

PELATIHAN, PENGAWASAN DAN PEMBERDAYAAN, PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Yakup¹

Fakultas Ekonomi Universitas Gorontalo

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training, supervision and empowerment against organizational commitment of National Education Service Official of Bone Bolango Regency. The data used in this study is the primary data sourced from the filling questionnaire. The population of this research is 62 employees using census method. The analytical technique used to answer the research problem and test the hypothesis is multiple regression analysis with the help of Statistical Product Service Solution (SPSS) software used to analyze the data. The findings of this research there are positive and significant impacts of training, supervision and empowerment toward Organizational Commitment of National Education Service Official of Bone Bolango Regency.

Keywords: *training; supervision; empowerment; organizational commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan, pengawasan dan pemberdayaan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bone Bolango. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari pengisian kuesioner. Populasi penelitian adalah berjumlah 62 orang pegawai dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis adalah analisis regresi dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product Service Solution (SPSS)* yang digunakan untuk menganalisis data. Temuan penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan, pengawasan dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bone Bolango.

Kata kunci: pelatihan; pengawasan; pemberdayaan; komitmen organisasional

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia di lingkungan pegawai negeri sipil, pada hakikatnya tidak berbeda dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan. Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global khususnya kompetisi dan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Kompetensi sumber daya manusia sangat dibutuhkan, bila suatu organisasi ingin tetap bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat.

Menurut Soekidjan (2009, p. 43) komitmen organisasional adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Komitmen organisasional dipandang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Komitmen organisasional menjadi hal yang penting bagi organisasi agar dapat berjalan ke arah tujuan yang telah ditetapkan.

¹ E-mail: yakup.ug@gmail.com

Rehman dalam O (2015, p. 485) yaitu sejauh mana individu meyakini untuk tetap berada dalam organisasi dan keinginan untuk selalu bersama organisasi. Ini adalah tingkat kemauan pekerja untuk melanjutkan berkarir di masa depan bersama organisasi. Hal ini mencerminkan kepercayaan individu dalam misi dan sasaran kerja organisasi serta kesediaannya untuk mengeluarkan upaya dalam meningkatkan prestasi dengan tujuan untuk selalu berkarir di organisasi yang ada saat ini. Komitmen organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi.

Pengawasan dan pemberdayaan pegawai di lingkungan instansi pemerintah tidak bisa dilepaskan dari manajemen dalam organisasi. Pengelolaan organisasi pegawai negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil. Dengan demikian, seorang pegawai negeri sipil harus profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan pemerintah daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan.

Organisasi yang kuat harus didukung dengan sumber daya manusia yang kuat pula, untuk menciptakan sumber daya manusia yang kuat, salah satu program yang harus dilakukan adalah pelatihan bagi pegawai baik, sudah lama maupun pegawai baru agar mereka lebih memahami bidang pekerjaan yang akan dilaksanakan dan juga memahami perkembangan teknologi yang mendukung kesuksesan dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan uraian di atas, maka komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu pelatihan, pengawasan dan pemberdayaan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pelatihan

Wibowo (2012, p. 442) pelatihan sebagai suatu investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan, keahlian serta sikap. Jadi pelatihan pada dasarnya adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan bagi kepentingan bersama, sebab para karyawan akan dapat lebih memahami dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab yang dipegang, baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Simamora (2010, p. 344) pelatihan karyawan atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dessler (1997, p. 137) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

2.2. Pengawasan

Siagian (2012, p. 31) pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi karena berbagai hal yang dapat merugikan organisasi dapat dipantau, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dan kelemahan pelaksanaan cara kerja, serta rintangan-rintangan yang dialami. Silalahi (2011, p. 173) berpendapat bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang juga mempunyai hubungan erat dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, terutama fungsi perencanaan. Saydam (2012, p. 198) melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain: 1) kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, 2) kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, 3) kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya, 4) rintangan-rintangan yang dialami, maupun hal-hal lain yang mungkin akan dialami, 5) kegagalan-kegagalan ataupun sukses-sukses yang dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.3. Pemberdayaan

Rivai dan Sagala (2010, p. 418) pemberdayaan dapat diartikan sebagai pemberian tanggung jawab dan otoritas kepada seseorang atau individu untuk membuat suatu keputusan. Pemberdayaan mengandung arti keleluasaan kepada individu untuk bertindak, sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang dipegangnya. Sedarmayanti (2010, p. 122) pemberdayaan karyawan adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan "daya manusia" melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri berupa suasana, potensi, memberdayakan dalam rangka melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan. Pradiansyah dalam Arifin, Hamid, dan Hakam (2014, p. 3) pemberdayaan merupakan kepercayaan (*trust*). Jadi secara garis besar pemberdayaan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam memberikan wewenang dan kepercayaan lebih kepada karyawan agar lebih leluasa dalam mengeluarkan segala kemampuan yang ada pada dirinya.

Wibowo (2012, p. 409) menjelaskan pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih mampu untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Pemberdayaan karyawan adalah proses berlakunya kewenangan dan tanggung jawab individu pada level lebih rendah dalam hierarki organisasi. Pemberdayaan psikologi sebagai peningkatan motivasi intrinsik yang dimanifestasikan ke dalam empat kognisi, yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap peran pekerjaannya. Pemberdayaan menurut Dessler (1997, p. 57) merupakan pelibatan karyawan yang berguna. Pemberdayaan (*empowerment*) adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu kegiatan tertentu, tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Dalam pandangan ini dapat dilihat bahwa pemberdayaan sebagai pemberian otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan.

2.4. Komitmen Organisasional

Mathis dan Jackson (2009, p. 122) mendefinisikan komitmen organisasional adalah keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Komitmen organisasional bukan hanya kesetiaan fisik dari

karyawan terhadap organisasi, tetapi juga pikiran, perhatian dan dedikasi yang tercurah kepada organisasi. Robbins dan Judge (2011, p. 100) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Rachmawati (2010, p. 45) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan yang mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Organisasi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk menjaga komitmen organisasional dan memperbaiki kinerja dalam menghadapi perubahan-perubahan pada lingkungan kerja.

Komitmen organisasional terdiri hasil yang mendasar seperti dikemukakan oleh Pratiwi (2012, p. 21) ketiga bentuk dari komitmen ini disebut sebagai *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Komitmen afektif dijelaskan sebagai sampai derajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, *affection* dan sepakat terhadap tujuan organisasi. Komitmen kontinu adalah komitmen yang didasarkan pada kerugian bila meninggalkan organisasi, yang sering kali diartikan sebagai *calculative commitment*. Dengan kata lain, seorang karyawan memiliki komitmen kontinu yang kuat disebabkan mereka merasa membutuhkannya (*need to*) dan mempertimbangkan kerugian biaya bila meninggalkan organisasi (seperti pensiun, status, senioritas), atau kesulitan mendapatkan alternatif pekerjaan di tempat lain. Komitmen normatif adalah keyakinan dari karyawan bahwa dia merasa harus tinggal atau bertahan dalam organisasi karena suatu loyalitas personal, sehingga karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Ciri-ciri komitmen organisasional, yaitu: (1) keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, (2) kesiapan untuk bekerja keras, serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

3. METODE DAN DATA

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif yang bertujuan untuk memperoleh penjelasan dari variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bone Bolango. Penarikan sampel dilakukan menggunakan metode sensus, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel penelitian berjumlah 62 responden. Kuesioner terdiri dari 21 butir pernyataan. Variabel pengawasan 5 butir pernyataan, pelatihan 5 butir pernyataan, pemberdayaan 5 butir, dan komitmen organisasi sebanyak 6 butir pernyataan. Dari hasil pengujian validitas butir kuesioner keseluruhan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,245$. Sementara uji reliabilitas dari keempat variabel yang diteliti memberikan hasil yang konsisten dengan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Tabel 1).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk	Jumlah Butir Kuesioner	Jumlah Butir Terbuang	Jumlah Butir Valid	Cronbach's Alpha
Pengawasan	5	-	5	0,783
Pelatihan	5	-	5	0,768
Pemberdayaan	5	-	5	0,804
Komitmen Org.	6	-	6	0,881

Sumber: Data primer diolah, 2018

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Model Persamaan Regresi

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil pada Tabel 2.

Tabel 2. Model Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,106	1,799		1,171	0,247
Pelatihan	0,324	0,123	0,263	2,640	0,011
Pengawasan	0,533	0,124	0,453	4,300	0,000
Pemberdayaan	0,268	0,113	0,244	2,376	0,021

a. *Dependent Variable*: Komitmen Org.

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, dapat diperoleh persamaan yaitu $Y = 2,106 + 0,263X_1 + 0,453X_2 + 0,244X_3$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan, pertama, nilai konstanta (a) sebesar 2,106, memberikan makna bahwa pelatihan (X_1), pengawasan (X_2) dan pemberdayaan (X_3) bernilai 0, maka komitmen organisasional pegawai akan konstan pada angka 2,106. Kedua, nilai koefisien regresi pelatihan (b_1) bernilai positif yaitu $0,263X_1$, memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor pelatihan (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasional sebesar 0,263, dengan asumsi pengawasan (X_2) dan pemberdayaan (X_3) dalam keadaan konstan. Ketiga, nilai koefisien regresi pengawasan (b_2) bernilai positif yaitu $0,453X_2$, memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor pengawasan (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasional sebesar 0,453, dengan asumsi pelatihan (X_1) dan pemberdayaan (X_3) dalam keadaan konstan. Keempat, nilai koefisien regresi pemberdayaan (b_3) bernilai positif yaitu $0,244X_3$, memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor pemberdayaan (X_3) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasional sebesar 0,244, dengan asumsi pelatihan (X_1) dan pengawasan (X_2) dalam keadaan konstan.

4.2. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji awal untuk memastikan kecocokan model regresi atas pelatihan, pengawasan dan

pemberdayaan terhadap komitmen organisasi adalah mendeteksi nilai korelasi yang disimbolkan dengan 'R'. Hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi (R) pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Korelasi

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,871 ^a	0,759	0,747	1,31461	2,026

a. *Predictors:* (Constant), Pemberdayaan, Pelatihan, Pengawasan

b. *Dependent Variable:* Komitmen Org.

Sumber: Data primer diolah, 2018

Nilai korelasi (R) sebesar 0,871 yang nilai korelasinya mendekati satu memiliki arti bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berada pada kategori sangat kuat. Berdasarkan skor tersebut, maka dapat diketahui bahwa jika pelatihan, pengawasan dan pemberdayaan ditingkatkan maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat.

4.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menilai perubahan naik turunnya variabel komitmen organisasional pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, pengawasan dan pemberdayaan. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R-square* (R²) sebesar 0,759 atau 75,9%. Hasil ini memberikan informasi bahwa perubahan kenaikan komitmen organisasional pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango 75,9% dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, pengawasan dan pemberdayaan. Sedangkan sisanya sebesar 24,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.4. Uji t

Dalam hal ini pengujian dilakukan secara parsial dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau nilai signifikansi yang kurang dari $\alpha = 0,05$. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka kriteria keputusannya adalah menerima hipotesis, dengan menggunakan derajat kebebasan (*degree of freedom*) 95% atau $\alpha = 5\%$ (0,05). Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dalam Tabel 4.

Tabel 4. Uji Signifikansi Parsial

Model	t_{hitung}	Sig.
1		
Pelatihan	2,640	0,011
Pengawasan	4,300	0,000
Pemberdayaan	2,376	0,021

a. *Dependent Variable:* Komitmen Org.

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi adalah signifikan. Hal ini dapat dilihat variabel pelatihan (X₁) nilai t_{hitung} = 2,640 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,011, variabel pengawasan (X₂) nilai t_{hitung} = 4,300 dengan probabilitas 0,000 dan variabel pemberdayaan (X₃) t_{hitung} = 2,376 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,021. Berdasarkan nilai signifikansi variabel independen yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial atau sendiri-sendiri, variabel

pelatihan (X_1), pengawasan (X_2) dan pemberdayaan (X_3) signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y).

4.5. Uji F (Fisher)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk memastikan apakah variabel independen (X) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan melalui perbandingan terhadap nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika ternyata nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka disimpulkan bahwa variabel independen (X) secara simultan dapat memengaruhi variabel dependen (Y), dengan menggunakan *degree of freedom* 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05). Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	315,764	3	105,255	60,904	0,000 ^b
	Residual	100,236	58	1,728		
	Total	416,000	61			

a. *Dependent Variable*: Komitmen Org.

b. *Predictors*: (*Constant*), Pemberdayaan, Pelatihan, Pengawasan

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Pengujian melalui pengaruh simultan (*F test*) mendapatkan nilai F hitung sebesar 60,904 dengan nilai signifikansi = 0,000 karena $p < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional pegawai atau dapat dikatakan pelatihan (X_1), pengawasan (X_2) dan pemberdayaan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bone Bolango.

5. PEMBAHASAN

5.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Nilai positif terlihat dari koefisien regresi sebesar 0,263 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011 lebih dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 5%. Berpengaruh positif artinya ketika pelatihan tinggi maka komitmen organisasional pegawai juga akan meningkat. Berpengaruh signifikan menunjukkan dengan adanya pelatihan yang tepat dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Komitmen organisasi memiliki implikasi yang sangat besar terhadap hasil akhir sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka pelaksanaan pelatihan akan memberikan bobot nilai terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan bagi pegawai. Jadi, dengan adanya pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi akan menambah komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Penelitian tentang komitmen organisasi oleh Indrayanto dan Nugroho (2013) pada perusahaan retail di wilayah eks Keresiden Bayumas, menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan dengan menekankan hasil peningkatan perasaan diri yang tinggi (karena menjadi bagian dari perusahaan) menghasilkan tingkat komitmen organisasional yang tinggi pula. Maka pelatihan menjadi sangat penting untuk dilakukan oleh setiap organisasi karena dapat meningkatkan komitmen organisasi bagi individu yang berada di dalam organisasi.

5.2. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Nilai positif pada koefisien regresi sebesar 0,244 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021 lebih dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 5%. Berpengaruh positif artinya ketika pemberdayaan tinggi maka komitmen organisasional pegawai juga akan meningkat. Berpengaruh signifikan menunjukkan dengan adanya pemberdayaan yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Pemberdayaan pegawai pada dasarnya dilakukan dengan memberikan tanggung jawab sesuai 'tupoksi' (tugas pokok dan fungsi) yang melekat pada diri pegawai sesuai posisinya dalam organisasi. Jika organisasi memaknai potensi yang dimiliki pegawai dapat dieksplorasi sesuai kemampuan melalui pemberdayaan, maka akan meningkatkan komitmen organisasional pada pegawai itu sendiri. Hal ini selaras dengan temuan penelitian oleh Setiawan dan Piartrini (2018) terhadap karyawan Departemen *Housekeeping* pada Villa Ocean Blue Nusa Dua Bali, diperoleh hasil bahwa semakin tinggi kebijakan pemberdayaan karyawan yang diberikan, memberikan implikasi pada semakin tingginya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya.

5.3. Pengaruh Pengawasan terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Nilai positif terlihat dari koefisien regresi sebesar 0,453 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 5%. Pengaruh yang positif artinya ketika pengawasan tinggi maka komitmen organisasional pegawai juga akan meningkat. Pengaruh yang signifikan menunjukkan dengan adanya pengawasan yang baik dari pimpinan akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pegawai yang dilakukan pimpinan merupakan bentuk perhatian dan evaluasi atas keberhasilan capaian kinerja pegawai. Pengawasan yang tepat menjadi penguat terhadap komitmen pegawai pada pencapaian tujuan organisasi. Semakin sering dilakukan pengawasan maka pegawai akan semakin peka dan mengetahui kesalahan sehingga akan memperkecil permasalahan yang timbul. Pada penelitian sebelumnya oleh Rabbani *et al.* (2017) yang dilakukan terhadap karyawan pada sektor industri di Pakistan, menunjukkan adanya hubungan positif antara pengawasan dengan komitmen organisasi. Organisasi dapat menggunakan pengawas dengan tujuan meningkatkan komitmen organisasi karyawan, tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat membantu organisasi mengurangi terjadinya *turn over* karyawan. Jadi, pengawasan sangat dibutuhkan dalam membangun komitmen organisasi.

6. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasional memiliki arah yang positif. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Walaupun komitmen organisasi pegawai telah diikat dengan aturan dalam kepegawaian, dalam praktiknya sering jumpai ada pegawai yang tiba-tiba mengundurkan diri

dan beralih ke profesi yang lain. Model penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti berikutnya, pada organisasi yang sejenis atau pada organisasi berbeda karakternya maupun unit analisisnya. Komitmen organisasi yang melekat pada diri setiap individu bisa berbeda dan memiliki kecenderungan yang tidak konsisten dari waktu ke waktu karena komitmen organisasi dapat dipengaruhi yang berbagai faktor.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-8.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- O, W. C. (2015). Pengaruh quality of work life terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo. *AGORA*, 3(2).
- Pratiwi, P. (2012). Pengaruh budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Aset*, 14(1), 41-52.
- Rabbani, S. H., Akram, J., Habib, G., & Sohail, N. (2017). Supervisory support on the organizational commitment: Role of power distance in the manufacturing sector of Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 9(22), 1-12.
- Rachmawati, I. K. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku organisasi* (13 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, G. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Jambatan.
- Sedarmayanti. (2010). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, I. P., & Piartrini, P. S. (2018). Pengaruh pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan departemen housekeeping pada Villa Ocean Blue. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 164-191.
- Siagian, S. P. (2012). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (3 ed.). Jakarta: STIE YKPN.
- Soekidjan. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, U. (2011). *Pemahaman praktis asas-asas manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo, E. (2012). *Manajemen kinerja* (3 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

Halaman ini sengaja dikosongkan
