Website : http://ium-tapsel.ac.id email : justitia@ium-tapsel.ac.id
JURNAL JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora
P- ISSN: 2356 - 9033
E -ISSN: 2579 - 9398
Fakultas Hukum

IMPLEMENTASI KOMITMEN ORGANISASI DALAM UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA ASN DI KABUPATEN TANGERANG

Untung Saputra[1)], Hudaya Latuconsina[2)], M. Rosul Asmawi[3)]

Program Studi Ilmu Administrasi, Program Pascasarjana
Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang

2407010016@students.unis.ac.id[1)]
hudaya.latuconsina@unis.ac.id[2)]
m.rosulasmawi@unis.ac.id[3)]

ABSTRAK

Produktivitas kerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan indikator krusial keberhasilan kinerja organisasi publik. Namun, dalam praktiknya masih sering dijumpai permasalahan rendahnya disiplin kerja, lemahnya tanggung jawab, serta belum optimalnya implementasi komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi komitmen organisasi dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya, serta merancang model strategi implementasi komitmen organisasi yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi lapangan, wawancara mendalam dengan informan kunci, serta studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan tingkat komitmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Keberhasilan implementasi komitmen dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya kerja, penempatan SDM, sistem pengawasan, dan teknologi. Disarankan untuk mengintegrasikan perencanaan strategis dan teknologi pengawasan secara konsisten.

Kata kunci: *ASN; Implementasi Strategi; Komitmen Organisasi; Produktivitas Kerja.*

ABSTRACT

The work productivity of state civil servants (ASN) is a crucial indicator of the success of public organizations. However, in practice, there are still various problems related to low work discipline, weak responsibility, and sub-optimal implementation of organizational commitments. This study aims to analyze the implementation of organizational commitments in an effort to increase work productivity, identify factors affecting its success, and design an effective and sustainable model of organizational commitment implementation strategies. This study uses a qualitative approach with a case study method. Data collection was carried out through field observations, in-depth interviews with key informants, and documentation studies. Data analysis was carried out in a descriptive-analytical manner by associating empirical findings with Chandler's strategy. The results show that organizational commitment has a significant influence on work productivity. The successful implementation is influenced by leadership, work culture, human resource placement, supervision systems, and technology. It is recommended to integrate strategic planning and monitoring technology consistently.

Keywords: *ASN; Organizational Commitment; Strategy Implementation; Work Productivity.*

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat krusial. Hal ini disebabkan karena merekalah yang menjadi penggerak utama jalannya organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program dan kegiatan (Sartika, 2024: 179). Tinggi atau rendahnya produktivitas dan kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, dan dedikasi sumber daya manusia yang dimilikinya (Rahmawati et al.,

2024: 108). Seiring meningkatnya tuntutan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang semakin besar. Tidak hanya sebatas mengatur perekrutan dan penempatan pegawai, manajemen sumber daya manusia modern juga mencakup pengembangan kapasitas, pembinaan komitmen, pemberdayaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas (Ainiyah et al., 2025).

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu bekerja secara efektif, memiliki motivasi yang tinggi, serta berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi pada akhirnya sangat ditentukan oleh strategi dan kebijakan dalam mengelola potensi manusia yang ada di dalamnya (Babullah, 2024). Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Amirudin, 2024). Tingkat produktivitas yang tinggi tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya dan teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor manusia, khususnya sejauh mana karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi (Arumsari et al., 2022). Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam mendukung visi, misi, serta nilai-nilai organisasi.

Secara praktik, banyak organisasi menghadapi tantangan berupa rendahnya loyalitas dan motivasi kerja, tingginya tingkat absensi, serta perputaran karyawan (turnover) (Pratama & Puspa, 2023). Hal tersebut sering kali berakar pada lemahnya implementasi strategi yang mampu menumbuhkan dan memelihara komitmen organisasi. Tanpa adanya komitmen yang kuat, upaya peningkatan produktivitas cenderung tidak berkelanjutan karena karyawan tidak terdorong untuk memberikan kinerja optimal secara konsisten.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kewajiban untuk menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, serta melaksanakan tugas secara profesional dan penuh tanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Mereka juga dituntut untuk bekerja dengan integritas, menjauhkan diri dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Muklis, 2022). Sejalan dengan kebijakan tersebut, ASN diarahkan untuk menjadi aparatur yang profesional, berwawasan luas, memiliki kompetensi dan kapabilitas tinggi, serta berkualitas setara baik di tingkat pusat maupun daerah. Kebijakan ini menjadi prasyarat penting bagi terciptanya peningkatan produktivitas kerja pegawai, mengingat produktivitas kerja memegang peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil berupaya mendorong ASN agar lebih memahami peran dan tanggung jawabnya sebagai pelayan negara dan masyarakat. Dengan penerapan disiplin tersebut, diharapkan pegawai dapat menjalankan tugas secara konsisten dan tertib, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Arbaeni, produktivitas memiliki arti yang sangat penting karena merepresentasikan rasio antara output dan input dari suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input tersebut dapat berupa manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan, serta waktu, sedangkan output mencakup hasil produksi, penjualan produk, pendapatan, pangsa pasar, hingga tingkat kerusakan produk (Arbaeni & Momon, 2023). Secara normatif, produktivitas diartikan sebagai kondisi di mana kinerja hari ini lebih baik dibandingkan hari kemarin, dan kinerja hari esok harus lebih baik dari hari ini. Berdasarkan pemahaman tersebut, produktivitas kerja pegawai pemerintah atau ASN merupakan hal yang mutlak dibutuhkan dan harus senantiasa dibina serta ditingkatkan.

Tujuannya adalah agar hasil kerja yang dicapai hari ini melampaui hasil kemarin, dan terus berupaya agar pencapaian hari esok lebih baik daripada hari ini. Produktivitas kerja juga memiliki keterkaitan erat dengan kesejahteraan pegawai. Kesadaran akan pentingnya produktivitas dalam mendorong peningkatan kesejahteraan telah diakui secara universal, sebab hampir semua aktivitas manusia memperoleh manfaat dari peningkatan produktivitas.

Produktivitas yang lebih tinggi menjadi kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa, serta berdampak langsung pada peningkatan standar hidup, dengan catatan distribusi dan pembagian hasil produktivitas dilakukan secara adil sesuai kontribusi tenaga kerja. Produktivitas pegawai negeri, sebagai bagian integral dari aparatur negara, harus diukur melalui pencapaian target pelayanan publik yang dilakukan secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas kenegaraan, pemerintahan, dan pembangunan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur pokok-pokok kepegawaian dan menegaskan peran ASN sebagai pelayan publik yang berkualitas dan berintegritas tinggi. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil oleh karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

ASN sebagai komponen utama sumber daya manusia dalam penyelenggaraan negara memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pemerintahan dan pembangunan yang efektif serta efisien. Meskipun proses reformasi di Indonesia telah berlangsung, masih terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi. Beberapa di antaranya meliputi struktur organisasi yang belum proporsional akibat kelembagaan pemerintah yang belum sepenuhnya berlandaskan prinsip efisiensi dan rasionalitas, rendahnya tingkat tanggung jawab di lingkungan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas dan amanah, praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme yang belum sepenuhnya terhapus, kualitas pelayanan publik yang belum memenuhi harapan masyarakat, pengabaian nilai-nilai etika dan budaya kerja, serta sistem dan prosedur kerja yang masih kurang efektif dan efisien di lingkungan birokrasi. Citra negatif yang terlanjur melekat pada ASN menambah tantangan tersendiri, sehingga diperlukan upaya untuk membangun kembali kepercayaan publik. Dalam konteks ini, ASN dituntut untuk bekerja secara optimal dan profesional sesuai dengan tugas dan amanah yang diberikan, demi tercapainya penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas.

Instansi pemerintahan, termasuk Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Tangerang, menghadapi tantangan serius yang berkaitan dengan rendahnya disiplin kerja, lemahnya rasa tanggung jawab, serta budaya kerja yang masih belum sepenuhnya berorientasi pada kinerja. Fenomena seperti keterlambatan, penyelesaian tugas yang tidak sesuai target waktu, hingga kurangnya inovasi masih sering terjadi, dan hal ini tampak jelas dalam pengelolaan lalu lintas, terutama terkait dengan aturan jam operasional mobil barang atau truk tanah. Pengaturan mengenai lalu lintas dan angkutan jalan pada dasarnya mengacu pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui peraturan pelaksana seperti Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2012 tentang Kendaraan dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2014 tentang Angkutan Jalan. Ketentuan-ketentuan tersebut menjadi landasan normatif dalam mengatur aspek

keselamatan, kelancaran, ketertiban, serta pengendalian operasional kendaraan di jalan.

Disamping itu, kebijakan pengaturan operasional kendaraan angkutan barang di daerah juga merupakan wujud pelaksanaan kewenangan pemerintah daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perhubungan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Melalui ketentuan ini, pemerintah daerah diberikan ruang untuk menetapkan kebijakan teknis yang disesuaikan dengan karakteristik wilayah, termasuk pengaturan waktu operasional, penetapan jalur tertentu, serta pengawasan lalu lintas di daerah masing-masing. Lebih lanjut, pengaturan tersebut juga tidak terlepas dari prinsip otonomi daerah yang menekankan pentingnya efektivitas pelayanan publik, keselamatan pengguna jalan, serta pengendalian dampak negatif aktivitas angkutan barang, seperti kemacetan, kerusakan infrastruktur jalan, dan risiko kecelakaan lalu lintas. Oleh karena itu, kebijakan daerah seperti pembatasan jam operasional kendaraan angkutan barang merupakan bentuk konkret dari harmonisasi antara regulasi nasional dan kebutuhan lokal, guna menciptakan sistem transportasi yang tertib, aman, dan berkelanjutan.

Ketentuan mengenai jam operasional kendaraan angkutan tanah di Kabupaten Tangerang menetapkan bahwa kendaraan tersebut hanya diperbolehkan melintas pada pukul 22.00 hingga pukul 05.00 WIB. Pembatasan waktu ini diberlakukan sebagai upaya untuk mengurangi potensi kemacetan, meningkatkan keselamatan pengguna jalan, serta meminimalisir gangguan terhadap aktivitas harian masyarakat, khususnya pada ruas-ruas jalan utama. Pada pelaksanaannya, aturan ini didukung dengan pengawasan oleh Dishub bersama aparat terkait, serta penerapan sanksi bagi pelanggaran yang dilakukan. Namun dalam praktiknya, pelanggaran terhadap aturan tersebut masih sering dijumpai, di mana truk tanah beroperasi di luar jam yang ditentukan. Akibatnya, kemacetan parah kerap terjadi di sejumlah ruas jalan utama. Tidak hanya itu, pelanggaran ini juga berkontribusi pada meningkatnya angka kecelakaan lalu lintas, bahkan hingga menimbulkan korban luka maupun jiwa, seperti kasus yang terjadi di kawasan Salembaran Jaya, Kosambi, Kabupaten Tangerang (Priyantoro & Ravel, 2024). Situasi tersebut diperparah dengan munculnya keresahan masyarakat yang berujung pada protes dan konflik di wilayah terdampak (Yanto, 2025). Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan yang cukup lebar antara kebijakan pemerintah dengan implementasi di lapangan yang belum optimal. Apabila pegawai Dishub tidak memiliki komitmen organisasi yang kuat, maka fungsi pengawasan, penegakan aturan, serta koordinasi menjadi kurang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya merumuskan dan menguji model strategi implementasi komitmen organisasi, sehingga dapat menjadi acuan praktis bagi organisasi dalam membangun iklim kerja yang mendukung keterlibatan karyawan dan pencapaian kinerja optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, identifikasi masalah dalam penelitian ini mencakup tingkat komitmen organisasi di kalangan pegawai yang belum optimal sehingga memengaruhi kinerja dan produktivitas, rendahnya disiplin dan tanggung jawab, serta tidak tersedianya strategi peningkatan komitmen yang terstruktur dan terukur. Fokus penelitian diarahkan pada pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja dan perancangan model strategi implementasi komitmen organisasi yang efektif, aplikatif, dan berkelanjutan. Adapun rumusan masalah yang diajukan adalah bagaimana tingkat komitmen organisasi memengaruhi produktivitas kerja, bagaimana faktor penentu keberhasilannya, serta bagaimana bentuk rancangan model strategi implementasi komitmen organisasi yang efektif bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Tangerang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara tingkat komitmen organisasi dengan produktivitas kerja pegawai, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi komitmen organisasi, serta merancang model strategi implementasi komitmen organisasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keterkaitan komitmen organisasi dan produktivitas kerja ASN. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dalam merancang program pembinaan pegawai serta menjadi masukan bagi pemerintah daerah dalam mengembangkan budaya kerja yang produktif, disiplin, dan berkesinambungan.

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini dibangun berdasarkan beberapa landasan teoritis substantif. Teori organisasi menurut Stephen P. Robbins (1994) mempelajari struktur dan desain organisasi yang menawarkan bagaimana organisasi dapat dikonstruksi guna meningkatkan keefektifan organisasi. Teori administrasi yang dikemukakan oleh Henri Fayol menitikberatkan pada efisiensi organisasi melalui comprehensive analysis of management yang merumuskan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian (Rahman, 2012). Teori perilaku organisasi yang berakar pada kajian Elton Mayo melalui Hawthorne Studies menekankan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis atau ekonomi semata, melainkan juga oleh faktor sosial dan psikologis seperti rasa dihargai dan perhatian dari pimpinan. Applied theory yang digunakan adalah teori strategi implementasi Alfred D. Chandler (1962) dengan prinsip utamanya structure follows strategy, yang menegaskan bahwa strategi yang dirancang organisasi harus menjadi dasar bagi pembentukan struktur organisasi, pembagian tugas, serta penempatan pegawai.

Konsep komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) terdiri dari tiga dimensi utama yaitu affective commitment (keterikatan emosional), continuance commitment (pertimbangan rasional biaya-manfaat), dan normative commitment (rasa kewajiban moral). Sementara itu, produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan, yang mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja. Dasar hukum penelitian ini merujuk pada regulasi kepegawaian publik dan tata kelola daerah, di antaranya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, serta SK Gubernur Banten Nomor 567 Tahun 2025 tentang Pembatasan Jam Operasional Kendaraan Angkutan Tambang.

Keaslian penelitian ini ditegaskan melalui perbandingan dengan beberapa studi terdahulu. Penelitian Intan Nursanti (2018) menguji kontribusi kinerja pegawai dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan pendidikan menggunakan instrumen angket kuantitatif. Penelitian Santosa Budi Raharjo dkk. (2023) merupakan studi tinjauan literatur konseptual mengenai komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan tanpa pengujian empiris lapangan. Penelitian Lucya Andam Dewi (2009) menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan. Pembeda utama penelitian ini terletak pada fokusnya yang tidak hanya menguji pengaruh variabel melainkan secara spesifik merancang sebuah model strategi implementasi yang aplikatif dan berbasis lapangan (studi kasus) di instansi perhubungan daerah dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sehingga

menghasilkan rekomendasi strategi praktis yang dapat langsung diterapkan untuk menjawab persoalan riil pengawasan operasional transportasi publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alamiah di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama (Moleong, 2007; Sugiyono, 2013). Pendekatan studi kasus diterapkan untuk mengeksplorasi secara mendalam implementasi komitmen organisasi dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tangerang. Sumber data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara mendalam serta observasi langsung terhadap aktivitas pelayanan dan pengawasan di lapangan. Data sekunder mencakup dokumen resmi, laporan kinerja, peraturan perundang-undangan, serta catatan tertulis yang relevan dengan topik penelitian.

Penentuan informan penelitian dilakukan secara sengaja dengan menggunakan teknik purposive sampling untuk memastikan kecukupan dan relevansi informasi yang dibutuhkan. Informan terdiri dari para ahli dan praktisi yang memiliki pemahaman mendalam, di antaranya pengamat perkotaan, Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Tangerang, Kepala Bidang Lalu Lintas, Ketua Pos Pantau Bitung, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tangerang, Kepala Bidang Evaluasi Kinerja dan Pembinaan Aparatur, Ketua Tim Kerja PSDMA, Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah, pengusaha truk angkutan barang, serta perwakilan masyarakat pengguna jalan di wilayah Kabupaten Tangerang.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara kombinatif melalui empat metode utama yaitu observasi, wawancara mendalam, studi dokumentasi, dan triangulasi. Observasi yang diterapkan adalah observasi partisipasi pasif di mana peneliti hadir di lokasi kegiatan pengawasan tanpa terlibat aktif dalam aktivitas tersebut, serta dilakukan baik secara terbuka maupun tersamar untuk menangkap fenomena secara alami. Wawancara mendalam dilaksanakan menggunakan pedoman wawancara semiterstruktur yang memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk melakukan probing atau pendalaman terhadap respons informan terkait dimensi komitmen organisasi dan produktivitas. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data tertulis, foto kegiatan, serta rekaman wawancara sebagai bukti otentik. Triangulasi dilakukan baik berupa triangulasi sumber maupun triangulasi teknik untuk memeriksa keabsahan dan validitas data.

Teknik analisis data mengikuti model interaktif dari Miles dan Huberman yang berlangsung secara terus-menerus hingga data dianggap jenuh (Fiantika et al., 2022). Proses analisis data terdiri dari empat tahapan utama yaitu pengumpulan data di lapangan, reduksi data yang meliputi kegiatan merangkum, memilih, dan memilah data yang relevan dengan fokus penelitian, penyajian data secara naratif dan menggunakan diagram alur untuk menggambarkan hubungan antar-kategori, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi terhadap temuan empiris. Lokasi penelitian ditetapkan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tangerang dan beberapa titik pos pantau lalu lintas. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama sembilan bulan, dimulai dari tahap observasi masalah awal pada Juli 2025, penyusunan proposal, pelaksanaan Seminar Usulan Penelitian, pengumpulan dan analisis data lapangan, proses bimbingan tesis, hingga pelaksanaan Seminar Hasil Penelitian dan Sidang Tesis pada Maret 2026.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis hasil penelitian dan pembahasan disajikan secara deskriptif berdasarkan temuan empiris di lapangan yang dikaitkan dengan grand theory organisasi, middle theory perilaku organisasi, dan applied theory strategi implementasi. Bagian ini menguraikan analisis mendalam terhadap rumusan masalah penelitian tanpa menggunakan penomoran subjudul fungsional.

Pengaruh Tingkat Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja

Tingkat komitmen organisasi pegawai merupakan salah satu faktor penentu utama dalam keberhasilan kinerja organisasi publik. Komitmen organisasi dimaknai sebagai sikap keterikatan dan kesediaan pegawai untuk menyelaraskan diri dengan nilai, tujuan, serta tanggung jawab institusi, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja secara maksimal. Pada lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Tangerang, komitmen pegawai berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas, terutama dalam pengelolaan lalu lintas dan penegakan ketentuan jam operasional truk tanah. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi umumnya memperlihatkan tingkat disiplin yang baik, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas lapangan. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi cenderung berdampak pada menurunnya kualitas kinerja, lemahnya fungsi pengawasan, dan tidak tercapainya produktivitas kerja secara optimal. Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan konsep komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen yang membagi komitmen ke dalam tiga dimensi afektif, berkelanjutan, dan normatif. Dimensi komitmen afektif tampak paling dominan memengaruhi produktivitas kerja pegawai di mana keterikatan emosional terhadap organisasi menunjukkan kesediaan untuk bekerja melebihi standar minimum, membantu rekan kerja, serta memiliki orientasi kuat terhadap kualitas pelayanan transportasi publik.

Model Strategi Implementasi Komitmen Organisasi yang Dapat Dijadikan Acuan Praktis dan Berkelanjutan

Menurut seluruh informan penelitian, implementasi komitmen organisasi perlu dirumuskan dalam bentuk model strategi yang terstruktur, berjenjang, dan berkelanjutan, sehingga dapat diterapkan secara konsisten dalam operasional pelayanan publik. Model strategi implementasi ini dirancang sebagai kerangka sistematis untuk memastikan bahwa nilai, tujuan, dan tanggung jawab organisasi benar-benar terinternalisasi dalam perilaku kerja pegawai serta berdampak nyata pada peningkatan produktivitas. Model ini tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga aplikatif, sehingga dapat diterapkan secara konsisten dalam praktik organisasi publik. Pola strategi implementasi komitmen organisasi yang efektif dibangun melalui pilar utama kepemimpinan, sistem organisasi, dan budaya kerja yang saling berinteraksi secara berkelanjutan. Model strategi yang diusulkan mencakup tata kelola kelembagaan, mekanisme pengawasan intensif, dan penanganan umpan balik masyarakat yang dinamis.

Faktor Keberhasilan Implementasi Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor strategis yang saling berkaitan. Faktor utama meliputi kepemimpinan transformasional, penempatan sumber daya manusia yang tepat sesuai prinsip keselarasan kompetensi dengan beban kerja, pengawasan dan monitoring yang konsisten, budaya organisasi yang mendukung

profesionalitas, serta dukungan infrastruktur teknologi dan sistem informasi modern. Kepemimpinan transformasional terbukti menjadi penggerak vital di mana keteladanan pimpinan secara langsung di lapangan menumbuhkan iklim kepercayaan dan moral kerja tinggi. Penempatan SDM yang tepat memastikan setiap pegawai berkontribusi optimal pada tugas pengawasan teknis transportasi, sedangkan sistem remunerasi yang adil dan transparan memperkuat loyalitas pegawai berkelanjutan.

Rancangan Model Strategi Implementasi Komitmen Organisasi yang Efektif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Model strategi implementasi komitmen organisasi yang dirancang dalam penelitian ini bertujuan menciptakan kerangka kerja yang sistematis, terukur, dan aplikatif. Model ini disusun dengan mengacu pada prinsip struktur organisasi mengikuti strategi dari Chandler, di mana struktur birokrasi disesuaikan untuk mendukung pencapaian tujuan prioritas. Rancangan strategi ini mencakup lima tahapan utama terintegrasi. Tahap pertama adalah perencanaan strategis yang melibatkan analisis kondisi awal komitmen, kebutuhan kompetensi aparatur, serta pemetaan pemangku kepentingan secara holistik. Tahap kedua berfokus pada pembinaan dan pengembangan kapasitas melalui diklat teknis operasional perhubungan darat serta penguatan kompetensi manajerial pegawai. Tahap ketiga adalah implementasi program dan penguatan budaya kerja yang berorientasi pelayanan publik demi menegakkan aturan jam operasional truk tanah secara penuh. Tahap keempat menerapkan sistem pengawasan dan evaluasi kinerja berbasis aplikasi digital seperti Si Pendekar dan E-Kinerja untuk memastikan objektivitas penilaian. Tahap kelima adalah penyesuaian struktur dan tanggung jawab guna menempatkan personel secara dinamis pada titik-titik rawan pelanggaran lalu lintas.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai implementasi komitmen organisasi dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tangerang, dapat disimpulkan beberapa hal pokok. Pertama, tingkat komitmen organisasi pegawai terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana dimensi komitmen afektif dan normatif menjadi pendorong utama kedisiplinan, tanggung jawab, dan efektivitas pengawasan jam operasional truk tanah di lapangan. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional dan kesadaran moral yang kuat menunjukkan kinerja yang lebih konsisten tanpa membutuhkan pengawasan melekat dari atasan. Kedua, model strategi implementasi komitmen organisasi secara formal dan sistematis belum sepenuhnya tersedia secara baku, sehingga pelaksanaan program peningkatan komitmen selama ini masih berjalan secara parsial dan situasional. Ketiga, keberhasilan implementasi komitmen organisasi sangat ditentukan oleh kombinasi faktor kepemimpinan transformasional yang memberikan keteladanan, penempatan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi sesuai prinsip penempatan yang tepat, budaya kerja organisasi yang disiplin, serta pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi. Keempat, rancangan model strategi implementasi komitmen organisasi yang efektif harus mengintegrasikan tahapan perencanaan strategis, pembinaan kapasitas, penguatan budaya kerja, sistem teknologi pengawasan terpadu, serta mekanisme evaluasi kinerja berbasis sasaran kinerja pegawai yang terhubung dengan aplikasi digital seperti Si Pendekar dan E-Kinerja, yang secara keseluruhan selaras dengan prinsip struktur organisasi mengikuti strategi.

Merujuk pada simpulan hasil penelitian, beberapa saran logis diajukan untuk ditindaklanjuti. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Tangerang, disarankan untuk segera mengadopsi dan merumuskan model strategi implementasi komitmen organisasi secara formal ke dalam kebijakan internal, serta memperkuat koordinasi lintas instansi bersama pemerintah provinsi, kepolisian, dan aparat kecamatan guna menyelaraskan penegakan aturan jalur tambang secara konsisten. Bagi manajemen sumber daya manusia, penempatan personel di titik-titik pos pantau rawan pelanggaran harus dilakukan secara objektif berdasarkan kompetensi teknis dan soft skills, disertai perbaikan struktur insentif seperti kejelasan status kepegawaian petugas paruh waktu dan pemberian hak remunerasi atau uang lembur yang adil. Bagi pengembangan sistem dan infrastruktur, pemerintah daerah perlu mempercepat digitalisasi pengawasan melalui dashboard terpadu berbasis CCTV real-time dan penyediaan kantong parkir khusus atau zona penyangga bagi kendaraan berat untuk meminimalisir konflik sosial. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas lokus penelitian pada instansi publik lainnya serta menggunakan metode penelitian kombinasi untuk menguji secara kuantitatif tingkat generalisasi dari model strategi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Syakir Media Press.

Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(6), 853–867. https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6.1636

Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. Jurnal Bisnis Mahasiswa, 5(3), 2807–2219. https://doi.org/10.60036/jbm.619

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89.

Amirudin, A. (2024). Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci Meningkatkan Produktivitas Kerja. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4(1), 1–10. https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i1.647

Arbaeni, & Momon, A. (2023). Analysis of labor productivity on the production of parts bs-62632-60m00 at Putra Kemuning Company. Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin, 6(1), 11. https://doi.org/10.52626/jg.v6i1.221

Arumsari, R. R., Salim, F., & Putriana, L. (2022). Pengaruh Motivasi, Komitmen Kerja dan Telework Terhadap Produktifitas Kerja dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(1), 82–101. https://doi.org/10.55606/jimak.v1i1.225

Azizah, N., Sahrial, & Mansur, E. (2023). Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar. Jurnal Maisyatuna: Jurnal Prodi Ekonomi Syariah, 4(1). https://doi.org/10.53958/mt.v4i1.311

Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian dan Fungsinya. Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika, 2(4), 187–204. https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Chandler, A. D. (1962). Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise. Cambridge, MA: MIT Press.

Daft, R. L. (2011). Era Baru Manajemen. Salemba Empat.

Dewi, L. A. (2009). Pengaruh komitmen organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia (Tesis). Universitas Indonesia, Jakarta. https://lib.ui.ac.id/detail?id=129373&lokasi=lokal

Febrianty, Lie, D., Almubaroq, H. Z., Bagenda, C., Ichdan, D. A., Widowati, D., Wakhyuni, E., Romy, E., Abdurohim, Syamil, A., Sapinah, Pujiastuti, E. E., Napitupulu, R. M., Soetandio, L. L., Mahardhika, B. W., & Wardhana, A. (2023). Manajemen Bisnis: Konsep dan Strateginya. CV. Media Sains Indonesia.

Fells, M. J. (2000). Fayol stands the test of time. Journal of Management History, 6(8), 345–360. https://doi.org/10.1108/13552520010359379

Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Jonata, Mouw, E., Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Nuryami, K., Resty, A., Noflidaputri, & Waris, L. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. PT. Global Eksekutif Teknologi.

Gohnarso, M., Wijaya, A., Halim, C., Hutagalung, H. E. F., & Sri, H. (2025). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan PT X. Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K), 6(1), 326–332. https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i1.680

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. Journal of Management, 16(2), 399–432.

Has, A. H., & Purnomo, M. S. (2024). Peran Manjemen Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMK Darussalam Blokagung. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(6), 117–124. https://doi.org/10.62017/merdeka.v1i6.1875

Hatchuel, A., & Segrestin, B. (2018). A century old and still visionary: Fayol's innovative theory of management. European Management Review, 16(2), 399–412. https://doi.org/10.1111/emre.12292

Heames, J. T., & Breland, J. W. (2010). Management pioneer contributors: 30-year review. Journal of Management History, 16(4), 427–436. https://doi.org/10.1108/17511341011073915

Hidayat, R., Rustandi, T., & Suadma, U. (2025). Peran Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Kerja. CENDEKIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran, 18(1), 123–139. https://doi.org/10.30957/cendekia.v18i1.898

Moleong, L. J. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya.

Muklis. (2022). Aspek Hukum Dalam Etika dan Prilaku Aparatur Sipil Negara. Jurnal Kajian Hukum, 3(2), 219–227. https://doi.org/10.55357/is.v3i2.252

Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum. Journal of Management and Business Review, 18(2), 393–405.

Nursanti, I. (2018). Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi Dalam Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Administrative Pendidikan, 25(2), 347–361. https://doi.org/10.17509/jap.v25i2.15646

Oktiani, N., Sabariah, E., Saridawati, S., & Caroline, P. (2019). Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 3(2), 255–262. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6472

Pratama, D. A., & Puspa, T. (2023). Motivasi Kerja dan Turnover Karyawan Suatu Organisasi/Perusahaan di Era Milenial. Jurnal Ekonomi Trisakti, 3(2), 2535–2544. https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17188

Pratiwi, D., Sukwika, T., & Gusdini, N. (2024). Strategi Implementasi Program K3 Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Bagian Produksi Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process. Jambura Journal of Health Science and Research, 6(2), 155–169. https://doi.org/10.35971/jjhsr.v6i2.24651

Pratiwi, M. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Produksi Bagian Circular Loom di PT X Sidoarjo. Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 8(1), 45–55. https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i1.38442

Priyantoro, D. D., & Ravel, S. (2024, November 9). Tragedi Truk Tanah di Tangerang, Dipicu Biaya Operasional. Kompas.Com. https://otomotif.kompas.com/read/2024/11/09/164200015/tragedi-truk-tanah-di-tangerang-dipicu-biaya-operasional

Raharjo, B. S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 4(1), 143–156.

Rahman, M. H. (2012). Henry Fayol and Frederick Winslow Taylor's Contribution to Management Thought: An Overview. ABC Journal of Advanced Research, 1(2), 94–103. https://doi.org/10.18034/abcjar.v1i2.10

Rahmawati, F. D., Al-Habsyi, A. Z. A., & Mardiyah. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai. An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2(02), 107–123. https://doi.org/10.55799/annadzir.v2i02.572

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). New York: Pearson Education.

Roysid, M. A., & Darojat, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kota Tangerang. Dynamic Management Journal, 6(2), 55–68. https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6710

Sartika, G. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi melalui Penerapan Triple Bottom Line. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 4(1), 177–188. https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.155

Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Sedarmayanti. (2017). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.

Shaff, M. G., Jumawan, & Hadita. (2024). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja di PT. Mayora Indah Tbk. Jurnal Bintang Manajemen, 2(1), 117–127. https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2693

Sinungan, M. (2014). Produktivitas: Apa dan bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta.

Surana, M. A. I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Produktivitas Kerja Organisasi di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Perkumpulan Strada Jakarta. INDIKATOR: Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 5(1). https://doi.org/10.22441/indikator.v5i1.11240

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta, 60, 91–96. https://doi.org/10.46576/wdw.v0i60.413

Walangitan, A., Suot, H. L., & Wuryaningrat, N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kab. Minahasa Selatan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(3).

Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Widad, Z. El, & Bakar, M. Y. A. (2021). Wajah Baru Pendidikan Indonesia di Masa Pandemi dan Analisi Problematika Kebijakan Pendidikan di Tengah Pandemi. MAPPESONA: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam, 3(1), 1–12. https://doi.org/10.30863/mappesona.v4i1.1768

Wren, D. A., Bedeian, A. G., & Breeze, J. D. (2002). The foundations of Henri Fayol's administrative theory. Management Decision, 40(9), 906–918. https://doi.org/10.1108/00251740210441108

Wulandari, V. (2024). Strategi Pengembangan Produktivitas dalam Organisasi Modern: Perspektif Islam. Jurnal Manajemen Bisnis, 1(1), 3089–6983.

Yanto. (2025, September 19). Protes Jam Operasional, Puluhan Truk Tambang Bikin Macet Jalan Legok-Parung Panjang. TangerangNews.Com. https://www.tangerangnews.com/kabupaten-tangerang/read/55411/Protes-Jam-Operasional-Puluhan-Truk-Tambang-Bikin-Macet-Jalan-Legok-Parung-Panjang

Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Boston: Pearson Education.

Yunianto, P., & Lathifah, I. (2021). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. ProBank: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan, 6(2), 147–155. https://doi.org/10.36587/probank.v6i2.1016

Zufrie. (2019). Meningkatkan Kinerja Melalui Komitmen dan Budaya Organisasi. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen), 4(1), 98–107. https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i1.705