



## Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan

Eka Rachmawati <sup>1</sup>, Wahdatul Laili <sup>2</sup>, Ade Rizaldi Hidayatullah <sup>3</sup>, Iriani Ismail <sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Kampus UTM PO BOX 02 Kamal-Bangkalan

Korespondensi penulis: [210211100271@student.trunojoyo.ac.id](mailto:210211100271@student.trunojoyo.ac.id)

**Abstract.** *The purpose of this research is to identify human resource management in increasing work commitment at the Alvarez Clothing Store, Kamal, Bangkalan Regency. The method used is descriptive qualitative. We use 2 data. Primary and secondary data. Primary data was obtained through direct observation and interviews. Meanwhile, we got secondary data from a collection of literature. The research results show that good human resource management will increase employee commitment and morale.*

**Keywords:** *Human Resources Management, Commitment*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan komitmen kerja di Toko Busana Alvarez, Kamal, Kabupaten Bangkalan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Kami menggunakan 2 data. Data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung. Sedangkan data sekunder kami dapat dari kumpulan literature. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan komitmen dan semangat kerja karyawan.

**Kata kunci:** Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Komitmen

### LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dapat dikatakan baik apabila mampu memberikan ciri atau kelebihan tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya. Menurut Handoko (2014) manusia harus bertindak sebagai pengelola dan pelaksananya sebab manusia merupakan kunci keberhasilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, untuk itu dibutuhkan karyawan yang mampu dan terampil, dalam melaksanakan tugas, salah satunya dengan cara melihat dari faktor pengelolaan sumber daya manusia yang diukur dari produktivitas sumber daya manusia secara individu dan secara teamwork yang terbentuk dari struktur organisasi dalam suatu perusahaan.

Keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Banyak penelitian menemukan bahwa semakin tinggi karyawan berkomitmen kepada perusahaan, karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, karyawan yang berkomitmen juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya karena karyawan itu merasa menyatu dengan perusahaan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi adalah karyawan yang mampu menentukan keikutsertaannya dalam organisasi. Dalam kasus UMKM “Toko Busana Alvarez” yang berlokasi di Kamal Bangkalan Madura, menunjukkan bahwa karyawan sulit berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini terlihat dari saat karyawan baru mulai bekerja setelah proses rekrutmen dan seleksi. Karyawan belum mampu menyelesaikan beban kerja karena kesulitan menyesuaikan diri dengan lingkungan tempatnya bekerja.

Fenomena Permasalahan karyawan yang sangat mendasar dalam bekerja di perusahaan atau organisasi adalah bahwa satu karyawan memiliki tingkat komitmen yang berbeda dari karyawan lainnya. Di semua tingkatan organisasi, terjadinya komitmen organisasi serta persatuan dan kerja sama antar individu terkait dengan tujuan dan sasaran organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi sangat tertarik untuk mengadopsi berbagai upaya strategis untuk menciptakan dan memelihara serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sebagai jembatan untuk mencapai efektivitas perilaku dan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, suatu badan usaha dituntut memiliki peranan penting dalam mengelola SDM serta mengatur sebaik mungkin guna mencapai tujuannya secara efektif, yaitu dengan senantiasa melakukan pelatihan, pengembangan, evaluasi, memenuhi tanggung jawab, serta kerja sama tim yang kuat guna mempertahankan SDM yang potensial agar dapat bekerja dengan baik. Penelitian ini dilakukan agar diperoleh lagi pemahaman yang lebih mendalam tentang komitmen kerja karyawan sehingga dengan pemahaman tersebut arti pentingnya komitmen untuk organisasi dapat dimengerti dan bermanfaat untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan di dalam suatu organisasi.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Dikutip dari Gaol (2014:14), Straub dan Attner menyatakan “People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective” yang artinya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Dessler, dalam Ulfatin dan Triwiyanto (2016:2) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi

berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.

Menurut Dessler dalam Wati (2016), Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Sedangkan menurut Handoko dalam Wati (2016), Pengelolaan Sumber Daya Manusia terdiri dari dua bagian yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Namun jika diringkas maknanya adalah menyelesaikan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan melalui orang lain.

Pengelolaan SDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (satisfied) dan memuaskan (satisfactory) bagi organisasi. SDM merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, fungsi operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara terpadu.

Jadi lingkup manajemen SDM mencakup kegiatan-kegiatan seperti keterangan yang terurai di atas. Keterlibatan pekerja dalam kegiatan-kegiatan seperti itu dirasakan sangat penting. Para manajer harus berusaha mengintegrasikan kepentingan dari para pekerja dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Ada tiga prinsip dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu:

- a. Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia dimana kecenderungannya SDM yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.
- b. Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi SDM agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c. Mampu menemukan jiwa interpreneur sumber daya manusia perusahaan.

Mengelola atau pengelolaan Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan, tidak dapat disamakan seratus persen dengan pengelolaan kepersonaliaan yang selama ini dilakukan oleh banyak perusahaan. Bidang kepersonaliaan biasanya lebih mengarah pada pengelolaan administrasi kepegawaian, penggajian dan hubungan industrial (day to day operation). Kegiatan ini mempunyai tingkat rutinitas yang tinggi dan kurang ada tantangan bagi para pengelolanya, dalam artian para pengelola terjebak pada pola yang sudah ada. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa ada berbagai alternatif yang dapat diterapkan dalam meningkatkan

komitmen kerja karyawan yakni dengan cara melatih, mengembangkan, dan memotivasi pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sesuai visi dan misi organisasi.

Variabel ini dapat diukur dengan dimensi sebagai berikut :

a. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

b. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan (training) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan kerja menurut undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal I ayat 9. adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja.

c. Kebijakan penempatan kepegawaian

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna.

d. Penilaian kinerja dan promosi

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

e. Pemberian imbalan dan sanksi

Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dari pengertian di atas dapat diketahui ciri-ciri imbalan atau kompensasi.

Menurut Hasibuan (2000:82) adapun indikator pengelolaan sumber daya manusia adalah:

1. Prestasi kerja
2. Tingkat Kerjasama
3. Kedisiplinan
4. Tingkat Upah Insentif
5. Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin.

### **Komitmen**

Menurut Wibowo (2016;431), komitmen ialah sikap, perasaan dan perilaku yang mengidentifikasikan diri sebagian dari organisasi terlibat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Andhika, 2018). Menurut Porter (Darmawan, 2013: 112) menyatakan bahwa komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Trianggraery (2013) komitmen terhadap kerja sangat berperan dalam mencapai keberhasilan suatu badan usaha. Menurut Hilton, (2015) komitmen organisasi adalah keyakinan kuat yang dimiliki karyawan dalam menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi, bersedia berusaha sebaik mungkin atas nama organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat mempunyai keterikatan yang besar dengan institusi ia bekerja, sebagai bukti tidak berkeinginan untuk meninggalkan tempat kerja karena mempunyai loyalitas yang tinggi.

Menurut Imanni dan Witjaksono (2013), komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi atau tidak akan meninggalkan organisasi dan selalu berpihak untuk kepentingan organisasi serta bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi. Darmawan (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Karyawan apabila mendapatkan apa yang diinginkannya dari organisasi tersebut, tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja yang semakin baik. Dengan artian apa yang mereka dapatkan berhubungan dengan kegiatan pekerjaan mereka di dalam organisasi tersebut. Dan ketidaknyamanan karyawan atau pegawai disebabkan karena pekerjaan mereka yang monoton serta dilakukan setiap hari berulang-ulang, yang membuat karyawan bosan dan beranggapan pekerjaan tersebut hanyalah sesuatu untuk kesibukan saja. Dan hal tersebutlah

mengarah tidak adanya ikatan emosional antara karyawan dan pekerjaan lain serta organisasi (Ariyani R, 2020). Selain itu, pekerja merasa kurang mengenai kompensasi atau gaji yang diberikan perusahaan, mereka beranggapan jika ada peluang yang lebih besar atau menguntungkan di luar sana, maka mereka akan mengambil peluang tersebut dan keluar dari organisasi sekarang. (Ariyani R, 2020)

Permasalahannya ialah, banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah mengenai tujuan atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi, dan kurang mentaati kebijakan pimpinan sehingga prestasi kerja menurun dan mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja lebih lama di organisasi tersebut. Perlunya komitmen organisasional yang tinggi dari pekerja atau karyawan terhadap organisasi, akan meningkatkan semangat kerja secara tidak langsung dan meningkatkan prestasi kerja. (Ariyani R, 2020)

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai komitmen kerja dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa komitmen kerja adalah rasa dan sikap keterikatan yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja, baik pada aspek nilai-nilai perusahaan, lingkungan maupun timbal balik yang diberikan oleh organisasi.

Ricard (Dalam Lubis, 2021) menjabarkan beberapa indikator sikap yang dimiliki oleh individu yang memiliki komitmen kerja yaitu:

- a. Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi
- b. Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi
- c. Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi
- d. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota
- e. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi
- f. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kepuasan pada pekerjaannya, karena perasaan suka pada pekerjaan membuat seseorang dapat bertahan lebih lama dalam melakukan pekerjaannya serta memperoleh hasil yang diharapkan dengan kata lain guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kepuasan kerja dan prestasinya lebih tinggi (Luthan, dalam Lubis, 2021).

Aspek-aspek komitmen kerja menurut J.P Mayer dan J.J Allen mengemukakan model komitmen yang terdiri dari tiga komponen yang terkait dengan psikologis: komitmen afektif (affective commitment), komitmen berkelanjutan (continuance commitment), dan komitmen normatif (normative commitment). Dalam buku (Wirawan, 2013: 371) menambahkan jenis komitmen lainnya yaitu komitmen antara lain:

1. Komitmen afektif (Affective commitment).

Yaitu keterkaitan emosional positif pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komponen afektif merupakan komponen hasrat atau keinginan desire. Para pegawai secara afektif merupakan mengaitkan kuat dirinya dengan tujuan organisasi mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi. Komitmen ini dapat dipengaruhi oleh berbagai karakteristik demografik seperti umur, masa kerja, jenis kelamin, dan pendidikan akan tetapi pengaruh tersebut umumnya tidak kuat dan tidak konsisten.

2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment).

Komitmen berkelanjutan adalah komponen kebutuhan (need) atau memperoleh (gains) versus kehilangan (loses) bekerja dalam organisasi. Sudut bertaruh atau investmen adalah memperoleh dan kehilangan yang mungkin terjadi jika seseorang berada atau meninggalkan suatu organisasi.

3. Komitmen Normatif (normatif commitment).

Dalam komitmen organisasi ini seseorang individu tetap bekerja dan menjadi organisasi karena perasaan kewajiban moral. Perasaan ini berasal dari suatu gangguan terhadap individual sebelum dan sesudah menjadi anggota organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian deskriptif kualitatif adalah subjek dari berbagai metode penelitian naturalistic dalam kehidupan bermasyarakat. Data dan informasi berupa teks wawancara, catatan lapangan, foto, data dari internet, dokumen pengalaman hidup manusia dianalisis secara kualitatif. Penggunaan pendekatan deskriptif tepat untuk diterapkan pada penelitian ini, yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan suatu gejala atau peristiwa yang sedang terjadi. Penelitian deskriptif menitikberatkan pada masalah-masalah actual sebagai mana adanya pada saat penelitian berlangsung.

### **Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Berdasarkan teori yang disampaikan Sugiyono (2018:91) mengemukakan bahwa dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi Spradley menamakan “*socialsituation*” atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Situasiososial tersebut, dapat di rumah berikut keluarga dan aktivitasnya, atau orang-orang di sudut-sudut jalan yang sedang

ngobrol, atau di tempat kerja, di kota, desa atau wilayah suatu negara. Situasi sosial tersebut, dapat dinyatakan sebagai obyek penelitian yang ingin diketahui “apa yang terjadi” didalamnya.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling* yang artinya pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan, atau mungkin sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah UMKM Toko Busana Alvarezi di Kamal, Kabupaten Bangkalan.

### **Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini yang berperan sebagai instrument penelitian yaitu peneliti itu sendiri *human instrument*. Oleh karena itu, peneliti sebagai instrumen juga harus divalidasi sampai sejauh mana peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang kemudian terjun kelapangan. Validasi peneliti sebagai instrumen meliputi validasi pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti memasuki objek penelitian, baik secara akademis maupun logistik.

Berikut adalah transkrip wawancara peneliti dengan beberapa karyawan di Toko Busana Alvarezi.

- Pewawancara : Wahda, Eka, dan Ade
- Narasumber : Ibu Mus dan Ibu Hifdiya
- Tempat : Toko Busana Alvarezi, Kamal Kabupaten Bangkalan
- Waktu : Jumat, 15 September 2023, Pukul 14.00-15.00

Adapun hasil wawancara “Toko Busana Alvarezi” pada tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Wawancara Toko Busana Alvarezi**



P1	Berapa lama ibu bekerja di Toko Busana Alvarezi?
N1	10 Tahun
N2	1 Tahun
P2	Apa yang menjadi alasan ibu bekerja di Toko Busana Alvarezi?
N1	Untuk mencari kesibukan dan memanfaatkan waktu luang
N2	Karena jangkauannya lebih dekat
P3	Apa kesulitan yang dirasakan selama bekerja di Toko Busana Alvarezi ?
N1	Kalau berbicara soal kesulitan itu pasti banyak, tetapi hal yang saya rasakan pertama kali adalah penyesuaian diri
N2	Banyak, terutama cukup sulit dan rumit dalam melayani beberapa pelanggan
P1	Ada berapa karyawan yang bekerja di Toko Busana Alvarezi?
N1	11 karyawan + 1 kepala toko. Total 12 karyawan
N2	12 karyawan
P2	Apakah ada aturan terikat di toko ini seperti datang tepat waktu, dan batas kehadiran?
N1	Harus tepat waktu, Karena ada aturan keterlambatan 15 menit dan batas kehadiran 2x selama sebulan, jika melanggar aturan tersebut akan dikenakan konsekuensi berupa potong gaji
N2	Kalau izin tidak masuk kerjadiperbolehkan asal ada alasan yang kuat, harus datang tepat waktu dan tidak boleh telat, masuknya jam 2 toleransinya 2x kalaulebihkonsekuensinya, untukjatahizin 2x
P3	Apakah ada keputusan kontrak untuk karyawan yang sering melanggar aturan?
N1	Perjanjian kerja atau kontrak yang diberikan kepada karyawan adalah 3 bulan untuk karyawan baru
N2	Tentu, jangka waktu 3 bulan setelah di disiplinkan
P1	Apakah ada pembagian jobdesk pekerjaan di toko ini?
N1	Ada beberapa bagian, seperti kepala toko, kasir, pramuniaga masing-masing pos
N2	Iya betul, pramuniaga aksesoris, pramuniaga baju, pramuniaga mainan, pramuniaga perlengkapan sekolah
P2	Apa posisi ibu di Toko Busana Alvarezi saat ini?
N1	Penjaga bagian pramuniaga aksesoris
N2	Dibagian pramuniaga baju
P3	Hal apa yang ibu lakukan ketika merasa bosan saat melakukan pekerjaan agar tidak mempengaruhi komitmen yang sudah ibu sepakati?
N1	Mencari kesibukan lain dengan melihat-lihat sekitar toko dan mengecek barang baru
N2	Merapikan barang-barang seperti baju yang habis dilihat pelanggan
P1	Apa produktifitas yang mempengaruhi semangat ibu tetap berkomitmen kerja di toko ini?
N1	Jobdesk kerja saya yang sesuai dengan passion saya, dan juga faktor lingkungan kerja dan karyawan di toko ini menganggap selayaknya keluarga sendiri
N2	Lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang baik dan ramah
P2	Apakah ada fasilitas untuk karyawan guna meningkatkan komitmen kerjanya?
N1	Disini disediakan wifi, menggunakan seragam yang sama
N2	Ada lagi, konsumsi karyawan untuk 1x makan
P3	Apa yang ibu lakukan jika tidak nyaman dengan lingkungan kerja di Toko Busana Alvarezi, entah itu dari faktor atasan maupun rekan kerja?
N1	Selalu berusaha untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan membicarakan hal-hal yang mengganjal dengan sesama rekan kerja
N2	Menyesuaikan diri dan mencoba mengerti apa yang diperintahkan oleh atasan dan selalu musyawarah agar tidak menimbulkan omongan di belakang
P1	Apakah ibu puas dengan pekerjaan yang ibu lakukan di toko ini?
N1	Tentu saja, karena sudah sejak 10 berkerja di toko ini
N2	Selama 1 tahun ini saya sudah cukup merasa puas tetapi saya masih pengen memberikan hal yang lebih untuk toko ini
P2	Apakah terdapat reward bagi karyawan yang bekerja dengan sangat giat?
N1	Ada, naik gaji
N2	Terkadang dikasih bonus juga
P3	Apakah ada hal baru yang ibu dapatkan saat bekerja disini?
N1	Iya ada, pengalaman baru seperti selain menjaga bagian aksesoris, terkadang menggantikan seorang kasir yang sedang izin tidak masuk kerja. Saya bisa belajar dan mengetahui ternyata seperti ini menjadi seorang kasir

N2	Banyak, seperti cara melakukan promosi yang baik, cara menarik pelanggan agar membeli barang ditoko kita, bersosialisasi dengan pelanggan
P1	Apakah hal yang ibu lakukan disini sesuai dengan diri ibu dan membuat ibu berkembang?
N1	Iya sesuai, karena notabennya sebagai ibu rumah tangga. Dan salah satu hal yang membuat berkembang adalah dengan mendapatkan skill baru atau hal-hal yang sebelumnya belum pernah diketahui
N2	Tentu karena banyak hal positif yang saya dapat dan membuat saya lebih mendapatkan banyak pengalaman baru yang bisa upgrade skill saya
P2	Apa yang ibu lakukan jika ada keluhan dari customer tentang toko ini?
N1	Harus meminta maaf, kemudian menjelaskan jika memang keluhan tersebut dari prosedur atau peraturan toko, maka kita jelaskan dengan baik dan sopan, dan tidak menyinggung perasaan customer, contohnya seperti ketika barang bersegel itu tidak boleh dibuka/dicoba
N2	Hal pertama adalah minta maaf, karena pembeli adalah raja, sama seperti ibu mus, menjelaskan kembali ke pelanggan terkait keluhan tersebut
P3	Menurut ibu, apakah ibu sudah berkomitmen bekerja di Toko Busana Alvarezi ini?
N1	Tentu, karena semua karyawan mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi aturan yang sudah ditentukan
N2	Sering melanggar yang telat selebihnya saya rasa saya sudah berkomitmen
P1	Jika toko yang ibu tempati kerja saat ini menglaami penurunan profit, apakah ibu masih konsisten bekerja disini, atau malah mimilih untuk resign dan mencari pekerjaan lain?
N1	Tetap bekerja disini, karena sudah nyaman bekerja disini selama 10 tahun
N2	Sejauh ini masih tetep stay disini soalnya emang toko ini sudah berjasa bagi saya

### Informan Penelitian

Dalam informan penelitian ini merupakan orang yang dapat diyakini dan merupakan informan pendukung sebagaimana untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan juga mudah untuk menjajahi objek. Informan dalam penelitian ini, yaitu Ibu Hifdiya dan Ibu Mus, berusia : 35 dan 46 tahun, jenis kelamin : perempuan, agama : Islam, jabatan : Karyawan.

### Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh berdasarkan berfokus ada pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan, maka peneliti menentukan sumber data yang didapat dari penelitian ini berasal dari narasumber penelitian dengan cara melakukan wawancara langsung dan observasi langsung ketempat Toko Busana Alvarezi, Kamal, Kabupaten Bangkalan.

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data sekunder yang mengacu pada penelitian sebelumnya, jurnal dan buku-buku yang berkaitan dengan objek dan topic yang diteliti. Dalam sebuah teori Sugiyono (2018:104)

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian,

karena tujuan utama penelitian adalah untuk memperoleh data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang dibuat. Dalam pengumpulan data ini, penulis terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut: Menurut Sugiyono(2018:104)

#### 1) Metode Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dimana peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari orang-orang yang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian. Observasi adalah proses mengamati dan merekam suatu objek dengan mengamati semua fenomena yang diselidiki dalam penelitian. Dalam penelitian ini perlu dilakukan pengumpulan data melalui observasi, karena penelitian ini berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, objek penelitian, serta gejala dan fenomena yang ada pada segala hal yang mempengaruhi perubahan objek penelitian (Sugiyono, 2015:226). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi di lingkungan Toko Busana Alvarez, Kamal, Kabupaten Bangkalan.

#### 2) Metode Wawancara

Menurut Moleong (2018: 186), menjelaskan bahwa wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu, pewawancara/*interviewer* sedangkan yang bertanya dan yang diwawancara disebut *interviewee* yang memberikan jawaban atas pertanyaan atau narasumber *interviewees*. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diselidiki, tetapi juga jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden lebih dalam. Teknik pengumpulan data ini berdasarkan laporan diri atau *self-report*, atau setidaknya pengetahuan atau keyakinan pribadi (Sugiyono,2018:114).

### **Keabsahan Data**

Penelitian kualitatif harus mengungkapkan kebenaran objektif. Karena dalam penelitian kualitatif, validitas data merupakan instrumen yang sangat penting. Melalui validitas data, kredibilitas atau kepercayaan penelitian kualitatif dapat dicapai.

Pemeriksaan pada dasarnya digunakan untuk membantah sebuah pertanyaan bahwa penelitian kualitatif tidak ilmiah. Dengan teknik pengecekan keabsahan data, jelaslah bahwa hasil penelitian benar-benar dapat di pertanggungjawabkan dari segala aspek. (Moleong,2011:171).

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan cara mengorganisasikan data, memecahnya menjadi unit-unit, mensintesiskannya, menyusunnya menjadi suatu pola, memilih apa yang penting dan apa yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Miles and Huberman dalam Sugiyono (2018:134-141) :

#### 1) Data Collection (Pengumpulan Data)

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara mendalam. Pengumpulan data dilakukan selama beberapa hari. Pada tahap awal peneliti melakukan eksplorasi umum terhadap situasi sosial atau objek yang diteliti, segala sesuatu yang dilihat dan didengar dicatat. Dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang sangat besar dan sangat bervariasi .

#### 2) Data Reduction (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak, untuk itu perlu dilakukan pencatatan secara cermat dan detail. Seperti yang telah dikemukakan, semakin lama peneliti berada di lapangan, semakin banyak jumlah data, semakin kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis dan melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, menyeleksi hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal tertentu, mencari tema dan pola.

Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih tepat dan jelas, sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya, dan mencarinya pada saat dibutuhkan. Reduksi data dapat dilakukan dengan bantuan peralatan elektronik seperti computer mini, dengan memberikan kode-kode pada aspek-aspek tertentu.

#### 3) Data Display (Penyajian Data)

Display data adalah gambaran dari beberapa informasi yang telah disusun yang memberikan kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif, tetapi juga dapat disajikan dalam bentuk matriks atau diagram, tabel dan bagan.

#### 4) Conclusion Drawing/Verification

Menurut Miles dan Huberman (2014) *“Data condensation refers to the process of selecting, focusing, simplifying, abstracting, and/or transforming the data appear in the full corpus (body) of written-up field notes, interview transcripts, document and other empirical materials. By condensing, we’re making data stronger ”* Kondensasi data merupakan proses penyeleksian dengan menitikberatkan pada penyederhanaan, abstraksi data tindakan dari catatan lapangan, wawancara, transkrip, berbagai dokumen. Menggunakan condensation data

akan lebih stabil/kuat. Setelah itu, data yang telah dianalisis kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam bentuk kata-kata untuk menggambarkan berbagai fakta yang ada dilapangan, sehingga dapat dijadikan pertanyaan dalam penelitian yang kemudian dijadikan sebagai pokok bahasan. Berdasarkan dari penjelasan diatas maka dari setiap tahap andalan proses penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan keabsahan sebuah data dengan menelaah seluruh data yang telah ada dari berbagai narasumber yang telah didapat dari lapangan dan dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya melalui metode wawancara yang didukung beberapa metode lain.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti akan menguraikan analisis data dari hasil penyajian data peneliti. Adapun pembahasan dalam sub bab ini terbagi menjadi dua kajian utama sesuai dengan rumusan masalah yaitu: pertama, strategi pengelolaan sumber daya manusia Toko Busana Alvarezi. Kedua, komitmen kerja karyawan Toko Busana Alvarezi.

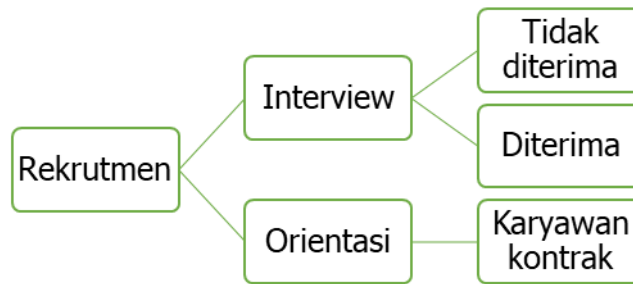
### **Pengelolaan Sumber Daya Manusia Toko Busana Alvarezi**

Toko Busana Alvarezi memiliki 12 karyawan dengan waktu bekerja 8 jam yang dibagi mejadi dua shift yaitu pagi dan sore, shift pagi bekerja dari jam 07.00-14.00, dan shift 14.30-21.00. Pekerjaan di toko ini dibagi menjadi beberapa bagian yaitu, bagian 1 orang menjadi kepala toko, 1 orang menjadi kasir, 1 orang menjadi pramuniaga aksesoris, 2 orang menjadi pramuniaga baju, 1 orang menjadi pramuniaga mainan dan pramuniaga perlengkapan sekolah dan untuk formasi shift nya sama seperti di pagi hari. Perbedaan waktu kerja terjadi saat weekend dimana jam kerjanya bertambah karena saat weekend pelanggan yang datang ke toko semakin meningkat.

Tahapan pengelolaan sumber daya manusia di Toko Busana Alvarezi diawali dengan proses pemasangan pamflet open recruitmen karyawan di depan toko yang surah tertera persyaratan dan contact person nya. Kemudian dilanjut ke tahap interview secara langsung dengan datang ke toko dan menemui owner dari Toko Busana Alvarezi, Jika owner tertarik dengan jawaban yang diberikan oleh calon karyawan dan di nyatakan layak untuk bekerja ditoko maka akan langsung diterima dan melalui tahap orientasi untuk memperkenalkan struktural toko, lingkungan kerja, budaya kerja yang dilakukan oleh karyawan senior dengan tujuan agar karyawan baru bisa cepat menyesuaikan diri dengan rekan kerjanya. Setelah itu mulai untuk bekerja Dan jika karyawan melanggar syarat dan ketentuan dari toko tersebut maka akan diberhentikan. (Tabel 2)

### **Tabel 2**

### Tahapan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Toko Busana Alvarezi



Perjanjian kerja yang diberikan kepada karyawan Toko Busana Alvarezi yaitu selama 3 bulan pertama bekerja, dimana karyawan baru diberikan kesempatan untuk menyesuaikan diri dipekerjaanya selama 3 bulan pertama, karyawan bisa resign dari pekerjaan setelah bekerja selama 3 bulan pertama, dengan syarat harus membicarakan niatnya 1 bulan sebelum keluar dari karyawan Toko Busana Alvarezi. Toko ini juga akan memberikan sanksi untuk karyawannya yang melanggar ketentuan yang ada ditoko ini berupa potongan gaji dan pemberhentian secara paksa.

Fasilitas yang diberikan Toko Busana Alvarezi kepada karyawan guna menunjang pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan menyediakan fasilitas berupa wifi, seragam, dan konsumsi karyawan. Toko Busana Alvarezi juga menerapkan sistem reward kepada para karyawannya untuk membuat karyawannya lebih semangat bekerja dan selalu komitmen dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

### Komitmen Kerja Karyawan Toko Busana Alvarezi

Dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan di Toko Busana Alvarezi, maka pengelolaan sumber daya manusia di Toko Busana Alvarezi memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Karena peneliti sudah mewawancarai salah satu karyawan toko yang sudah berkerja selama 10 tahun.

Toko Busana Alvarezi memiliki aturan mengenai tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja agar terus menjaga komitmen karyawannya, yaitu keterlambatan waktu mendapatkan toleransi 15 menit, dan jatah untuk ketidak hadiran maksimal 2x dalam satu bulan. Karyawan Toko Busana Alvarezi juga mengaku mereka sangat produktif karena Jobdesk kerja yang dibagi sesuai dengan passion mereka, tidak hanya itu lingkungan kerja dan rekan kerja juga sangat nyaman bahkan sudah dianggap sebagai keluarga sendiri. Karyawan Toko Busana Alvarezi juga memiliki loyalitas yang tinggi mereka mengaku akan tetap berkomitmen bekerja di toko tersebut walaupun terjadi kemungkinan toko sedang mengalami penurunan pendapatan. Sebagai karyawan tentu mereka juga menemukan banyak hal baru yang

membuat skill mereka makin berkembang, seperti cara bersosialisasi dengan pelanggan, cara menarik agar pelanggan membeli barang yang ada ditoko tersebut, dan cara untuk selalu sabar saat menghadapi pelanggan yang kurang menyenangkan. Karyawan Toko Busana Alvarezi juga memiliki cara tersendiri agar mereka tidak bosan saat bekerja, yaitu dengan cara mengecek stok barang, merapikan barang yang habis di lihat pelanggan dan karyawan Toko Busana Alvarezi juga saling melengkapi dan mau bertukar jobdisk saat karyawan di salah satu jobdesk sedang berhalangan masuk kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM Toko Busana Alvarezi, Kamal, Kabupaten Bangkalan, berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Selain itu pengelolaan sumber daya manusia, tahapan perekrutan karyawan dan aturan-aturan yang diterapkan di toko tersebut juga sangat berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan.

Dari kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah faktor lain yang mempengaruhi Pengelolaan SDM selain dari Komitmen Kerja Karyawan, ada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi Pengelolaan SDM dalam organisasi/perusahaan selain variabel yang telah di teliti pada artikel ini. Faktor lain tersebut seperti Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Reward dan Punishment.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adriansyah, M. A., Sintara, I. D., Pramujie, G. V. C., & Salsabila, A. (2020). Meningkatkan komitmen organisasi melalui pelatihan manajemen diri. *PLAKAT (Pelayanan Kepada Masyarakat)*, 2(1), 81-89.
- Agrawal, Gaurav (2014). Human resource management and industrial relation. Centrum Press

- Chantica, J. A., Cahyani, R., & Romadhon, A. (2022). Peranan Manajemen Pengawasan: Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan (Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 247-256.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan angka turnover karyawan. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*, 8(8), 339-345.
- Hartini, T. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Komitmen Dan Kinerja Organisasi. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 4(4), 364-371.
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267-277.
- Huda, M., & Saepudin, A. (2023). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia. *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)*, 3(1), 52-75.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31.
- Jain, Surbhi (2023). The role of human resource management in organizational success. Society Publishing
- Kaur, Daizy (Ed). (2019). Human resource management for small businesses. Kaur, Daizy (Ed). Society Publishing
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10-19.
- Muhtarom, A. (2017). Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 1(01), 133-143.
- Ntabeni-Bhebe, Faith (2019). Global human resources management. Society Publishing
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 2(1), 159-168.
- Putri, F. I. (2020). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 220-232.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh budaya kerja, kemampuan, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59-69.



Tahir, Sumbul (2019). Human resource management in emerging markets. Society Publishing

Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).