

Peran Komitmen dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan di PT Gramedia Asri Media (Gajah Mada Medan)

Nurul Ismayanti⁽¹⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
nurulismayanti07@gmail.com*

Cantika Dwi Salma⁽²⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
dwisalma1805@gmail.com

Fanna Oha Damanik⁽³⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
fannadamanik217@gmail.com

Khairunisa Saragih⁽⁴⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
khairunisasrgh@gmail.com

Eli Delvi Yanti⁽⁵⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
delviyanti@pancabudi.ac.id

ABSTRACT

This research analyzes the role of commitment in increasing employee motivation at PT Gramedia Asri Media, Gajah Mada Medan. Qualitative methods were used with in-depth interviews with one of the employees and secondary data from the web and scientific journals. Results show that employee commitment has a significant effect on work motivation, with factors such as work environment, management support, and career development opportunities as the main contributors. The findings provide insights for companies in designing strategies to increase employee commitment and motivation.

Keywords: commitment; employee motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis peran komitmen dalam meningkatkan motivasi karyawan di PT Gramedia Asri Media, Gajah Mada Medan. Metode kualitatif digunakan dengan wawancara mendalam terhadap salah satu karyawan dan data sekunder dari web dan jurnal-jurnal ilmiah. Hasil menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, dukungan manajemen, dan kesempatan pengembangan karir sebagai kontributor utama. Temuan ini memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi untuk meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan.

Kata kunci: komitmen; motivasi karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam konteks dinamika bisnis modern, sumber daya manusia telah menjadi aset strategis yang paling kritis bagi keberhasilan sebuah organisasi. Komitmen karyawan dan motivasi kerja merupakan dua faktor fundamental yang secara signifikan memengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan. PT Gramedia Asri, sebagai salah satu perusahaan ritel buku terkemuka di wilayah Medan, menghadapi

tantangan kompleks dalam mempertahankan dan mengembangkan potensi sumber daya manusianya di tengah persaingan bisnis ritel yang semakin ketat.

Fenomena komitmen organisasional tidak sekadar berkait dengan loyalitas sederhana, melainkan mencakup keterlibatan emosional dan intelektual karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian-penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki korelasi positif yang kuat dengan berbagai aspek kinerja organisasional, termasuk produktivitas, retensi karyawan, dan kualitas layanan. Dalam konteks PT Gramedia Asri, memahami secara mendalam mekanisme bagaimana komitmen dapat mentransformasi motivasi karyawan menjadi sebuah kebutuhan strategis yang mendesak.

Kompleksitas hubungan antara komitmen dan motivasi menuntut pendekatan penelitian yang komprehensif. Berbagai faktor internal dan eksternal, mulai dari struktur organisasi, budaya kerja, sistem penghargaan, hingga kesempatan pengembangan karier, berpotensi memengaruhi tingkat komitmen dan motivasi karyawan. Penelitian ini bermaksud mengeksplorasi secara mendalam dinamika tersebut melalui pendekatan kualitatif, dengan fokus utama pada mengidentifikasi mekanisme di mana komitmen organisasional dapat secara efektif meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT Gramedia Asri.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi peran komitmen dalam meningkatkan motivasi karyawan di PT Gramedia Asri Media, Gajah Mada Medan. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan seorang karyawan yang dipilih secara purposive. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pengalaman dan pandangan karyawan terkait komitmen dan motivasi kerja.

Selain wawancara, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber yang tersedia di web dan jurnal-jurnal ilmiah. Data sekunder ini mencakup artikel-artikel penelitian, laporan, dan dokumen terkait yang relevan dengan topik penelitian. Teknik analisis data menggunakan metode analisis tematik, di mana data yang terkumpul akan diidentifikasi, dikategorikan, dan dimaknai untuk menghasilkan tema-tema utama yang menjelaskan hubungan antara komitmen dan motivasi karyawan. Proses validasi data dilakukan melalui triangulasi sumber, yakni membandingkan data wawancara dengan data sekunder untuk memastikan kredibilitas temuan penelitian.

HASIL

Studi ini menemukan bahwa kesetiaan dan dedikasi karyawan terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan sangat memengaruhi motivasi kerja mereka di PT Gramedia Asri Media, Gajah Mada Medan. Mereka yang berkomitmen tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi di tempat kerja mereka, yang meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan mereka. Faktor-faktor yang meningkatkan komitmen termasuk lingkungan kerja yang positif, pengakuan atas kinerja mereka, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan mereka. Dalam melayani pelanggan, keinginan untuk mencapai target, mendapatkan pengakuan, dan mencapai kepuasan pribadi adalah apa yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik.

Melalui program pelatihan, insentif, dan penghargaan, serta lingkungan kerja yang menyenangkan, perusahaan mempertahankan semangat pekerjanya. Momentum seperti penghargaan perusahaan atau pencapaian target meningkatkan komitmen karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh perbedaan kinerja antara karyawan yang memiliki komitmen rendah dan tinggi. Karyawan ingin tetap dan berkembang di perusahaan karena memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesempatan belajar. Komitmen dan keinginan dapat terhambat oleh masalah seperti kebijakan yang tidak konsisten atau kurangnya pengakuan kinerja. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan menyediakan lebih banyak kesempatan pengembangan karier, memberikan kompensasi yang adil, dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan positif. Selain itu, program pelatihan, mentoring, dan pengembangan kepemimpinan sangat efektif dalam membantu pertumbuhan dan pengembangan karier karyawan.

PEMBAHASAN

A. Peran Komitmen dalam Motivasi Kerja

Penelitian ini mengungkap bahwa komitmen organisasi di PT Gramedia Asri Media, Gajah Mada Medan memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Komitmen yang kuat terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan memicu rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi yang mendalam saat karyawan mencapai target dan menyelesaikan tugas mereka. Hal ini sesuai dengan teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa faktor intrinsik, seperti komitmen, merupakan pendorong utama motivasi.

1. Komitmen

Menurut Robbins dan Judge (2007) dalam Erick Prayogo, (2014),⁽¹⁾ komitmen sebagai suatu keadaan individu yang memihak tujuan organisasi dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2016:431), komitmen ialah sikap, perasaan dan perilaku yang mengidentifikasikan diri Sebagian dari organisasi terlibat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Andhika, 2018 dalam Jessy Anggelliza et al., 2021).⁽²⁾

Menurut Sopiah (2008:155), komitmen ialah kemauan anggota organisasi agar tetap mempertahankan keanggotaannya di organisasi serta bersedia dengan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. (Andhika, 2018 dalam Ardiansyah et al., 2024).⁽³⁾

Komitmen secara umum dapat kita pahami sebagai suatu ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi (Charles O'Reilly, 1989) dalam (Ricky Ekaputra, 2017).⁽⁴⁾

Dalam (Meiyanto et al., 1999) ⁽⁵⁾ komitmen organisasi telah muncul sebagai salah satu variabel yang penting dalam studi tentang manajemen dan perilaku organisasi. Hal ini dikarenakan keterkaitan antara variabel penyebab tertentu dengan komitmen dan juga karena dampak dari komitmen. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Angle dan Perry (1993):

"Comitmen has been described as being a matter of reciprocation between the individual and the organization, and the antecedents of commitment may well be within management's capacity to influence".

Porter & Mowday, dkk, (1982:27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Steers dan Porter (1983:525) mengemukakan adanya 3 karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman telah komitmen yaitu:

- Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi kerja.
- Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
- Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja

Menurut Steers (dalam Dessler, 2000:319) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya, yang dapat dilihat paling tidak dengan tiga faktor yaitu:

- Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- Kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi.
- Keinginan yang kuat untuk mempertahankan jadi anggota organisasi

Sebagaimana yang telah dijelaskan, komitmen organisasi tampaknya merupakan lebih dari hanya setia pada organisasi. Ini adalah proses di mana karyawan menunjukkan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi yang tinggi. Namun, komitmen organisasi sebagai sikap aparatur juga akan memengaruhi perilakunya.

1. Jenis Komitmen

Allen dan Meyer (1991); Berg and Baron, (1997:191) membedakan komitmen organisasi atas tiga komitmen, yaitu;

- a. Komitmen afektif: berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan aparatur di dalam suatu organisasi, sehingga mempengaruhi perilakunya terhadap tugas yang diterimanya. Perilaku dimaksud adalah perilaku positif yang menunjang penyelesaian tugas dengan baik.
- b. Komitmen normative: merupakan perasaan-perasaan aparatur tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, dan juga menunjukkan adanya dimensi moral yang berdasarkan pada kesadaran akan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul.
- c. Komitmen continuanc: berarti komitmen berdasarkan persepsi aparatur tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Kebutuhan untuk bertahan merupakan kata kunci dalam komitmen ini.

Guna, yang menghasilkan komitmen tinggi dalam organisasi, dapat ditingkatkan oleh berbagai faktor. Kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasi.(Wardhana, 2021)⁽⁶⁾

2. Faktor Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan ditentukan oleh beberapa faktor. Van Dyne, Graham dan Dienesche (1994) dalam (Wardhana, 2021) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan, yaitu:

1. Personal yang meliputi:

- a. Ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang altruistic (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
- b. Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasional.
- c. Tingkat pendidikan. Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- d. Jenis kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi
- e. Status perkawinan. Karyawan yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f. Keterlibatan kerja. Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasional

2. Situasional yang meliputi:

- a. Nilai (value) tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan.
- b. Keadilan organisasi meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi
- c. Karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal.
- d. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasional.

3. Posisional yang meliputi:

- a. Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin banyak memberi peluang karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi lebih tinggi.
- b. Tingkat pekerjaan. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

2. Motivasi

Semua aspek kehidupan organisasi bergantung pada motivasi kerja. Seseorang akan termotivasi untuk melakukan apa pun untuk mencapai sejumlah tujuan (Umeozor, 2018). Sekhar et al. (2013) dalam (Saputra, 2021)⁽⁷⁾ menjelaskan dengan lebih strategis bahwa motivasi kerja individu berdampak langsung pada kinerja individu dan kelompok serta kesiapan individu dan kelompok. Mereka juga berdampak tidak langsung pada kinerja organisasi. Orang-orang yang memiliki motivasi kerja akan lebih fokus pada pekerjaan mereka dan mencapai hasil yang lebih baik daripada orang-orang yang tidak memiliki motivasi kerja.

Dalam (Saputra, 2021)⁽⁷⁾ Berdasarkan definisi dari para ahli dan peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan:

“Alasan personal mengapa individu menjalankan pekerjaan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan di mana ini merupakan proses psikologis yang berlangsung dalam diri seseorang namun dapat dilihat dari arah, intensitas, dan persistensi tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan tertentu.”

1. Motivasi kerja memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut: (Saputra, 2021)⁽⁷⁾

a. Motivasi kerja bersifat personal

Ini menunjukkan bahwa motivasi individu berbeda-beda. Semua orang memiliki alasan yang berbeda. Beberapa orang melakukan pekerjaan dengan baik karena mereka ingin mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan, tetapi orang lain melakukannya karena mereka ingin menghindari hal-hal yang tidak mereka inginkan. Meskipun seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, orang lain bekerja untuk memenuhi kebutuhan sosial mereka. Ada berbagai orang, berbagai alasan, dan berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi melalui pekerjaannya.

b. Motivasi kerja merupakan proses interna

Karena motivasi kerja adalah proses psikologis yang sulit diukur secara langsung, hanya perilaku seseorang yang dapat memprediksinya. Kesiapan untuk menerima tugas (arah tindakan), intensitas dalam bekerja (intensitas tindakan), dan ketekunan untuk menyelesaikan tugas menunjukkan motivasi tinggi. Sebaliknya, motivasi rendah ditandai dengan menolak tugas, melakukan aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan, dan menunda penyelesaian tugas. Oleh karena itu, mengubah jalan, intensitas, dan konsistensi tindakan adalah bagian dari mengelola motivasi kerja.

c. Motivasi kerja bersifat situasional atau kontekstual

Banyak faktor yang berpengaruh karena motivasi bersifat internal dan bersifat pribadi. Karena motivasi individu berbeda-beda, motivasi individu yang sama juga akan berbeda dalam situasi atau konteks yang berbeda. Sebagai contoh, jika seseorang diberi instruksi untuk membuat laporan kerja pada pukul dua siang, motivasinya akan berbeda jika diberi instruksi yang sama untuk membuat laporan kerja pada pukul dua dini hari. Pekerjaan yang sama diberikan kepada orang yang sama oleh atasan yang sama, tetapi waktunya berbeda, sehingga motivasi untuk pekerjaan tersebut akan berbeda. Dalam situasi atau keadaan tertentu, seseorang memiliki dorongan kerja yang tinggi, tetapi kadang-kadang mereka memiliki dorongan kerja yang rendah.

d. Motivasi kerja bersifat sosial

Selain bersifat personal, internal, dan situasional; maka karakteristik keempat dari motivasi kerja adalah bersifat sosial. Artinya pengaruh hubungan sosial dengan orang lain dalam tempat kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Motivasi dari rekan kerja, atasan, dan bawahan cepat atau lambat akan berpengaruh kuat terhadap

motivasi kita secara pribadi. Begitu pula dengan motivasi kerja kita akan sangat berpengaruh terhadap motivasi orang-orang yang bekerja bersama kita.

B. Motivasi Untuk Memberikan Kinerja Terbaik

Motivasi untuk memberikan kinerja terbaik di PT Gramedia Asri Media, Gajah Mada Medan juga dipengaruhi oleh keinginan untuk mencapai target penjualan, mendapatkan pengakuan dari atasan, dan kepuasan pribadi dalam melayani pelanggan. Dukungan dari perusahaan melalui program pelatihan, insentif, dan penghargaan memainkan peran kunci dalam menjaga motivasi karyawan tetap tinggi.

C. Pengalaman Positif yang Meningkatkan Komitmen

Pengalaman pribadi yang positif, seperti pencapaian target yang signifikan atau penghargaan dari perusahaan, semakin memperkuat komitmen karyawan. Hal ini terlihat dari perbedaan kinerja antara karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan mereka yang kurang berkomitmen, di mana karyawan yang lebih berkomitmen menunjukkan produktivitas, kualitas kerja, dan inisiatif yang lebih tinggi.

D. Tantangan dalam Mempertahankan Komitmen dan Motivasi

Penelitian ini juga menemukan tantangan dalam mempertahankan komitmen dan motivasi, seperti kebijakan yang tidak konsisten atau kurangnya pengakuan atas kinerja. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan harus menyediakan lebih banyak kesempatan pengembangan karier, memberikan penghargaan yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif.

E. Program Pelatihan dan Pengembangan yang Efektif

Program pelatihan, mentoring, dan pengembangan kepemimpinan terbukti efektif dalam mendukung pengembangan karier dan pertumbuhan personal karyawan. Dengan mengatasi tantangan ini dan terus mendukung komitmen karyawan, PT Gramedia Asri Media, Gajah Mada Medan dapat memastikan bahwa karyawannya tetap termotivasi dan produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi di PT Gramedia Gajah Mada, Medan, sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap visi dan misi perusahaan menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik, yang didukung oleh lingkungan kerja positif, pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan, serta hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan. Program pelatihan, insentif, dan penghargaan dari perusahaan juga memainkan peran signifikan dalam menjaga motivasi karyawan. Untuk mempertahankan komitmen dan motivasi tersebut, perusahaan perlu menyediakan lebih banyak kesempatan pengembangan karier, penghargaan yang adil, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ardiansyah, R., Ardiansyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis, R., Wijaya Kusuma Surabaya, U., Putra Pracandra Fakultas Ekonomi dan Bisnis, A., Putri Ambar Sari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, D., Meisa Rahmawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S., Asrul Fajri Fakultas Ekonomi dan Bisnis, M., Nuraini Fakultas Ekonomi dan Bisnis, D., Dukuh Kupang XXV No, J., Kupang, D., Dukuhpakis, K., & Timur, J. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. 2(3), 42–48. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i2> ⁽³⁾
2. Ricky Ekaputra, F. (2017). *PRESTASI KERJA* (Vol. 4, Issue 1).⁽⁴⁾
3. Erick Prayogo. (2014). *GRAMEDIA ASRI MEDIA CABANG MAL CIPUTRA*. www.novaPDF.com ⁽¹⁾
4. Jessy Anggelliza, C., Regita Cahyani, & Achmad Romadhon. (2021). *PERANAN MANAJEMEN PENGAWASAN: KOMITMEN, PERENCANAAN, KEMAMPUAN KARYAWAN (LITELATURE REVIEW MSDM)*.⁽²⁾
5. Meiyanto, S., Fauzan, D., & Santhoso, H. (1999). *NILAI-NILAI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI: SEBUAH STUDI DALAM KONTEKS PEKERJA INDONESIA* (Issue 1).⁽⁵⁾

6. Saputra, N. (2021). *Manajemen Motivasi Kerja*.
<https://www.researchgate.net/publication/351155046> ⁽⁷⁾
7. Wardhana, A. (2021). *KONSEP KOMITMEN ORGANISASIONAL*.
<https://www.researchgate.net/publication/355853674> ⁽⁶⁾