

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN START UP DI INDONESIA

Kholilul Kholik¹, Nur Ainun Rahma Lubis², Relyana Nisa Putri Tumanggor³, Cici Miranda Sari Barus⁴, Riana Handayani⁵

kholilulkholik@dosen.pancabudi.ac.id¹, ainunrahmalbs@gmail.com²,
nisaputri23337@gmail.com³, cicimrnda04@gmail.com⁴, rianahanda76@gmail.com⁵

Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komitmen organisasi pada karyawan perusahaan start up di Indonesia. Perusahaan start up memiliki karakteristik lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan kompetitif sehingga menuntut tingkat komitmen karyawan yang tinggi. Komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam menjaga loyalitas, meningkatkan kinerja, serta menekan tingkat turnover karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif melalui studi literatur terhadap jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan topik komitmen organisasi dan perusahaan start up. Hasil kajian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan biaya dan manfaat apabila meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan start up perlu memperkuat kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem penghargaan guna meningkatkan komitmen karyawan dan menjaga keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Karyawan, Start Up, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study aims to analyze organizational commitment among employees of start-up companies in Indonesia. Start-up companies operate in dynamic, innovative, and competitive environments that require high levels of employee commitment. Organizational commitment plays a crucial role in maintaining employee loyalty, improving performance, and reducing turnover intention. This research applies a qualitative descriptive approach through a literature review of relevant national and international journals related to organizational commitment and start-up companies. The findings indicate that organizational commitment consists of three main dimensions: affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. Affective commitment reflects employees' emotional attachment to the organization, continuance commitment relates to perceived costs and benefits of leaving the organization, while normative commitment refers to a sense of moral obligation to remain. These results suggest that leadership, organizational culture, and reward systems play crucial roles in strengthening employee commitment and ensuring organizational sustainability.

Keywords: Employee, Organizational Commitment, Start-Up, Human Resources.

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan start up di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat seiring dengan kemajuan teknologi dan digitalisasi. Kondisi ini menciptakan peluang besar bagi dunia usaha, namun sekaligus menghadirkan tantangan yang kompleks, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karakteristik start up yang dinamis, fleksibel,

dan berorientasi pada inovasi menuntut karyawan untuk memiliki dedikasi serta komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memihak pada organisasi serta berniat mempertahankan keanggotaannya. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang kuat, dan keinginan keluar yang lebih rendah. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat meningkatkan turnover yang berdampak negatif terhadap stabilitas dan keberlangsungan perusahaan start up.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan erat dengan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Namun, kajian yang secara khusus membahas komitmen organisasi pada karyawan perusahaan start up di Indonesia masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji komitmen organisasi pada karyawan perusahaan start up di Indonesia sebagai dasar perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Meyer dan Allen mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan biaya dan manfaat jika meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan erat dengan kepuasan kerja, motivasi, serta intensi turnover karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan konvensional, sementara kajian yang secara khusus membahas perusahaan start up, khususnya di Indonesia, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian (research gap) dengan memberikan gambaran mengenai komitmen organisasi pada karyawan perusahaan start up di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber pustaka berupa jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku, serta publikasi ilmiah lain yang relevan dengan topik komitmen organisasi dan perusahaan start up. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan kesesuaian topik, kredibilitas sumber, dan relevansi dengan tujuan penelitian.

Teknik analisis data dilakukan dengan cara mengidentifikasi konsep-konsep utama terkait komitmen organisasi, mengelompokkan temuan penelitian sebelumnya, serta mensintesis hasil kajian untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi berbagai perspektif dan temuan empiris terkait komitmen organisasi dalam konteks perusahaan start up.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan perusahaan start up dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Dalam konteks perusahaan start up yang dinamis dan kompetitif, komitmen organisasi menjadi

elemen penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen afektif pada karyawan perusahaan start up tercermin dari keterikatan emosional terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang fleksibel, kesempatan untuk berinovasi, serta hubungan kerja yang terbuka dan kolaboratif mendorong karyawan merasa dihargai dan menjadi bagian penting dari organisasi. Kondisi ini memperkuat loyalitas karyawan dan meningkatkan motivasi kerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja individu maupun tim.

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan rasional karyawan terhadap konsekuensi apabila meninggalkan organisasi. Pada perusahaan start up, faktor seperti peluang pengembangan karier, pembelajaran berkelanjutan, serta prospek pertumbuhan perusahaan menjadi pertimbangan utama karyawan untuk tetap bertahan. Ketika karyawan menilai bahwa manfaat yang diperoleh lebih besar dibandingkan risiko keluar dari organisasi, maka komitmen berkelanjutan akan semakin kuat.

Sementara itu, komitmen normatif terbentuk dari nilai, norma, dan budaya organisasi yang ditanamkan sejak awal. Karyawan merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik karena adanya kepercayaan, dukungan, dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan penting dalam membangun komitmen jangka panjang pada perusahaan start up.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan start up di Indonesia. Komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif merupakan dimensi utama yang saling melengkapi dalam membentuk loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

Perusahaan start up disarankan untuk memperkuat kualitas kepemimpinan, membangun budaya organisasi yang mendukung keterlibatan karyawan, serta menyediakan sistem penghargaan dan pengembangan karier yang jelas. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan komitmen organisasi dengan variabel lain secara empiris pada perusahaan start up di Indonesia.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi praktisi dan akademisi dalam memahami pentingnya komitmen organisasi pada konteks perusahaan start up. Penguatan komitmen organisasi tidak hanya berdampak pada kinerja karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap stabilitas dan daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2009). *Komitmen Organisasi: Teori dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 15). Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jakarta: Kencana.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi: Pendekatan Berbasis Bukti*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Edisi 17)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer*. Jakarta: STIE YKPN Press.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.