

PENGARUH KEANEKARAGAMAN ANGKATAN TENAGA KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(STUDI KASUS: PT. PUTRA SUMARDI PERKASA)

Mahmud Hakim¹, Vip Paramarta², Ari Sunari³,

Bambang Sulisty⁴, Leo Pratama Agung⁵

Universitas Sangga Buana

Alamat: Jl. PHH Mustofa No.41 Cikutra, Kota Bandung, Jawa Barat

Email: Mahmudhakim205@gmail.com¹, vip@usbypkp.ac.id²,

arie.action28@gmail.com³, bambangbinsawal@gmail.com⁴,

dr.leotama15@gmail.com⁵

Abstract

A company can be said to be healthy if the hours of work are clear and regular, both from good self-development and managerial work with training, severance pay and retirement benefits, competency in corporate and organizational commitment. In this study, human resource management practices are used which are workforce diversity and organizational commitment. The population is employees of PT. Putra Sumardi Perkasa with 20 employees as a sample. This research can be interpreted that the contribution of workforce diversity to organizational commitment is 59.9%, while the remaining 40.1% is influenced by other variables not examined in this study. For PT. Putra Sumardi Perkasa, managers should care and pay more attention to the effects of workforce diversity, leadership style and compensation on organizational commitment so that through research they can get more information to increase their employees' organizational commitment.

Keywords: *Organizational Commitment, Workforce Diversity, Leadership Style*

Abstrak

Perusahaan bisa dikatakan sehat bila jam kerja yang jelas dan teratur, baik dari pengembangan diri yang baik dan pekerjaan manajerial dengan pelatihan, pesangon dan tunjangan untuk hari tua, kompetensi dalam komitmen perusahaan dan organisasi. Dalam penelitian ini digunakan praktik manajemen sumber daya manusia yang keragaman tenaga kerja dan komitmen organisasi. Populasi adalah karyawan PT. Putra Sumardi Perkasa dengan 20 karyawan sebagai sampel. Penelitian ini dapat diartikan bahwa kontribusi keragaman tenaga terhadap komitmen organisasi dengan 59,9% sedangkan 40,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk PT. Putra Sumardi Perkasa, manajer harus peduli dan memberikan perhatian lebih untuk efek keanekaragaman tenaga kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi sehingga melalui penelitian bisa mendapatkan informasi lebih lanjut untuk meningkatkan komitmen organisasi mereka karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Keragaman Tenaga Kerja, Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dinilai dari sumber daya manusia perusahaan tersebut atau dengan kata lain karyawan itu sendiri. Suatu perusahaan dapat dikatakan sehat apabila jam kerja jelas dan teratur, pengembangan diri sangat baik dari sisi teknis maupun pekerjaan manajerial melalui pelatihan kepemimpinan, pesangon dan tunjangan hari tua, kompetensi dalam komitmen perusahaan dan organisasi. Jika perusahaan tidak sehat dengan jam kerja yang tidak teratur, kurangnya pelatihan sebagai sarana karyawan untuk mengembangkan diri, kurangnya insentif, maka yang terjadi bukanlah kesuksesan atau keuntungan bagi perusahaan melainkan bencana bagi perusahaan. Perusahaan merugi karena karyawan tidak mau bekerja sama dan berkomitmen untuk dapat mengatur jam kerja agar produktivitas karyawannya tidak mencapai target dan merugikan keuangan dan non keuangan perusahaan. Karyawan perusahaan yang sehat akan langsung berkomitmen terhadap perusahaan karena semuanya telah terpenuhi, namun ketika perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan maka perusahaan akan merugi dengan tidak adanya komitmen atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Bicara tentang komitmen organisasi, itu dapat didefinisikan sebagai keyakinan seorang karyawan pada tujuan dan nilai-nilai organisasi dan aspirasi untuk tetap bersama organisasi itu. Di setiap perusahaan besar dan sehat, program pelatihan bagi calon karyawan sebelum bekerja dan menjadi karyawan tetap. Latih karyawan mereka agar siap bekerja dengan baik sehingga mereka terlatih dan tingkat kesalahan sikap profesional sebagai karyawan baru dapat diminimalkan.

Keanekaragaman Angkatan Tenaga Kerja (Workforce) meliputi pelatihan, jenis kelamin, dan usia. Setelah melakukan pelatihan secara rutin, karyawan langsung dihadapkan pada dunia kerja yang sebenarnya yaitu adanya pimpinan di atasnya yang siap memberikan arahan sebagai tugas pertama karyawan baru, Gaya kepemimpinan mempengaruhi pekerjaan dan pekerja. Pemimpin yang mampu mengendalikan

karyawannya akan memberikan hasil yang positif secara tidak langsung kepada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keragaman tenaga kerja, terhadap komitmen organisasional. Jenis penelitian ini adalah kausal. Kausal karena tujuannya adalah untuk menentukan apakah satu atau lebih variabel menyebabkan variabel lain terjadi atau berubah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data dan analisis. Penelitian ini dilakukan di PT. Putra Sumardi Perkasa yang berlokasi di Jl. Trans Sulawesi, Desa Teratai, Kecamatan Marisa, Kabupaten Pohuwato, Gorontalo dan penelitian ini mengenai karyawan di PT. Putra Sumardi Perkasa sebagai responden tahun 2023. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dimana menurut sugiyono (2004:234).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Sederhana

Variabel Bebas (X)	B	Beta	T	Sig	Ket
<i>Constant</i>	4,778		3,980	0,001	Positif signifikan
Keanekaragaman tenaga kerja	0,467	0,842	14,035	0,001	
R = 0,752 R Square = 0,736 F= 199,321 signifikansi 0,001					

Berdasarkan tabel (Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana) diatas dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,778 + 0,467 * X$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 4,778 menunjukkan bahwa jika variabel Keanekaragaman Tenaga Kerja bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 4,778 satuan. Nilai koefisien variabel Keanekaragaman Tenaga Kerja sebesar 0,467 menunjukkan bahwa jika variabel Keanekaragaman Tenaga Kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,467 satuan atau 46,7%.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 20 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n - 2 (20 - 2 = 18)$ atau $df = 18$ orang, dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.734.

Tabel 1. Hasil Uji t

Variabel Bebas	T	Signifikansi
Keanekaragaman Tenaga Kerja (X)	11.235	0,002

Sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 1. tersebut yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22, maka diperoleh Uji-t dari variabel X, yaitu pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Keanekaragaman Tenaga Kerja (11.235) $> t_{tabel}$ (1.734) dan nilai signifikan yaitu $0,002 < 0,05$, sehingga H_1 yang berbunyi variabel Keanekaragaman Tenaga Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel Keanekaragaman Tenaga Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Keanekaragaman Tenaga Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi.

Diskusi

Keanekaragaman Workforce (X) berhubungan dengan Komitmen Organisasi (Y). Faktor ini berpengaruh signifikan berdasarkan analisis T nilai T count. Artinya Keanekaragaman Workforce berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Putra Sumardi Perkasa pada Karyawan dalam hal ini 20 responden. Namun memiliki hasil yang sama dengan Munjuri (2012) bahwa Workforce pada berbagai pengujian hipotesis menunjukkan tingkat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dan rata-rata tingkat produktivitas tenaga kerja bank bila dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

1. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini:

1. PT. Putra Sumardi Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industry kesehatan yang ada di kota Gorontalo, dilihat dari pelaksanaan komitmen organisasi yang dapat dipengaruhi oleh keragaman workforce.
2. Analisis, jelas keragaman tenaga kerja memberikan pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil, keragaman tenaga kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap organisasikomitmen dengan hasil negatif. Artinya organisasi harus membuat program pelatihan yang lebih inovatif dan kreatif untuk meningkatkan komitmen mereka dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang P WS. 2009. Lead to bless leader PT Elex Media Komputindo; Jakarta
- Busha,F.,Usman,A., and Naveed.A. 2011. Effect of Transformational Leadership on Employees Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *Internasional Journal of Business and Science*. 2(8),pp:261-267.
- Duggar W. (2010). The Role of Integrity in Individual and Effective Corporate Leadership. OC09089-Ethics and Behavioral Studies.
- Gobel C; Zwick T. (2012) Age and Productivity Sector Differences. *De Economist*. DOI 10.1007/s10645-011-09173-6
- M G Munjuri. (2012). Workforce Diversity Management and Employee Performance in The Banking Sector in Kenya. *DBA Africa Management Review* 2012. Vol 3 No. 1
- Rama S. Shaik N. (2012). Training Development – A Jump Starter For Employee Performance and Organization Effectiviness *International Journal Of Bussiness and Social Science and interdisciplinary Research*. Vol. 1 Issue 7 July 2012. ISSN 2277 3630.