit bagi organisasi untuk mengendalikan komitmen pegawai, asalkan jelas kompensasi yang diterima.

4) Dukungan sosial

Komitmen tentu sentuhan utamanya adalah emosional. Dalam aspek sosial, dukungan keluarga, rekan kerja dan pimpinan adalah pupuk bagi komitmen pegawai. Padatnya dukungan dari lingkungan membuat rasa kepuasan dan optimis lahir kembali, sehingga kesuburan dalam sikap dan perilaku akan menonjol. Pegawai lebih suka berpikir positif akan masa depan organisasi, pegawai lebih optimis dalam melihat harapan-harapan, dan lain sebagainya.

Kehangatan di lingkungan kantor mendominasi perasaan pegawai selama berada di dalam organisasi. Faktor ini memainkan peran besar selain sistem manajemen, maka tidak heran jika pegawai lebih tertarik pada lingkungan ketimbang pekerjaan. Kondisi ini perlu dilihat sebagai suatu kekuatan baru oleh jajaran pimpinan, dengan ikut memainkan peran, yaitu melalui penempatan pimpinan yang sosialis dan humanis. Sehingga

lingkungan tersebut tetap fokus pada tujuan organisasi.

5) Dukungan sistem

Sistem berarti segala sesuatunya sudah terprogram dan organisasi berorientasi pada motivasi yang berdasarkan objektivitas. Organisasi memastikan bahwa kebijakan, aturan, SOP, sistem informasi, jajaran pimpinan dan semua peralatan dan perlengkapan sudah dibuat untuk mendukung lahirnya komitmen. Pegawai nyaman dengan pimpinan karena sistem telah mengaturnya, pegawai nyaman dengan peraturan organisasi, karena sistem telah mengaturnya, pegawai merasa aman menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja karena sistem telah mengaturnya, dan pegawai tahu kariernya terbuka di masa mendatang karena sistem telah mengaturnya.

6) Dukungan teknologi

Di era digital bekerja dengan teknologi, karena semua organisasi menginginkannya. Teknologi digunakan sebagai keniscayaan dalam mencapai tujuan yang efektif di zaman ini. Bagi pegawai teknologi adalah perangkat kerja yang paling dekat, sehingga keterbatasan teknologi akan membuat pegawai stres dan tidak berkembang.

Pegawai senang jika jaringan internet adalah penghubungan antara satu dengan yang lain dalam

mencapai efektivitas kerja. Pegawai senang jika peralatan elektronik dapat dioperasikan dengan maksimal. Pegawai senang jika ada aplikasi sebagai media dalam bekerja. Dan masih banyak manfaat lain dari teknologi yang dapat meningkatkan semangat kerja, rasa ketertarikan pegawai, rasa tertantang, rasa penasaran dan rasa ingin menguasai teknologi dalam mencapai tujuan organisasi.

7) Dukungan manajemen

Motivasi paling nyata adalah dukungan manajemen. Pihak manajemen dalam hal ini adalah jajaran pimpinan, perlu merubah gaya atau model kolot yang memandang pegawai adalah buruh, sehingga batasannya adalah kerja dan kompensasi. Perkembangan saat ini sangat jelas, organisasi bergantung pada kinerja pegawai. Oleh karenanya struktur manajemen yang baik adalah membaaur dengan pegawai. Manajemen berada di tengah-tengah pegawai sebagai rekan yang memiliki kekuatan, sehingga segala keluhan dan kesulitan dapat diatasi dengan baik. Tentu kondisi ini, akan menghadirkan kehangatan dan jaminan bagi pegawai, dengan demikian rasa dan pikiran pegawai adalah organisasi.

b. Kepemimpinan



Sumber: [shiftindonesia.com/tiga- kepemimpinan/](http://shiftindonesia.com/tiga-kepemimpinan/)

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (QS.an-Nisaa’:59)

“Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah Kami, Padahal Kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?"

Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang Luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui" (QS.al-Baqarah: 247).

Menurut Borgarus and Pigors dalam Joseph Clarence Rost (1993:48) "**Leadership is the activity of influencing people to cooperation toward some goal which they come to find desirable**".

Dalam buku Bernard M. Bass and Ruth Bass (2009:32) yang berjudul "The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications" dikemukakan pengertian kepemimpinan oleh beberapa ahli, di antaranya;

- 1) Bavelas (1960) defined organizational leadership as the function of "**maintaining the operational effectiveness of decision-making systems which comprise the management of the organization**".
- 2) Ilomans (1950) identified the leader of a group as a member who "**originates Interaction**".
- 3) Hemphill (1954), "**to lead is to engage in an act that initiates a structure in interaction (pattern of relations) as part of the process of solving a mutual problem**".

- 4) Stogdill (1959) defined leadership as **“the initiation and maintenance of structure in expectation and interaction”**.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu kekuatan karakter atau sifat yang tercermin pada sikap seorang pemimpin.

Pemimpin dalam organisasi adalah penguasa, dan penguasa memiliki kekuatan lebih banyak di bandingkan pegawai. Luasnya wewenang dan tanggung jawab pemimpin membuat para pegawai berada di bawah perintahnya dan berada di bawah kendalinya.

Dalam organisasi kekuatan pemimpin salah satunya diterjemahkan sebagai kekuatan komunikasi. Kata-katanya mampu menginspirasi pegawai untuk bekerja penuh semangat, penuh optimis, penuh harapan, dan penuh tujuan.

Kata-kata pemimpin mampu menjadi pengingat bagi pegawai akan hal-hal kebaikan apa yang mereka dapatkan dari organisasi dan hal-hal keburukan apa yang menimpa mereka jika ingkar janji.

Kata-kata pemimpin menjadi motivasi dalam keseharian pegawai karena ada harapan dan kebaikan. Memacu lahirnya kerja keras, memacu lahirnya kerja cerdas, memacu lahirnya kerja ikhlas.

Keberadaan pemimpin adalah harapan pegawai. Keberadaannya adalah tempat mengadu dan berkeluh kesah. Pimpinan dengan kewenangannya dipandang

mampu melakukan segala hal, bahkan yang tidak mungkin, pimpinan mampu mewujudkannya.

Pimpinan adalah orang yang berinteraksi langsung dengan pegawai, maka ia tahu siapa pegawainya, apa harapannya, apa tujuannya, apa cita-citanya, apa kesulitannya, bagaimana karakternya, bagaimana sikapnya, bagaimana cara kerjanya, bagaimana kinerjanya, bagaimana komitmennya, bagaimana motivasinya, bagaimana loyalitasnya, dan semua hal tentang pegawai.

Penjelasan di atas adalah keniscayaan bagi pemimpin. Lalu apa hubungannya komitmen dengan kepemimpinan? kita melihat raungan pemimpin di dalam organisasi berada di tengah-tengah pegawai. Tujuannya adalah untuk mengawasi. Dalam penerapannya pengawasan tidak hanya eksekusi melihat, mengevaluasi dan menilai. Namun jauh dari pada itu pemimpin menterjemahkan tentang upaya bagaimana pengawasan dilakukan dengan baik dan benar.

Dengan demikian ada upaya bagaimana sebelum pengawasan itu dilakukan dan ada cara-cara agar pengawasan berjalan dengan baik dan benar. Salah satunya adalah dengan melakukan pemberian motivasi, dan pemimpin punya banyak cara serta instrumen untuk memotivasi pegawai. misalnya dengan melakukan rapat kerja, dengan melakukan liburan bersama, dengan makan bersama pada saat jam kerja, dan lain

sebagainya. Hal demikian itu adalah pendekatan dalam perencanaan pengawasan.

Langkah selanjutnya pimpinan berupaya menggiring cara pandang pegawai dengan keteladanan, yang tujuannya agar muncul sikap kerja yang baik dan benar. Pimpinan menjadi role model dalam setiap aspek organisasi. Pimpinan menjadi kebanggaan pegawai karena prestasinya, pimpinan menjadi garda terdepan bagi perjuangan pegawai, dan lain sebagainya.

Harapan dari apa yang dilakukan di atas adalah pembentukan sikap dan perilaku pegawai yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Misalnya tanggung jawab, jujur, tekun dan teliti, pekerja kerja, loyal dan komitmen. Kesemuanya adalah rangkaian yang hanya dapat dikomandoi oleh pimpinan.

Pegawai menyadari pimpinan adalah orang yang dengan segala kehendaknya dapat saja menaikkan jabatan atau memberhentikannya sewaktu-waktu. Oleh karenanya pimpinan selalu menjadi sumber perhatian pegawai dalam banyak hal, di antaranya;

- 1) Pimpinan sebagai inspirasi

Pimpinan memiliki cara berpikir terbaru dan terbaru. Dalam hal ini maksudnya adalah pimpinan berorientasi pada pengembangan SDM yang sejalan dengan visi dan misi organisasi. Di mana dalam segala upayanya adalah melibatkan pegawai.

Sering kita lihat, satu atau dua pemimpin yang cara bicaranya relevan dengan kehidupan sehari-hari di organisasi, dan semua pegawai menyadari hal itu perlu diperbaiki dan hal itu sudah saatnya diakhiri. Namun semua orang merasa berada pada ketidakmampuan untuk melakukan karena ketidaktahuan. Pada kondisi yang demikian seorang pemimpin inspirasional akan memperkenalkan hal baru apa yang dapat membebaskan dari keterbelengguan itu. Ia menghadirkan cara-cara baru yang mampu merubah sudut pandang menjadi tindakan nyata dan semua pegawai tersadarkan akan hal itu.

2) Pimpinan sebagai motivasi

Pimpinan memiliki jiwa dan rasa yang condong kepada pegawai. Ia selalu memikirkan nasib para pegawai, nasib akan kesejahteraannya, nasib akan jabatannya, dan nasib akan jaminan hari tuanya. Pimpinan mengajak para pegawai untuk dapat menolong dirinya dengan membentuk pribadi-pribadi yang disukai organisasi karena memiliki sikap dan perilaku kerja yang profesional dan dapat diandalkan.

3) Pimpinan pembawa perubahan

Pimpinan memiliki sudut pandang efektif. Artinya pimpinan orang yang memahami keadaan pegawai dan organisasi, kemudian berupaya masuk

dengan pemikiran yang radikal dan melibatkan semua orang untuk ikut bersama-sama membangun. Orientasinya adalah kebangkitan. Sehingga ia akan senantiasa berada di depan dalam setiap tindakan perubahan.

Perubahan yang dimaksud dalam hal ini adalah;

- Kesuksesan organisasi

Peran pemimpin yang utama adalah mengajak semua anggota organisasi untuk bekerja keras, bekerja cerdas dan bekerja ikhlas dalam mencapai visi dan misi organisasi. Apapun konsekuensinya pimpinan mengambil itu sebagai bagian dari tanggung jawab dalam kehidupannya. Pimpinan menyadari betul, bahwa kesuksesan organisasi adalah kunci kesuksesan semua anggota organisasi. Hanya jika organisasi maju, semua pegawai sejahtera; hanya jika organisasi mencapai tujuan, semua pegawai merasakan kebaikannya.

- Kesejahteraan pegawai

Peran kedua pimpinan dalam organisasi adalah menjadi perantara dan penyeimbang antara organisasi dan pegawai. Pimpinan berupaya hadir dalam setiap keluhan kesah pegawai, menampung segala aspirasinya dan

memperjuangkan hak-hak pegawai dengan sepenuh hati.

c. Budaya organisasi



Sumber: <http://www.hrd-forum.com>

Komitmen tidak terlepas pada kebiasaan yang sudah berlaku di tengah-tengah organisasi. Lingkungan koruptif, sulit bagi kita melawan arus, pilihannya hanya satu, yakni mengundurkan diri. Lingkungan kolusi, sulit bagi kita masuk, pilihannya hanya menerima takdir. Lingkungan kompetitif, sulit bagi kita beradaptasi, pilihannya berjuang atau mundur. Dan lain sebagainya.

Kita bisa lihat contoh di lapangan, Budaya kerja pegawai negeri sipil di tingkat Kelurahan, santai dan uang adalah prioritas. Santai artinya cara bekerja mereka adalah mereka sendiri yang mengatur, mau keadaan darurat atau urgensi, pegawai kelurahan tidak peduli,

bahasa kasarnya adalah anda mau menunggu silahkan, jika tidak silahkan beri kami tambahan uang.

Kondisi di atas, tidak bisa kita bantah, namun kita sebagai masyarakat biasa juga tidak bisa berbuat banyak, kita hanya berharap di masa mendatang ada pemimpin yang mampu membenahi pelayanan publik, baik dari tingkat atas hingga tingkat bawah.

Kita tidak bisa membayangkan jika ada seorang pegawai baru masuk pada lingkungan yang budayanya seperti tersebut di atas. Ada konsekuensi buruk yang harus ia terima sebagai suatu nilai yang melekat pada dirinya, dan hal itu bisa jadi permanen. Dampak buruk dari budaya yang buruk adalah melekatnya nilai-nilai buruk dan menjadi sebuah sifat buruk yang mengakibatkan perilaku buruk, baik dalam kehidupan kerja maupun dalam kehidupan ber masyarakat.

Kita bisa tersenyum lega, jika kita diberikan kesempatan untuk dapat bekerja pada sebuah lingkungan organisasi yang menjunjung nilai-nilai kebaikan. Semua orang di dalamnya memiliki nilai yang sama, sama-sama saling menghargai, sama-sama saling menghormati, sama-sama saling bertanggung jawab, sama-sama saling membantu, dan sama-sama saling menjaga kehormatan organisasinya. Budaya kerjanya adalah kerja totalitas, tidak ada perhitungan dalam berkinerja. Budaya kerjanya ikhlas, tidak ada mengeluh

untuk melakukan yang terbaik. Budaya kerjanya cerdas, tidak lepas dari tanggung jawab. Dan lain sebagainya.

Dalam buku Ilke Inceoglu (2002:16) yang berjudul “Organizational Culture, Team Climate, Workplace Bullying and Team Effectiveness: An Empirical Study on Their Relationship” Volume 1 dari Wirtschafts-und Sozialpsychologie, dikemukakan pengertian budaya organisasi menurut para ahli, di antaranya;

Culture is defined as “the shared philosophies, ideologies, values, assumptions, beliefs, expectations, attitudes, and norms that knit a community together” (Kilman, Saxton, Serpa et al., 1986, P. 5). The culture concept is rooted in social anthropology where culture is deciphered by examining the myths, values, heroes and symbols it embraces (Dulfer, 1991). Although social scientists, for example, Kroeber and Kluckheim (1952) had already worked on culture and socialisation processes (see Dülfer, 1991, for an overview the concept of organizational culture is still young as Reichers and Schneider (1990) observe.

Menurut Joann Keyton (2011:28) mengemukakan **“Organizational culture is the set(s) of artifacts, values, and assumptions that emerges from the interactions of organizational members”**. An organization’s culture becomes the framework against

which organizational communication is evaluated and is the avenue for creating ongoing collective and individual action.

Menurut O'Reilly and Chatman (1996) and Schein (1990) dalam Jan A. Pfister (2009:2) mengemukakan **“Organizational culture is a pattern of basic assumptions that a group has invented, discovered, or developed in learning to cope with its problems of external adaptation and internal integration, which is represented in a system of shared values defining what is important, and norms, defining appropriate attitudes and behaviors that guide each individual's attitudes and behaviors”**.

Dari sini kita bisa memahami bahwa **budaya** adalah nilai-nilai (sosial dan organisasi) yang diterima secara alami (penerimaan atas kehendak sendiri), kemudian melekat pada sikap dan perilaku dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert J. Mills, Jean C. Helm Mills, John Bratton, dan Carolyn Forshaw. 2007. *Organizational Behaviour in a Global Context*. Canada: University of Toronto Press.
- Albert K. Wickesberg. 1966. *Management Organization*. New York: Ardent Media.
- Bernard M. Bass and Ruth Bass. 2009. *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Simon and Schuster.
- Charles Carradine. 2009. *Building Wealth and Eliminating Debt: Innovative Strategies and Tactics for Improving Your Financial Literacy*. Charles Carradine
- Charles M. Cadwell. 2002. *Performance Management*. New York: AMACOM Div American Mgmt Assn.
- Chris Carmichael & Jim Rutberg. 2004. *The Ultimate Ride*. New York: Penguin.
- Council of Europe. (2001). *Responsibility from Principles to Practice: Proceedings : Seminar Organised Jointly by the Council of Europe and the European Cultural Centre of Delphi, Delphi (Greece), 15-17 October, 1999*. Germany: Council of Europe.
- Danial Zainal Abidin. 2008. *Al-Qur'an for life excellence*. Jakarta: Hikmah
- Fuad Abdurahman. 2010. *Dahsyatnya Jujur dan Kisah-Kisah Teladan Lainnya*. Bandung: Mizan Pustaka

- Ilke Inceoglu. 2002. *Organizational Culture, Team Climate, Workplace Bullying and Team Effectiveness: An Empirical Study on Their Relationship*. Munchen: Herbert Utz Verlag.
- James L. Bess and Jay R. Dee. 2012. *Understanding College and University Organization: Theories for Effective Policy and Practice*. Boulder-Colorado: Stylus Publishing.
- Jan A. Pfister. 2009. *Managing Organizational Culture for Effective Internal Control: From Practice to Theory*. Berlin: Springer Science & Business Media.
- Joann Keyton. 2011. *Communication and Organizational Culture: A Key to Understanding Work Experiences*. California: SAGE.
- Joseph Clarence Rost. 1993. *Leadership for the Twenty-first Century*. USA: Greenwood Publishing Group.
- Luis M. B. Cabral. 2000. *Introduction to Industrial Organization*. London: MIT Press.
- M. Ann Garrison Darrin Jerry A. Krill. 2016. *Infusing Innovation Into Organizations: A Systems Engineering Approach*. New York: CRC Press.
- Marcel S. Lieberman, Marcel L. Lieberman. 1998. *Commitment, Value, and Moral Realism*. UK: Cambridge University Press
- Marylene Gagne. 2014. *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. New York: Oxford University Press.
- Michael Armstrong dan Duncan Brown. 2006. *Strategic Reward: Making it Happen*. Philadelphia: Kogan Page.
- Morton I Hamburg. 2013. *Commitment*. USA: Simon and Schuster.

- Neal M. Ashkanasy, Celeste P M Wilderom, dan Mark F. Peterson.
2000. Handbook of Organizational Culture and Climate. New
Delhi: Sage.
- O.H Green. 2012. The Emotions: A Philosophical Theory.
Dordrecht: Springer Science & Business Media
- Paul Robichaux. 1999. Managing Microsoft Exchange Server.
Sebastopol-USA: O'Reilly Media, Inc.
- Robbins P. Stephen. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba
Empat.
- Rosabeth Moss Kanter. 1972. Commitment and Community:
Communes and Utopias in Sociological Perspective.
- Shafwat Abdul Fattah. 2004. Mungkinkah Kita Jujur. Depok: Gema
Insani
- Tatay Sutari. 2016. Service is Nothing. Jakarta: Elex Media
Komputindo
- United States. General Accounting Office. 1981. Greater
Commitment Needed to Solve Continuing Problems at Three
Mile Island: Report to the Congress. Washington: U.S.
General Accounting Office
- W. Gordon Lawrence. 2007. Infinite Possibilities of Social
Dreaming. London: Karnac Books.
- Wayne Hogue. 2013. Elements of Leaders of Character:
Attributes, Practices, and Principles. Bloomington-USA:
WestBow Press.