

KOMITMEN PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN CIAMIS

Veronika Mutiareni

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail : veronika.mutiareni01@gmail.com

ABSTRAK

Komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis dalam pelaksanaannya belum optimal. Hal ini terlihat dari tidak semua pegawai mau terlibat dalam kegiatan organisasi, tidak semua pegawai mempertimbangkan manfaat apabila terus berada dalam organisasi, dan adanya pegawai yang memiliki keinginan untuk pindah ke tempat yang lain. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Komitmen Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis yang diukur dengan 3 dimensi dan terdiri dari 9 indikator, masih terdapat 3 indikator belum terlaksana dengan baik. Ada beberapa hambatan yang ditemukan di lapangan yaitu keterlibatan pegawai dalam kegiatan non formal belum maksimal, kurangnya kemampuan teknis khususnya pegawai, adanya beban kerja yang berat dan perbedaan kondisi mental setiap pegawai. Adapun upaya yang dilakukan yaitu adanya koordinasi antara pegawai dengan pimpinan setiap unit, pelatihan teknis bagi pegawai, diberikannya motivasi dari pimpinan dan ditingkatkannya komunikasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.

Kata Kunci: *Komitmen, Pegawai, Organisasi*

PENDAHULUAN

Pegawai memiliki peranan penting dalam menjalankan organisasi dan mencapai tujuan organisasi, hal ini karena pegawai merupakan penggerak dan penyelenggara kegiatan organisasi. Oleh karena itu, maka diperlukan pegawai yang memiliki komitmen tinggi. Para peneliti telah membuktikan bahwa komitmen pegawai sangat penting karena berhubungan dengan aspek lain yang ada di dalam

organisasi. Dalam penelitian Pramukti (2019: 22) motivasi, kompetensi, dan pengembangan karir secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Selain itu, dalam penelitian Sjafitri, et al. (2020: 18) komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Selanjutnya dalam penelitian Budiman (2017: 111) komitmen pegawai dapat terbentuk melalui budaya organisasi dan nilai-nilai

organisasi. Adapun penelitian Mahardini (2021: 127) kepuasan kerja sebagai faktor yang menentukan tinggi rendahnya komitmen pegawai.

Melihat begitu pentingnya komitmen pegawai dalam sebuah organisasi, maka sudah seharusnya pegawai pemerintahan termasuk pegawai di dinas memiliki komitmen yang tinggi. Berkaitan dengan hal tersebut, salah satu dinas yang ada di Kabupaten Ciamis adalah Dinas Komunikasi dan Informatika.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, menunjukkan bahwa komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis belum optimal. Hal tersebut dilihat dari adanya indikator-indikator permasalahan sebagai berikut:

1. Tidak semua pegawai mau terlibat dalam kegiatan organisasi, seperti saat kegiatan silaturahmi internal, masih ada pegawai yang tidak menghadiri kegiatan tersebut tanpa alasan yang jelas.
2. Tidak semua pegawai mempertimbangkan manfaat yang didapat apabila berada dalam organisasi. Pegawai sering mengeluh terhadap pekerjaan terutama proyek yang memiliki tenggat waktu terbatas. Apabila pegawai mempertimbang manfaat berada di organisasi, hal ini tidak akan terjadi karena setelah pekerjaan dilakukan, pegawai akan memperoleh

manfaat yaitu waktu luang target kinerja sudah tercapai.

3. Adanya pegawai yang memiliki keinginan untuk pindah ke tempat kerja yang lain. Contohnya, salah satu pegawai Seksi Pengumpulan dan Pengolahan Data Statistik memiliki keinginan untuk pindah ke Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis karena cakupan tugasnya lebih luas yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten.

Komitmen pegawai akan optimal apabila sudah memenuhi tiga dimensi komitmen organisasional pegawai yang meliputi komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Semakin tinggi komitmen pegawai maka akan semakin kuat upaya terhadap tujuan yang hendak dicapai. Semakin rendah komitmen pegawai, maka akan semakin rendah pula upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

LANDASAN TEORITIS

Menurut Cohen (Kusumaputri, 2018: 41) menjelaskan bahwa 'komitmen adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi untuk menuju satu atau beberapa tujuan'.

Adapun menurut Lubis dan Jaya (2021: 7) komitmen organisasional pegawai adalah:

Suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pegawai merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

Meyer dan Allen (Yusuf dan Syarif, 2018: 34) menyatakan bahwa dimensi yang dapat diukur dari komitmen organisasional pegawai ialah komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Adapun uraian tiga dimensi tersebut sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*.

Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan (percaya terhadap nilai-nilai organisasi), dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*)

Berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*.

Komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinyu ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang

mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.

Suryaman (Busro, 2020: 72) mengungkapkan ciri-ciri komitmen pegawai sebagai berikut:

1. Karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja;
2. karyawan mempunyai kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja;
3. karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja;
4. individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja;
5. individu berharap untuk tetap menjadi anggota organisasi kerja; dan
6. individu ingin turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Menurut McShane & Von Glinow (Yusuf dan Syarif, 2018: 42), cara untuk membangun loyalitas organisasi dalam komitmen pegawai, yaitu:

1. Keadilan dan dukungan
Komitmen afektif akan lebih tinggi dalam suatu organisasi yang memenuhi kewajiban

mereka kepada karyawan dan mematuhi nilai-nilai kemanusiaan seperti keadilan, kesopanan, pengampunan, dan integritas moral. Nilai-nilai ini berhubungan dengan konsep keadilan organisasi. Demikian pula, organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan cenderung menumbuhkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi dengan imbalan

2. Nilai-nilai bersama
Definisi komitmen afektif mengacu pada identifikasi seseorang bersama organisasi, dan identifikasi yang paling tinggi jika para karyawan percaya bahwa nilai-nilai mereka adalah sama dan sebangun bersama nilai-nilai yang dominan dalam organisasi. Para karyawan mengalami kenyamanan lebih dan prediktabilitas ketika mereka setuju dengan nilai-nilai yang mendasari keputusan perusahaan. Kenyamanan ini meningkatkan motivasi mereka untuk tinggal dengan organisasi.

3. Kepercayaan
Kepercayaan mengacu pada harapan positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Karyawan mengetahui bersama dan merasa berkewajiban untuk bekerja pada sebuah organisasi hanya ketika mereka percaya para pemimpinnya. Hal ini menjelaskan mengapa pemutusan

- hubungan kerja adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan.
4. Pemahaman organisasi
Komitmen afektif adalah identifikasi seseorang dengan perusahaan, sehingga masuk akal bahwa sikap ini diperkuat ketika para karyawan memahami perusahaan, termasuk masa lalu, sekarang, dan masa depan. Dengan demikian loyalitas cenderung meningkat bersama komunikasi terbuka dan cepat ke dan dari pemimpin perusahaan, serta kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja di seluruh organisasi.
 5. Keterlibatan karyawan
Keterlibatan karyawan meningkatkan komitmen afektif dengan memperkuat identitas sosial karyawan dengan organisasi. Pegawai merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi ketika mereka mengambil bagian dalam keputusan yang memandu masa depan organisasi. Keterlibatan pegawai juga membangun loyalitas karena pemberian kekuatan ini merupakan bukti kepercayaan organisasi dengan pegawainya.
Chris, et al. (Mukhtar, et al, 2016: 54) mengemukakan komitmen pegawai yang terdiri atas tiga komponen yakni:
 1. *Organisational identification*, mewakili rasa bangga terhadap nilai dan tujuan organisasi.
 2. *Organisational loyalty*, gambaran perasaan dan keterikatan pada organisasi dan rasa memiliki yang membuatnya tetap ingin tinggal/berada dalam organisasi.
 3. *Organisational involvement*, mengacu pada keikutsertaan dalam organisasi dikarenakan kontribusinya kepada organisasi.
Komitmen pegawai disebabkan oleh beberapa faktor, menurut Meyer dan Allen (Yusuf dan Syarif, 2018: 49) faktor-faktor tersebut adalah:
 1. Faktor yang menyebabkan komitmen afektif (*affective commitment*)
 - a. Karakteristik organisasi, diantaranya adalah cara pengambilan kebijakan perusahaan.
 - b. Karakteristik pribadi, antara lain variabel demografis seperti gender, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja; variabel seperti kepribadian; dan nilai yang dianut.
 - c. Pengalaman kerja, komitmen muncul dari pegawai sebagai proses timbal balik dengan organisasi yang berkaitan juga dengan kepuasan dan kesejahteraan pegawai.
 2. Faktor yang menyebabkan komitmen kontinyu (*continuance commitment*)
Faktor yang menyebabkan timbulnya komitmen kontinyu

adalah investasi yang diberikan pada organisasi dan alternatif pekerjaan lain.

3. Faktor yang menyebabkan komitmen normatif
Faktor yang menyebabkan komitmen normatif adalah proses sosialisasi dan investasi yang diberikan organisasi pada pegawainya.

Balfour dan Wechsler (Yusuf dan Syarif, 2018: 80) mengemukakan beberapa *outcome* yang timbul dari komitmen pegawai, sebagai berikut:

1. Keinginan untuk Bertahan (*desire to remain*)
Keinginan karyawan untuk bertahan di organisasi adalah *outcome* dari tiga bentuk dimensi komitmen organisasional pegawai. Karyawan ingin bertahan di organisasi karena memiliki tingkat identifikasi internalisasi tinggi terhadap misi, tujuan, dan pencapaian organisasi, memiliki kepuasan pada proses hubungan timbal balik dengan organisasi, dan memiliki keterikatan sosial yang kuat pada anggota lain di organisasi.
2. Intensi untuk *turnover*
Intensi untuk turnover merefleksikan keinginan individu untuk mencari alternatif pekerjaan dan meninggalkan organisasi. Dengan demikian keinginan seseorang untuk bertahan di organisasi mengurangi intensinya untuk

mencari alternatif pekerjaan di luar organisasi.

3. Perilaku ekstra peran (*extra-role behaviour*)

Seseorang yang memiliki keterkaitan sosial yang kuat terhadap anggota lain di organisasi lebih memungkinkan untuk melakukan usaha lebih banyak untuk membantu relasinya maupun organisasinya.

Berdasarkan komitmen pegawai yang dimiliki setiap individu, terdapat dasar dan tingkah laku yang berbeda (Busro, 2020: 79), sebagai berikut:

1. Pegawai yang memiliki komitmen dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance* dan *normative*. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komitmen normatif didasarkan pada pendekatan *obligation*, di mana komitmen sebagai tekanan normatif yang telah diinternalisasikan agar individu bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Pegawai dengan *normative commitment* yang tinggi akan

- tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepatutnya dilakukan atas benefit yang telah diberikan organisasi.
2. Pegawai dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi.
 3. Pegawai dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, melainkan karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Pegawai terpaksa menjadi anggota untuk menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut kurang/tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara berarti pada organisasi.

Cut Zurnali (Yusuf dan Syarif, 2018: 36) mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasional berdasarkan teori Meyer & Allen, sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

METODE

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, akan lebih memberikan analisis secara mendalam, sehingga penulis dapat menggambarkan permasalahan-permasalahan yang terjadi terkait dengan komitmen

pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Lamanya penelitian yang penulis lakukan yaitu 10 bulan, terhitung mulai bulan September tahun 2021 sampai dengan bulan Juni tahun 2022. Tempat penelitian berlokasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis.

C. Subjek Penelitian

Sumber data yang akan diteliti yaitu 7 orang terdiri dari Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kasubag Perencanaan, Kepala Seksi Persandian, Kepala Seksi Analisa, Evaluasi dan Pelaporan Data Statistik dan Data Elektronik, Kepala Seksi Pengumpulan dan Pengolahan Data Statistik, Pengadministrasi Kepegawaian, dan Pengelola Kepegawaian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

D. Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dan dianalisis dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer bersumber langsung dari informan yang telah ditentukan, sementara data sekunder berasal dari catatan organisasi. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan yang terdiri dari studi literatur dan studi dokumentasi.
2. Studi lapangan, yaitu pengumpulan data dilakukan

secara langsung di lokasi penelitian, melalui kegiatan observasi dan wawancara.

3. Triangulasi yaitu menggabungkan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mengambil data yang sama secara bersamaan.

E. Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan atau analisis data dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Miles dan Huberman (Kadji, 2016: 159), meliputi tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi data
2. Penyajian data
3. Verifikasi data dan penarikan kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun untuk mengetahui Komitmen Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis, dapat melalui dimensi komitmen pegawai yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (Yusuf dan Syarif, 2018: 34) yang menyoroti 3 hal yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Untuk penjelasan lebih lanjut diuraikan sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif merupakan keadaan dimana pegawai memiliki ikatan emosional dengan organisasi, percaya dengan nilai-nilai organisasi

dan senantiasa mau terlibat dalam kegiatan organisasi. Pegawai senantiasa mempunyai rasa memiliki, rela berkorban dan rasa mencintai terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pegawai memiliki keterikatan emosional dengan organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis sudah optimal. Pegawai sudah memiliki ikatan emosional dengan organisasi. Hal ini terbukti dari adanya rasa saling memiliki, pegawai yang selalu melakukan yang terbaik, bekerja dengan sepenuh hati, saling memahami sesama anggota organisasi, adanya kebersamaan, saling membantu dalam pekerjaan, serta saling mendukung satu sama lain. Ikatan emosional pegawai terbentuk dari rasa kekeluargaan antar pegawai. Seringnya diadakan acara-acara non formal semakin mempererat rasa cinta terutama dari pegawai terhadap organisasi.

Kemudian pegawai mengidentifikasi dirinya dengan percaya terhadap nilai-nilai organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis sudah optimal. Pegawai memercayai dan meyakini nilai-nilai yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis. Selain meyakini, pegawai juga melaksanakan nilai-nilai tersebut seperti kejujuran yang merupakan bagian dari norma, dan profesionalitas dalam bekerja. Kepercayaan ini juga diwujudkan dengan cara mematuhi peraturan-

peraturan yang ada. Wujud dari nilai-nilai organisasi tersebut yaitu pegawai senantiasa menunjukkan perilaku yang baik. Pegawai selalu mematuhi peraturan yang ada dan menjaga norma-norma sosial seperti berpakaian sesuai aturan dan berperilaku sopan santun baik sesama anggota organisasi maupun kepada masyarakat.

Adapun keterlibatan pegawai dalam organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis belum cukup optimal. Masih terdapat hambatan yaitu bagi pegawai yang ada di bagian sekretariat secara esensi tidak memiliki kemampuan tersebut. Bagian sekretariat memang tidak melaksanakan bagian teknis, namun karena tugas Dinas ini berkaitan dengan teknologi, maka semua pegawai mau tidak mau harus selalu terlibat dalam urusan teknis. Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu memberikan arahan dan pelatihan teknis kepada para pegawai. Pelatihan yang dilakukan meskipun kadang kala dilakukan, namun waktu pelaksanaannya singkat sehingga materi yang disampaikan tidak mendalam dan menyeluruh.

Keterikatan emosional ini berkaitan dengan keinginan tetap tinggal karena perasaan cinta dan ridho bekerja dengan sepenuh hati dalam organisasi. Selain itu, pegawai juga mempunyai rasa memiliki terhadap lingkungan organisasi. Dalam teori komponen komitmen pegawai menurut Chris, et al. (Mukhtar, et al, 2016: 54) bahwa "*Organisational loyalty*

merupakan gambaran perasaan dan keterikatan pada organisasi dan rasa memiliki yang membuatnya tetap ingin tinggal/berada dalam organisasi.”

2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*)

Komitmen kontinyu merupakan keadaan dimana pegawai bertahan didalam organisasi karena berbagai pertimbangan yang menyangkut hak baik material maupun non material.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pegawai memperhitungkan kerugian apabila meninggalkan organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis sudah optimal. Pegawai menghitung kerugian apabila mengundurkan diri atau pindah kerja karena inisiatif sendiri. Namun apabila perpindahan kerja merupakan keputusan dari pejabat pemerintah maka kerugian untuk meninggalkan organisasi tidak diperhitungkan. Hal yang pegawai perhitungkan berupa non material seperti kenyamanan dengan rekan kerja saat ini dan pekerjaan yang sudah terbiasa dilakukan. Sementara kerugian material tidak diperhitungkan karena tidak akan berpengaruh apabila pindah kerja. Kerugian material akan terjadi apabila pegawai mengundurkan diri dari statusnya sebagai PNS.

Pegawai mempertimbangkan manfaat apabila terus berada dalam organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis belum cukup optimal. Ada pegawai yang tidak memperhitungkan keuntungan apabila terus berada dalam organisasi karena

menganggap bahwa selaku PNS harus siap dipindahkan kemana saja sehingga selalu menerima kelebihan dan kekurangan pada setiap organisasi. Masih terdapat hambatan dalam pegawai memperhitungkan keuntungan apabila terus berada dalam organisasi yaitu adanya beban kerja yang berat. Kondisi sedang pandemi COVID-19 membuat segala kegiatan dilakukan secara *online*, selaku penyelenggara segala urusan yang berkaitan dengan bidang komunikasi dan informatika, statistik, dan persandian maka kegiatan yang dilakukan lebih banyak. Beban kerja ini membuat pegawai merasa kelelahan, sehingga keuntungan bertahan dalam organisasi seperti kenyamanan dalam bekerja menjadi sulit didapatkan. Adapun upaya yang telah dilakukan adalah motivasi yang selalu diberikan oleh pimpinan karena ketika pekerjaan tidak dilakukan dengan cepat maka beban kerja tersebut akan semakin

Kemudian pegawai memiliki kebutuhan akan imbalan sehingga tetap bertahan dalam organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis sudah optimal. Pegawai memang bertahan dalam organisasi karena imbalan yang diterima. Imbalan tersebut merupakan hak atas kewajiban yang telah pegawai lakukan. Imbalan sudah ditentukan oleh negara yang akan naik sesuai waktu yang telah ditentukan. Adapun pegawai yang menyatakan bahwa gaji bukan alasannya untuk bertahan dalam organisasi karena pegawai tersebut

telah mencapai komitmen yang tinggi dimana ia bertahan dalam organisasi karena perasaan ridho dengan organisasi. Sebagian besar pegawai sudah berkeluarga dengan masa kerja yang sudah lama sehingga imbalan merupakan kebutuhan utama dan tujuan bekerja bukan lagi untuk mencari pengalaman.

Pegawai tidak memiliki niat untuk pindah kerja ataupun mencari pekerjaan di tempat lain di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis belum cukup optimal. Ada beberapa pegawai yang memiliki keinginan untuk pindah ke tempat lain untuk mendapatkan suasana kerja yang baru. Namun keinginan tersebut hanya sebatas ungkapan lisan secara personal kepada rekan kerja. Namun apabila keinginan untuk pindah kerja kemudian diajukan secara tertulis, maka organisasi tidak menghalangi hal tersebut.

Hambatan dalam pegawai tidak memiliki niat untuk pindah kerja ataupun mencari pekerjaan di tempat lain yaitu kondisi mental pegawai yang tidak sama satu sama lain. Meskipun organisasi sudah memberikan kenyamanan dalam bekerja, namun ada pegawai yang bisa betah berada dalam organisasi ada juga yang sulit untuk menyesuaikan diri. Upaya untuk mengatasi hambatan dalam pegawai tidak memiliki niat untuk pindah kerja ataupun mencari pekerjaan di tempat lain yaitu pimpinan memberikan pemahaman mengenai konsekuensi yang terjadi apabila pegawai pindah

kerja ke tempat lain atas permintaan sendiri. Namun apabila pindah kerja bukan karena permintaan sendiri, maka pimpinan akan memberikan masukan-masukan dan wejangan agar pegawai mampu beradaptasi di tempat kerja yang baru. Selain itu, sesama pegawai saling berkomunikasi untuk mengutarakan tentang keinginan pindah kerja. Hal ini akan menjadi bahan pertimbangan apakah niat tersebut akan diwujudkan atau tidak.

Komitmen kontinyu berkaitan dengan hak yang diterima pegawai dalam bekerja. Dalam teori mengenai dasar dan tingkah laku setiap individu berdasarkan komitmen menurut Busro (2020: 79), bahwa:

Pegawai dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, melainkan karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Pegawai terpaksa menjadi anggota untuk menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut kurang/tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara berarti pada organisasi.

3. **Komitmen normatif (*normative commitment*)**

Komitmen normatif merupakan keadaan dimana pegawai bertahan dalam organisasi karena hal itu memang sudah seharusnya atau merupakan kewajibannya sebagai pertanggungjawaban terhadap tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pegawai merasa memiliki kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis sudah optimal. Pegawai memiliki perasaan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi ditandai dengan selalu melakukan pekerjaan dengan usaha yang terbaik. Para pejabat struktural selalu memiliki semangat kerja untuk memfasilitasi kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Pegawai merasa memiliki kewajiban untuk bertahan karena memang sudah seharusnya begitu. Pegawai memiliki kenyamanan dalam bekerja. Pegawai bertahan dalam organisasi bukan hanya karena alasan imbalan yang diterima, namun karena sudah menjadi tugasnya untuk bekerja dan keinginan mengembangkan organisasi.

Kemudian pegawai merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis sudah optimal. Pegawai bertanggung jawab terhadap organisasi ditunjukkan dengan melaksanakan pekerjaan hingga selesai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Pegawai

memiliki prinsip bahwa jika melakukan pekerjaan dengan tidak bertanggung jawab maka hasilnya tidak akan maksimal yang akan berdampak buruk baik untuk dirinya maupun bagi organisasi. Pegawai bertanggung jawab terhadap organisasi dibuktikan dengan selalu mematuhi peraturan salah satunya dengan mengisi absensi. Absensi merupakan salah satu bentuk tanggung jawab pegawai apalagi ada pemotongan tunjangan apabila pegawai telat hadir saat hari kerja.

Pegawai bertahan karena pegawai percaya bahwa memang sudah menjadi tugas untuk dirinya mengemban amanah di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis. Dalam teori Cut Zurnali (Yusuf dan Syarif, 2018: 36) yang mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasional, bahwa:

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis secara umum belum optimal.

Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis adalah keterlibatan pegawai dalam kegiatan non formal belum maksimal, kurangnya kemampuan teknis khususnya bagi pegawai bagian sekretariat, adanya beban kerja yang berat dan perbedaan kondisi mental setiap pegawai.

Upaya-upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut adalah adanya koordinasi antara pegawai dengan pimpinan setiap unit, pelatihan teknis bagi pegawai, diberikannya motivasi dari pimpinan dan ditingkatkannya komunikasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

Busro, Muhamad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Kadji, Yulianto. 2016. *Metode Penelitian Ilmu Administrasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Kusumaputri, Erika, S. 2018. *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.

Lubis, M. J. & Jaya, Indra. 2020. *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis*

Hingga Perbaikan Menurut Teori). Medan: Pusdikra Mitra Jaya.

Mukhtar, et al. 2016. *Efektivitas Pimpinan, Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Jurnal Ilmiah:

Budiman. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Yang Merupakan Nilai-Nilai Dalam Organisasi". *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*. (Online). 1. 104-113.

Mahardini, D. T. et al. 2021. "Kompensasi, Kepuasan Kerja dan komitmen Karyawan pada Hotel De'boutique malang". *Manajemen dan tinjauan Bisnis*. 5. 123-130.

Pramukti, Andika. 2019. *Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*. Celebes Equilibrium Jurnal. (Online). 1. 17-23.

Sjafitri, Henny, et al. 2020. "Pengaruh Tambahan Penghasilan dan Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara pada

*Dinas Pengendalian Penduduk,
KB, Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Provinsi
Sumatera Barat*". Jurnal Menara

Ekonomi: Penelitian dan Kajian
Ilmiah Bidang Ekonomi.
(Online). 6. 12-20