



Journal of Risk and Uncertainty Issues

P. ISSN :
E-ISSN :
VOLUME 1 NO 1 2022
PP: 11-14

KOMITMEN ORGANISASI, PANDANGAN INTERAKSIONIS, PENGELOLAAN STRESS, DAN KONFLIK KERJA: SUATU STUDI LITERATUR

Muh. Bukhari

Pascasarjana IPB University, Bogor, Indonesia. Email: buchory45@gmail.com

Abstrak

Meskipun komitmen organisasi dapat berdampak positif, namun stress dan konflik kerja dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi terhadap karyawan dan komitmen seorang karyawan terhadap organisasi dapat dibangun lebih baik dan berkesinambungan bila menerapkan pandangan interaksionis secara baik, sertamenelola stress dan konflik kerja secara dini. Atau dengan kata lain, dengan memprediksi perilaku karyawan, menciptakan pemeliharaan kepuasan kerja, dan memelihara keselamatan dan kesehatan kerja, maka karyawan yang diberdayakan akan memberikan hasil terbaik terhadap organisasi.

Keywords: *Komitmen organisasi, Konflik kerja, Pandangan interaksionis, Pengelolaan stress*

A. LATAR BELAKANG

Komitmen sangat penting dimiliki dalam kesinambungan suatu organisasi, sebagaimana suatu organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi (Gamedia.com, 2023). Namun, meskipun banyak studi menyatakan dampak positif terhadap komitmen organisasional dapat menjadikan karyawan menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi, sehingga dapat membawa produktivitas kerja yang lebih besar yang memberi manfaat bagi organisasi secara keseluruhan (Bina Nusantara, 2023), namun stress dan konflik kerja dalam suatu organisasi cenderung semakin menurunkan komitmen organisasional seorang karyawan. Perlu menjawab rumusan permasalahan yang mempertanyakan bagaimana relasi komitmen organisasi, pandangan interaksionis, serta pengelolaan stress dan konflik kerja dalam suatu organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Dalam menjawab rumusan permasalahan yang ada, studi yang diharapkan dapat membawa perspektif baru ini menggunakan metode kualitatif, karena analisis dan pembahasannya akan fokus pada pembuatan makna berdasarkan data sekunder atau studi literatur yang memadai (Sinaga, 2022 a). Data sekunder yang didapat akan dianalisis, dievaluasi, dan disintesis secara kritis yang focus pada temuan-temuan kajian (Sinaga, 2022 b).

C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

a. Gambaran Umum Komitmen Organisasi

Indikasi bahwa pekerja yang mempunyai komitmen cenderung semakin menurun harus segera ditanggulangi karena dapat membahayakan keberlangsungan organisasi. Salah satu upaya penting yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau suatu perusahaan dalam menyikapi hal tersebut adalah dengan tetap menanamkan manajemen sumber daya manusia sebagai hal yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi karena dengan melalui penguatan modal manusia melalui kualitas tertentu akan membuat suatu organisasi atau suatu perusahaan selalu berharga (Noe *et al*, 2016). Salah satu penguatan modal manusia adalah dengan memberdayakan setiap karyawan yang ada dalam meningkatkan komitmen organisasi secara berkesinambungan adalah dengan melalui manajemen yang benar-benar mendengarkan ide-ide, mengimplementasikan ide-ide yang berharga, dan memberi penghargaan kepada karyawan karyawan/pegawai/pekerja atas inovasi mereka. Noe *et al* (2016) mengemukakan bahwa untuk mendapatkan manfaat sepenuhnya komitmen organisasi yang tinggi dari pengetahuan karyawan, organisasi memerlukan gaya manajemen yang berfokus pada pemberdayaan karyawan, yang berarti memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan untuk membuat keputusan mengenai semua aspek pengembangan (misalkan produk atau layanan pelanggan), dan sebagai imbalannya, karyawan ditempa untuk berbagi kerugian dan hasil yang dihasilkan.

Pemberdayaan karyawan dapat meluas ke inovasi melalui dorongan terhadap karyawan semua tingkatan untuk membagikan gagasan mereka dalam memuaskan pelanggan atau pemangku kepentingan dan sekaligus beroperasi dengan lebih efisien dan aman. Untuk memastikan pada perusahaan telah berjalan *employee engagement* yang sangat baik, maka praktik pengelolaan SDM seperti manajemen kinerja, pelatihan, desain kerja, dan kompensasi terhadap karyawan penting dilakukan untuk memastikan keberhasilan komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan. Pekerjaan harus dirancang untuk memberi karyawan keleluasaan yang diperlukan untuk membuat berbagai keputusan. Karyawan harus dilatih dengan baik untuk menggunakan wewenang mereka yang lebih luas dan menggunakan sumber daya informasi seperti Internet serta alat untuk mengomunikasikan informasi. Karyawan juga membutuhkan umpan balik untuk membantu mereka mengevaluasi kesuksesan mereka. Pembayaran dan imbalan lainnya harus mencerminkan wewenang karyawan dan terkait dengan keberhasilan penanganan tanggung jawab mereka (Noe *et al*, 2016, 38). Langkah lain yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah sebagaimana disarankan oleh Jobstreet (2020), yakni dengan melakukan dan menghindari beberapa hal penting berikut. Beberapa hal yang perlu dilakukan perusahaan untuk menyikapi fenomena pada generasi saat ini antara lain menawarkan upah yang kompetitif, menentukan tujuan dan posisi atau pekerjaan karyawan yang lolos seleksi, dan menawarkan fleksibilitas kerja. Adapun hal-hal yang harus dihindari perusahaan dalam mempekerjakan karyawan, antara lain jangan hanya mengasumsikan bahwa karyawan hanya tergoda pada tunjangan dan fasilitas mewah, jangan mengabaikan situs dan media social perusahaan dalam menarik minat para karyawan, dan jangan pernah takut untuk mempekerjakan para karyawan milenial yang belum memiliki pengalaman kerja.

Akhirnya, dengan perhatian perusahaan dalam bentuk komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan yang diberdayakan akan memberikan hasil terbaik terhadap perusahaan jika mereka sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan karyawan — keterlibatan penuh dalam pekerjaan dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan dan perusahaan seseorang — dikaitkan dengan produktivitas yang lebih tinggi, layanan pelanggan yang lebih baik, dan turnover yang lebih rendah.

b. Pandangan Interaksionis dalam Suatu Organisasi

Perspektif interaksionis mempelajari ketertarikan individu-individu terhadap organisasi mengingat individu-individu berbeda dalam memandang ketertarikan terhadap karakteristik organisasi tertentu (Turban dan Keon, 1993). Adanya pandangan interaksionis menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dan perilaku individu dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh aspek-aspek yang berarti dari situasi yang dihadapi, sehingga harus mempertimbangkan pemikiran bahwa perilaku individu terutama didorong dan dibentuk oleh interaksi terus menerus antara faktor situasional yang mereka hadapi dan faktor pribadi (Xu, Zhang, dan Chen, 2018).

Berdasarkan pandangan interaksionis tersebut, perlu untuk memprediksi perilaku karyawan, praktisi dan bahkan CEO dalam mengelola konflik, termasuk konflik kepentingan, individu-individu yang ada dalam suatu organisasi (Xu, Zhang, dan Chen, 2018). Salah satu aplikasinya di dunia kerja adalah dengan melakukan penanggulangan dan pencegahan kecurangan di dunia kerja yang dengan bila menggunakan pandangan interaksionis akan dapat menjelaskan dan memprediksi perilaku individu-individu yang beresiko dengan terjadinya kecurangan berdasarkan interaksi faktor situasional dan pribadi, terutama yang berkaitan dengan individu yang menduduki top manajemen. Sehingga, dapat dihasilkan pemetaan terhadap, misalnya, karakteristik manajemen puncak dalam rangka menghindari upaya kecurangan di perusahaan, seperti melakukan efektivitas pemantauan para manajemen puncak dalam rangka mempengaruhi keputusan mereka (Xu, Zhang, dan Chen, 2018).

c. Stress dan Konflik Kerja untuk Produktivitas Karyawan

Dampak positif dari stress dan konflik kerja untuk produktivitas pegawai terdapat dalam dua hal berikut. Pertama, terciptanya pemeliharaan kepuasan kerja. Adanya stress dan konflik kerja akan menyebabkan diketahuinya kepuasan kerja pegawai dan organisasi dalam mengantisipasi kekecewaan dari diri pribadi karyawan atau organisasi, karena ketidakpuasan harus semaksimal mungkin dihindari mengingat dampak negatifnya sangat merugikan organisasi, seperti banyaknya terjadi pembolosan kerja yang dilakukan pegawai dengan alasan surat sakit, banyaknya terjadi pergantian pegawai, pencurian asset/perengkapan/peralatan perusahaan, terjadinya penurunan motivasi dan komitmen kerja, pegawai menjadi stres, penurunan kinerja sampai dengan tahap paling ekstrim, yakni pegawai banyak yang keluar dari perusahaan dan memberitahukan kerahasiaan perusahaan kepada pesaingnya. Oleh karena itu, perusahaan harus aktif secara periodic mengetahui tingkat kepuasan kerja para pegawai di semua tingkatan jabatan dengan melakukan hal-hal seperti, secara rutin melakukan survey kepuasan kerja, dan membuat saluran pengaduan atau konsultasi para karyawan yang terjamin kerahasiaannya. Serta selayaknya pelaksanaan survey kepuasan kerja para pegawai dilakukan oleh lembaga yang independen. (Sinambela, 2016, 330-331).

Kedua, terjadinya pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja. Sinambela (2016, 414) telah mengemukakan bahwa keselamatan mencakup perlindungan pegawai dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan, sedangkan kesehatan mengacu pada bebasnya pegawai dari penyakit fisik atau emosional. Selanjutnya, program-program keselamatan dan kesehatan kerja bisa dirancang untuk mencapai tujuannya melalui dua cara utama, yakni melalui pendekatan menciptakan lingkungan psikologis dan sikap pegawai yang meningkatkan keselamatan dan menjaga kesehatan pribadi, dan melalui pendekatan mengembangkan dan memelihara lingkungan kerja fisik yang aman. Agar diperoleh keselamatan dan kesehatan kerja, sedapat mungkin perusahaan harus memiliki unit khusus yang memahami dan melaksanakan "Ergonomika", yakni studi mengenai interaksi manusia dengan tugas, peralatan, perkakas dan lingkungan fisik, yang tujuannya untuk menyesuaikan mesin dan lingkungan kerja dengan orangnya Sinambela (2016, 414-415). Sehingga pada lingkungan kerja terdapat banyak tanda-tanda sebagai

upaya penyelamatan dan kesehatan yang begitu dilihat pegawai langsung paham. Misalkan tanda dilarang masuk, tanda dilarang menghidupkan *handphone* (HP) dikawasan kerja tertentu, dan lain sebagainya. Sehingga dengan adanya pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja, produktivitas pegawai akan semakin meningkat.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dari seorang karyawan dapat dilakukan melalui pandangan interaksionis pengelolaan stress dan konflik kerja. Dengan perhatian perusahaan dalam bentuk komitmen organisasi yang tinggi, yakni dengan memprediksi perilaku karyawan, menciptakan pemeliharaan kepuasan kerja, dan memelihara keselamatan dan kesehatan kerja, maka karyawan yang diberdayakan akan memberikan hasil terbaik terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bina Nusantara, available at <https://binus.ac.id/entrepreneur/2021/11/11/dampak-komitmen-organisasi/>, accessed on January 25, 2023.
- Jobstreet, 2020, "Tips dan Trik Mempekerjakan Generasi Millennial", diakses dari laman [https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/tips-dan-trik-mempekerjakan-generasi-millennial/?utm_campaign=ID_A~c:~con~generic~dsa~\[H\]_JSID_DSA_Hirerpage~2_0190508.1~&utm_content=DSA_Hirerpage~DSA~20190508.1&utm_term=&utm_source=google&utm_medium=cpc&pem=google&gclid=Cj0KCQjwpmfHzBRCiARIsAHHzyZou8QxLIDCj2hsHPjDKWcAH7jCe5lHbOAKlzxS9buN8mXy2yWbvFYkaAo_PEALw_wcB](https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/tips-dan-trik-mempekerjakan-generasi-millennial/?utm_campaign=ID_A~c:~con~generic~dsa~[H]_JSID_DSA_Hirerpage~2_0190508.1~&utm_content=DSA_Hirerpage~DSA~20190508.1&utm_term=&utm_source=google&utm_medium=cpc&pem=google&gclid=Cj0KCQjwpmfHzBRCiARIsAHHzyZou8QxLIDCj2hsHPjDKWcAH7jCe5lHbOAKlzxS9buN8mXy2yWbvFYkaAo_PEALw_wcB)
- Gramedia.com, available at <https://www.gramedia.com/literasi/komitmen-dalam-organisasi/>, accessed on January 25, 2023.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright, 2016, *Fundamentals of Human Resource Management*, New York, McGraw-Hill Education.
- Sinaga, Benny R.P., 2022 b, Tutoring Education Franchise Strategy in Indonesia: A SWOT ANALYSIS. *Scientium Management Review*. Vol. 1, No. 1, 2022, pp. 1-5. DOI:<https://doi.org/10.56282/smr.v1i1.83>.
- Sinaga, Elvrida N., 2022 a, Anticipation of Educational Systematics Changes During and after the Covid-19 Pandemic: A Governmental Legitimacy. *Scientium Educational Review*. Vol. 1, No. 1, 2022, pp. 1-8. DOI:<https://doi.org/10.56282/ser.v1i1.66>.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Turban, Daniel B., dan Thomas L. Keon, Organizational Attractiveness: An Interactionist Perspective, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 2, 1993, hlm. 184-193.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Xu, Yuehua, Lin Zhang, dan Honghui Chen, Board age and corporate financial fraud: An interactionist view, *Long Range Planning*, Vol. 51, No. 6, 2018, hlm. 815-830.