

KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SALES PERUMAHAN DI KABUPATEN MINAHASA UTARA

Cristy A. Madoli

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : 19101149@unima.ac.id

Tellma M. Tiwa

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : tellmatiwa@gmail.ac.id

Gloridei L. Kapahang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : gloriideikapahang@unima.ac.id

Naskah masuk: 19 Januari 2024

Naskah diterima: 7 Februari 2024

Naskah dipublikasikan: 1 Maret 2024

Abstrak: Komitmen Organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, dimana karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Komitmen Organisasi Terhadap Sales Perumahan Di Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif . Subjek dalam penelitian ini berjumlah dua orang. Metode yang digunakan adalah wawancara terstruktur dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan kedua informan memiliki komitmen organisasi yang positif ditinjau dari tiga dimensi yang membentuk komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif (Allen dan Meyer, 1990).

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Sales Perumahan

Abstract: *Organizational Commitment is an important behavioral dimension that can be used to assess an employee's tendency to remain as a member of the organization, where employees have the desire to provide more energy and responsibility to support the welfare and success of the organization where they work. This research aims to determine organizational commitment to housing sales in North Minahasa Regency. This study used qualitative research methods . The subjects in this research were two people. The method used is structured interviews and documentation. The research results showed that both informants had positive organizational commitment in terms of the three dimensions that form organizational commitment, namely affective commitment, sustainability commitment and normative commitment (Allen and Meyer, 1990).*

Keywords: *Organizational Commitment, Housing Sales*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan jumlah penduduk merupakan faktor penting yang memiliki dampak besar pada sektor real estate. Di Indonesia, peningkatan populasi yang stabil dan terus meningkat telah menciptakan permintaan yang tinggi akan tempat tinggal, kantor, dan fasilitas komersial lainnya. Kebutuhan akan hunian, baik itu rumah, apartemen, atau kompleks perumahan, terus tumbuh seiring dengan bertambahnya penduduk. Hal ini merupakan informasi yang positif bagi para investor, yang kemudian meresponnya dengan membeli saham perusahaan properti dan real estate di pasar modal.

Bisnis real estate properti perumahan adalah salah satu subsektor dalam industri real estate yang fokus pada pembelian, pengembangan, dan penjualan properti tempat tinggal seperti rumah, apartemen, kondominium, dan perumahan lainnya. Bisnis ini mencakup sejumlah kegiatan utama yang mencakup pembangunan rumah dan kompleks perumahan.

Pengembang properti biasanya membeli lahan kosong atau properti yang sudah ada untuk kemudian mengembangkannya menjadi properti perumahan. Mereka merancang dan membangun rumah-rumah yang akan dijual kepada individu atau keluarga. Setelah pengembangan selesai, properti perumahan dipasarkan kepada calon pembeli. Ini melibatkan strategi pemasaran, promosi, dan penjualan rumah-rumah kepada calon pembeli. Biasanya, agen real estate atau perusahaan pemasaran properti yang

bekerja sama dengan pengembang dalam proses ini.

Properti perumahan adalah salah satu sektor ekonomi yang memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Seiring dengan pertumbuhan kota-kota dan urbanisasi yang pesat, permintaan akan hunian perumahan terus meningkat. Salah satu kelompok karyawan yang memiliki peran vital dalam industri ini adalah karyawan sales perumahan. Mereka bertanggung jawab untuk menjual properti perumahan kepada calon pembeli, yang pada gilirannya berdampak pada kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan properti.

Di Sulawesi Utara 44,55 persen rumah tangga juga meletakkan rencana untuk membeli atau membangun rumah sendiri sebagai perencanaan jangka Panjang (Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa keinginan masyarakat untuk membeli atau membangun rumah sendiri memang cukup tinggi, namun rencana tersebut merupakan rencana besar yang tentunya membutuhkan biaya yang cukup besar juga serta perencanaan yang matang. Selain itu, dapat dihubungkan juga dengan kondisi perekonomian pasca pandemi Covid-19 yang masih belum menentu.

Menurut berita harian Kompas dengan judul artikel “REI Targetkan Bangun 4.000 Rumah Bersubsidi di Sulawesi Utara”, melihat pada sumber yang telah dijelaskan bahwa Asosiasi pengembang perumahan menargetkan pembangunan 4.000 unit rumah bersubsidi di Sulawesi Utara sepanjang 2023, terutama di Kabupaten Minahasa

Utara. Pemerintah kabupaten bertekad mendongkrak proporsi investasi dari real estat yang kini mencapai 30 persen (Prasetya, 2023).

Kompleks rumah bersubsidi di Sulawesi Utara paling banyak dibangun di Minahasa Utara karena merupakan daerah yang strategis karena terletak di dua kota pusat pertumbuhan di Sulut, yaitu Manado di sisi barat dan Bitung di sisi timur, di samping itu, pengembang suka berinvestasi di Minahasa Utara karena kemudahan perizinan yang diberikan.

Dalam hal ini perusahaan pengembang perumahan di Sulawesi Utara akan terus berkembang dengan kompetisi yang akan semakin ketat, perusahaan perumahan perlu menjaga agar karyawan sales tetap terikat dengan organisasi demi mencapai target penjualan yang lebih tinggi terlebih lagi faktor-faktor eksternal seperti perubahan regulasi, kondisi ekonomi, dan tren pasar dapat memengaruhi karyawan sales perumahan. Dalam situasi ini, tingkat komitmen organisasi dapat menjadi faktor yang memengaruhi ketahanan karyawan dalam menghadapi perubahan tersebut.

Komitmen organisasi menjadi aspek yang sangat relevan untuk diteliti, karena sudah ada beberapa penelitian terdahulu. Hasil dari kedua penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat penting untuk diteliti karena akan sangat bermanfaat bagi sebuah organisasi dan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut (Rorimpandey dkk, 2022) dan (Rahayu, 2015).

Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terikat

dengan nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi tempat mereka bekerja. Pemahaman dan peningkatan komitmen organisasi pada karyawan sales perumahan sangat penting, mengingat peran strategis yang mereka miliki dalam mempengaruhi kesuksesan bisnis perusahaan.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Allen dan Meyer, 1990).

Komitmen organisasional merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2017).

Menurut Pambudi, adanya komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai, maka akan berdampak positif pada organisasi seperti meningkatkan produktivitas, kualitas kerja serta menurunkan tingkat keterlambatan, absensi dan perpindahan kerja (Nugroho. 2009). Seorang karyawan yang berkomitmen pada perusahaan umumnya merasakan hubungan yang baik dengan perusahaan mereka, dan mereka merasa memahami tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap sales perumahan kabupaten Minahasa Utara dengan judul “Komitmen Organisasi Terhadap Sales

Perumahan Di Kabupaten Minahasa Utara”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks social secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi antara peneliti dengan fenomena yang diteliti (Herdiansyah, 2011).

Peneliti menggunakan metode ini untuk menggambarkan komitmen organisasional pada karyawan sehingga diperlukan penjelasan yang lebih rinci dan detail karena hasil pengetahuan yang diperoleh dengan metode kualitatif akan menghasilkan jawaban dari narasumber yang lebih beragam dan bervariasi maka penulis menggunakan metode kualitatif untuk menggambarkan komitmen organisasional pada pegawai sales perumahan.

Subjek penelitian memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang di permasalahan (Arikunto, 2016). Karakteristik Subjek Penelitian dalam penelitian ini yaitu: 1)Karyawan Sales Perumahan; 2) Bekerja lebih dari 2 tahun, telah memiliki pengalaman dalam mengeksplorasi bagaimana pekerja menghadapi tantangan dan belajar dari pengalaman, dan 3) Karyawan yang berusia 24-45 Tahun, berada pada tahap pengembangan karier pertengahan, yang dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana mereka

menelola tantangan, mencapai tujuan karier, dan merencanakan masa depan.

Subjek yang diambil sebanyak dua orang karyawan yang bekerja sebagai karyawan sales perumahan, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui mengenai komitmen organisasi pada karyawan.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi-terstruktur. Pemilihan wawancara ini karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman, pandangan, dan pemikiran responden. Wawancara semi-struktur juga memberikan fleksibilitas yang lebih besar dibandingkan dengan wawancara terstruktur. peneliti memiliki kerangka kerja pertanyaan yang sudah direncanakan, tetapi juga dapat mengejar pertanyaan tambahan atau menggali lebih dalam pada topik tertentu berdasarkan tanggapan responden. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih kaya dan mendalam.

Penulis mengecek keabsahan data dengan menggunakan triangulasi. Karena menurut Denzin triangulasi dapat menyelamatkan penelitian kualitatif dari berbagai bias dan kekurangan yang bersumber dari pengandalan sumber data, peneliti, teori, dan metode yang tunggal (Moleong, 2017).

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam menganalisis data ini menggunakan model dari Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi pada karyawan sales perumahan di Kabupaten Minahasa Utara. Dalam penelitian ini, komponen komitmen organisasi menurut kerangka kerja yang diajukan oleh Allen & Meyer yang terbagi menjadi tiga komponen yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif yang menjadi landasan utama (Allen & Meyer, 1990). Kedua subjek yaitu JH dan IM, menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang positif. Mereka dapat diidentifikasi sebagai individu yang memiliki komitmen organisasi yang baik.

Dari dua orang subjek, penelitian ini di peroleh hasil bahwa keduanya memiliki komitmen organisasi yang cukup baik, ini dapat di lihat berdasarkan tiga aspek komitmen organisasi yang dimana kedua subjek memiliki kesamaan dalam komitmen afektif dan komitmen normaitf, namun di komitmen berkelanjutan terdapat perbedaan pernyataan dari kedua subjek.

Dari aspek komitmen afektif, terlihat bahwa JH menunjukkan tingkat kebanggaan yang tinggi sebagai Sales Perumahan. Kecenderungan JH untuk merasakan kebanggaan tersebut tercermin dalam motivasinya yang tinggi untuk secara aktif berkontribusi dan memajukan perusahaan. Hal ini tidak hanya mencerminkan hubungan emosional yang kuat antara JH dan perusahaan, tetapi juga menandakan adanya rasa kepedulian yang mendalam. JH tidak hanya melihat pekerjaannya sebagai sekadar tugas rutin, melainkan

sebagai suatu bentuk komitmen pribadi yang melibatkan rela berkorban demi keberhasilan perusahaan diatas kepentingan pribadi dan keluarganya, sedangkan IM menunjukkan loyalitas yang baik terhadap perusahaan dan IM juga berusaha menjaga nama baik perusahaan, IM tetap bersedia berkorban sesuai dengan tanggung jawabnya di dalam organisasi namun di luar kewajiban tersebut, IM cenderung menetapkan batasan dalam rela berkorban dan tidak mau terlibat dalam hal-hal yang di luar ruang lingkup tanggung jawabnya. Selain itu, sikap IM yang cenderung memikirkan apa yang diberikan perusahaan baginya mencerminkan orientasi rasional dan pragmatis terhadap hubungan kerja, di mana pertimbangan mengenai imbalan yang diterima menjadi faktor penting dalam evaluasinya terhadap perusahaan.

Dalam konteks komitmen berkelanjutan, JH menunjukkan kesetiaan yang kuat terhadap perusahaannya, JH tidak pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya dan merasa rugi karena ia belum bisa berkontribusi secara penuh dalam memberi manfaat pada kemajuan perusahaan. Prioritas utamanya adalah perusahaan, JH bahkan mengedepankan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan keluarganya. JH memiliki tekad untuk terus bekerja serta bertahan di perusahaan tempat ia bekerja sampai perusahaan benar benar sukses dan menaruh banyak harapan demi tercapainya cita-cita JH untuk terus mengembangkan perusahaan tempat JH bekerja, sedangkan IM memiliki pendekatan yang lebih terbuka terhadap

peluang pekerjaan baru. IM bersedia menerima ketika ada tawaran pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya. Ini mencerminkan sikap yang lebih fleksibel dan proaktif terhadap perkembangan karier, di mana IM mengenali nilai dari kesempatan baru yang sesuai dengan keahliannya.

Dalam konteks aspek normatif, terdapat kesamaan antara JH dan IM, di mana keduanya menunjukkan komitmen terhadap kewajiban dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai Sales Perumahan. Baik JH maupun IM seringkali melibatkan diri dalam melakukan pekerjaan di luar jam kerja, JH dan IM mematuhi peraturan dengan baik, JH dan IM sama-sama memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan belum pernah ada konflik yang timbul antar sesama pekerja.

Berdasarkan penelitian ini, IM dan JH memiliki komitmen organisasi yang sangat baik namun, perbandingan antara keduanya mengungkap bahwa JH memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan IM, terlihat dalam komitmen berkelanjutan dimana JH terus ingin bekerja di perusahaan sedangkan IM cenderung membuka peluang baru dalam mengembangkan karirnya meskipun keduanya menunjukkan komitmen organisasi yang positif, perbedaan dalam fokus dan pendekatan ini menyoroti variasi tingkat komitmen organisasi di antara individu dalam penelitian ini.

Selain tiga aspek dari komitmen organisasi peneliti juga menemukan bahwa ada aspek lain yang mempengaruhi komitmen organisasi

seseorang, dalam hal ini yang berhubungan dengan keinginan pribadi dimana salah satu subjek yaitu IM menyatakan bahwa mempunyai tujuan untuk bekerja di luar negeri sementara subjek JH memiliki komitmen untuk bekerja sebagai sales perumahan perusahaan tempat JH bekerja, hal ini yang membedakan hasil analisis tentang komitmen berkelanjutan antara IM dan JH.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa perasaan bangga yang dimiliki oleh karyawan Sales Perumahan, memiliki suatu keyakinan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi bisa dikatakan karyawan yang menerima dengan sepenuh hati apa yang menjadi tujuan dari organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap sales perumahan di kabupaten Minahasa Utara dengan menggunakan teori komitmen organisasi dengan mengaplikasikan kerangka konsep komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Melalui analisis data peneliti berhasil mengidentifikasi hasil yang didapatkan dari wawancara informan 1 (JH) dan informan 2 (IM).

Kedua informan memiliki komitmen organisasi yang positif, JH dan IM memiliki tingkat kesadaran yang baik terhadap pekerjaannya namun perbandingan antara keduanya mengungkap bahwa JH memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan IM, terlihat

dalam komitmen berkelanjutan dimana JH terus ingin bekerja di perusahaan sedangkan IM cenderung membuka peluang baru dalam mengembangkan karirnya meskipun keduanya menunjukkan komitmen organisasi yang positif, perbedaan dalam fokus dan pendekatan ini menyoroti variasi tingkat komitmen organisasi di antara individu dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian mengenai Komitmen organisasi pada karyawan di Miracle Aesthetic Clinic di Surabaya, dimana gambaran dari komitmen organisasi karyawan yang tinggi di perusahaan dapat dilihat dari sikap karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan tetap tinggal atau bertahan di Miracle Aesthetic clinic sesuai dengan aspek normatif, afektif dan berkelanjutan (Rahayu, 2015), sedangkan dalam penelitian ini, komitmen organisasi karyawan Sales Perumahan di Kabupaten Minahasa Utara menunjukkan komitmen organisasi yang baik dari perspektif normatif dan afektif, adapun perbedaannya tampak dalam aspek berkelanjutan dari keterlibatan mereka di dalam organisasi..

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. P., dan Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1). 1 – 18.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. (2022). Prosentase rumah tangga menurut jangka waktu rencana membeli atau membangun ruma sendiri (Lagi) dan tipe Daerah.
- Rahayu, W. (2015). Komitmen organisasi pada karyawan di miracle aesthetic clinic di surabaya. *Jurnal Fakultas Psikologi Univeristas Ahmad Dahlan Yogyakarta*, 110-121.
- Herdiansyah, Haris. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 518-527.
- Nugroho, I. (2009). Hubungan antara kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi pada Dosen Fakultas Psikologi, hukum dan ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Skripsi tidak diterbitkan.
Surakarta: Psikologi UMS
Prasetyadi, K. O. (2023). REI Targetkan
Bangun 4.000 Rumah
Bersubsidi di Sulawesi Utara. Di
ambil dari
<https://www.kompas.id/baca/nu-santara/2023/09/05/rei-sulut-bertekad-bangun-4000-rumah-bersubsidi>.