

D. Pembahasan

Setelah melakukan uji korelasi menggunakan Product Moment maka diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja yaitu sebesar 0,592 dan dapat pula dikatakan komitmen memberikan sumbangan efektif sebesar 48,7% atau ada sekitar 51,3% faktor lain yang belum diungkap dalam penelitian ini. Yaitu keinginan, kemauan, keyakinan.

Menurut Northcraft and Neale (1990) Komitmen merupakan sikap loyal pekerja kepada organisasinya dan suatu proses terus menerus dimana pekerja tersebut berpartisipasi untuk perbaikan dan keberhasilan organisasi. Komitmen pekerja terhadap organisasi dibedakan oleh variabel yang bersifat pribadi (umur, masa kerja, dan lain-lain) dan organisasi (desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan).

Menurut Robbins and Judge (2011), bahwa, Komitmen terhadap perusahaan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan. Komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan supaya lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi para sales maka akan semakin besar pula kemungkinan para sales meningkatkan produktivitas kerjanya, dan dapat pula dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah salah satu faktor utama yang menyebabkan para sales meningkatkan produktivitas kerjanya. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa komitmen bukanlah satu- satunya faktor yang menyebabkan seseorang

untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Masih banyak faktor lain yang tidak diungkap dalam konteks penelitian ini.

Menurut Allen dan Meyer komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan berpartisipasi dan mengupayakan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukannya di dalam organisasi karena karyawan memiliki keterlibatan yang sama dengan organisasi, komitmen terhadap organisasi ditunjukkan karyawan dengan cara menjadi keterlibatan organisasi, memiliki keinginan berada di organisasi, dan memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaan. Komitmen yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi adalah sebuah refleksi perasaan seseorang terhadap organisasinya, pengakuan tentang harga yang harus dibayar bila meninggalkan organisasi dan tanggung jawab moral untuk tetap berada dalam organisasi (Allen dan Meyer, 1991).

Komitmen organisasi merupakan *“the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization”* (Robbins and Judge, 2011). Komitmen terhadap perusahaan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan. Komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Menurut Greenberg dan Baron (1990), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi, Komitmen

merupakan sikap loyal pekerja kepada organisasinya dan suatu proses terus menerus dimana pekerja tersebut berpartisipasi untuk perbaikan dan keberhasilan organisasi. Komitmen pekerja terhadap organisasi dibedakan oleh variabel yang bersifat pribadi (umur, masa kerja, dan lain-lain) dan organisasi (desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan).

Menurut Mowday dan Steers (2007), menyatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Sedangkan menurut Martinko (1979), mengemukakan 5 prinsip dalam meningkatkan komitmen organisasi, yaitu komitmen individu, komunikasi, misi, keadilan organisasi, perkembangan karyawan, dan rasa komunitas.

SDM merupakan aset yang berperan penting dalam menempatkan keunggulan bersaing melalui kuantitas dan kualitas kinerja, produktivitas, serta kemampuan dalam memecahkan masalah. Permasalahan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja kerja harus dihadapi perusahaan, agar perusahaan dapat bersaing serta unggul di dunia bisnis otomotif, oleh karena itu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja merupakan syarat penting dalam membangun dan merancang sumber daya manusia yang lebih baik. Kinerja atau Performance.

Gilmore dalam (Sedarmayati 2009) menyatakan bahwa orang yang produktif adalah orang yang memiliki kontribusi positif pada diri seseorang terhadap lingkungannya dimana dia berada. Hal itu didasarkan dengan adanya tindakan

konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif, memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sedarmayanti (2009) bahwa Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektifitas dan efisiensi. Dimensi efektifitas berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Dari pengertian tersebut produktivitas kerja pada penelitian adalah pendayagunaan sumber daya (manusia dan material, metode dan cara kerja, volume dan beban kerja, serta waktu yang digunakan secara efektif dan efisien.

Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Anik dan Arifuddin, 2003). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Peningkatan produktivitas kerja dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Selanjutnya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsure penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas kerja jangka panjang, dengan

demikian, pertumbuhan dan produktivitas bukan dua hal terpisah atau memiliki hubungan satu arah, melainkan keduanya adalah tergantung dengan pola hubungan yang dinamis.

Di bidang industri, produktivitas mempunyai ukuran yang relative nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas (Ravianto, 2002).

Gilmore menyatakan bahwa orang yang produktif adalah orang yang memiliki kontribusi positif pada diri seseorang terhadap lingkungannya dimana dia berada. (Sedarmayati, 2009)

Menurut (Kusriyanto, 1990), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya produktivitas.

Berdasarkan evaluasi ekonomi terhadap kinerja yang dicapai dalam proses produksi, produktivitas, efisiensi, dan efektivitas merupakan kriteria yang paling sering dipakai dalam bidang ekonomi. Efisiensi dan efektivitas seringkali dianggap sebagai suatu yang saling berhubungan tetapi secara konsep keduanya sebenarnya berbeda. Pengertian efisiensi dipahami sebagai aktivitas yang dapat menghasilkan output dengan menggunakan minimum input (Anthony, 1965).

Menurut Hahn (2009) komitmen merupakan kapasitas total untuk cara-cara yang sesuai dengan tujuan dan Komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi (Khusaini, 2003).

komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi.

Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang penting organisasi.

Komitmen organisasi dalam konteks penelitian ini sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi, dan karyawan yang berkomitmen pada organisasi lebih cenderung meningkatkan produktivitas kerjanya.

(Stoner, 1991), mengemukakan bahwa, meningkatkan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama.

Glazer, Daniel, dan Short (2004) melakukan studi tentang hubungan antara komitmen organisasi dan nilai manusia di empat negara, yaitu Hungaria dan Italia (kultur komunal) serta Inggris dan Amerika Serikat (kultur kontraktual). Nilai manusia merupakan prinsip yang memandu kehidupan seseorang. Nilai ini terdiri atas empat faktor, yaitu konservasi, keterbukaan untuk perubahan, transendensi diri, dan peningkatan diri. Dalam penelitian ini mereka menggunakan 2 bentuk komitmen, yaitu afektif dan kesinambungan.

Cohen (1992) melakukan metaanalisis anteseden komitmen organisasi pada dua kelompok pekerjaan yang utama, yaitu pekerja ketrampilan (tidak trampil, semi - trampil, dan trampil) dan pekerja kantor (profesional, semiprofesional, dan non - profesional). Yang dimaksud dengan anteseden adalah personal (usia, lama kerja, dan pendidikan) dan hal - hal yang berkaitan dengan peran, (konflik peran, keaburan peran, otonomi, dan komunikasi).

Sedangkan menurut Ervianto, (2004) mendefinisikan sebagai rasio antara output dengan input, atau rasio hasil produksi dengan total sumber daya yang digunakan. Jadi definisi produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan satu masalah yang kompleks, yang semakin berbeda tujuannya semakin berbeda dengan definisi produktivitasnya.

Dari beberapa uraian teori para tokoh di atas dapat ditegaskan bahwa produktivitas kerja dalam bentuk penelitian ini adalah hasil atau ukuran yang menjadi pembanding antara input seperti sumber daya, tenaga kerja terhadap output yang dihasilkan oleh kinerja karyawan pada suatu industri seperti tindakan konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya, memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Dari uraian di atas dapat diungkapkan bahwa secara teoritik terlihat adanya suatu keterkaitan antara produktivitas kerja dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu perilaku yang cenderung disepelekan oleh para karyawan sales.

