

Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Afektif pada karyawan PT.Xxxx

Mutmainah

Fakultas Ekonomi Syariah, STES Tunas Palapa

Correspondence		
Email: mutmainah1039@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 31 Agustus 2025	Accepted 5 September 2025	Published 7 September 2025

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi suatu fungsi strategis yang berfokus pada bagaimana organisasi merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Pengelolaan yang tepat akan menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, serta memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan dampaknya terhadap komitmen afektif karyawan pada PT. Xxxx. MSDM dipandang sebagai fungsi strategis dalam organisasi yang tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada peningkatan kualitas, motivasi, dan keterikatan emosional karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam kepada 13 orang karyawan dari berbagai posisi dengan masa kerja yang bervariasi. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis tematik melalui tahap transkripsi, coding, pengelompokan tema, serta interpretasi hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Xxxx telah menerapkan pengelolaan MSDM melalui program rekrutmen yang terstruktur, pelatihan dan pengembangan kompetensi berjenjang, manajemen kinerja, program pengembangan karier, serta kebijakan kompensasi berbasis kinerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan merasa dihargai, memperoleh fasilitas yang memadai, serta memiliki lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya komitmen afektif, ditandai dengan adanya rasa bangga, loyalitas, dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa pengelolaan MSDM yang efektif berkontribusi signifikan dalam memperkuat komitmen afektif karyawan. Komitmen afektif yang tinggi pada akhirnya akan berdampak positif terhadap stabilitas tenaga kerja dan pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Kata Kunci : *Manajemen SDM, Komitmen Afektif.*

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia masih menjadi tantangan utama bagi pembangunan di Indonesia. Meskipun jumlah penduduk Indonesia tergolong besar dan berpotensi menjadi modal pembangunan, namun kualitasnya belum sepenuhnya mampu bersaing di tingkat global. Hal ini terlihat dari masih rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja, lemahnya keterampilan, serta ketertinggalan dalam penguasaan teknologi dan inovasi.

Manajemen sumber daya manusia menjadi suatu fungsi strategis yang berfokus pada bagaimana organisasi merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Pengelolaan yang tepat akan menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, serta memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, pengelolaan yang kurang baik dapat menimbulkan masalah berupa rendahnya kinerja, tingginya tingkat turnover, hingga menurunnya daya saing organisasi.

Dalam konteks persaingan global dan perkembangan teknologi saat ini, pengelolaan MSDM tidak hanya terbatas pada administrasi tenaga kerja, tetapi juga mencakup strategi untuk meningkatkan kualitas dan kapabilitas SDM agar mampu beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, perusahaan maupun institusi dituntut untuk menerapkan praktik MSDM yang selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi.

Siagian (2023) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah aktivitas mengelola kualitas manusia. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Dalam segala aktivitas kami, sumber daya manusia selalu menjadi penggeraknya. Manajemen sumber daya manusia sendiri adalah seni menjalankan

proses memanusiakan kepedulian karyawan agar kemampuannya dioptimalkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini mengacu pada orang tidak hanya sebagai agen yang menghasilkan ide, mengelola proses perusahaan, dan mengelola keuangan, namun juga sebagai personel periklanan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang terlibat dalam suatu perusahaan, dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen afektif terbentuk ketika karyawan merasa nilai-nilai pribadi mereka selaras dengan tujuan, visi, dan budaya organisasi. Kondisi ini membuat individu tidak sekedar bekerja karena kewajiban kontraktual, melainkan karena adanya rasa memiliki dan keterikatan emosional.

Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung bertahan dalam organisasi karena mereka merasa bangga, nyaman, dan memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap tempat kerjanya. Hal ini berbeda dengan komitmen normatif atau continuance yang lebih banyak dipengaruhi oleh kewajiban moral maupun pertimbangan biaya-manfaat.

Apabila organisasi mampu memberikan penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan untuk berkembang, maka komitmen afektif karyawan cenderung meningkat. Namun sebaliknya, rendahnya komitmen afektif dapat menyebabkan dampak negatif, seperti meningkatnya intensi keluar (turnover intention), rendahnya motivasi kerja, hingga menurunnya produktivitas (Robbins & Judge, 2017). Salah satu strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia agar organisasi dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas adalah dengan meningkatkan komitmen afektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) dengan judul *Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Afektif pada Perusahaan Manufaktur* menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan dukungan organisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan komitmen afektif. Pengelolaan SDM yang berorientasi pada pengembangan karyawan berkontribusi langsung pada loyalitas emosional karyawan.

Ahmad dan Wati (2024) *Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja ASN melalui Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening*, hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dan kinerja ASN, serta komitmen afektif mampu memediasi hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja.

Agustian dan Fitria dalam penelitiannya *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator* Ditemukan bahwa dukungan organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi komitmen afektif, dengan kepuasan kerja sebagai mediator antara keduanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami penerapan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif serta dampaknya terhadap komitmen afektif karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara pengelolaan SDM yang efektif dengan komitmen afektif karyawan.

METODE

Metode pengumpulan data kualitatif digunakan dalam penyusunan penelitian ini untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang seberapa efektif penggunaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di PT. Xxxx dan bagaimana hal itu berdampak pada komitmen pekerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara mendalam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Xxxx pada tahun 2025. Sampel diambil secara purposive sampling dengan mempertimbangkan kriteria karyawan yang memiliki pengalaman langsung mengenai

pengelolaan SDM diperusahaan yang dapat memberikan informasi yang relevan dalam penelitian ini.

Subjek dalam penelitian ini adalah 13 orang karyawan PT. Xxxx yang terdiri dari berbagai posisi, baik manajerial maupun staf, dengan masa kerja yang bervariasi. Pemilihan subjek dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan pandangan yang beragam mengenai bagaimana pengelolaan SDM di perusahaan tersebut berpengaruh terhadap komitmen afektif.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam yang menggunakan panduan wawancara semi- terstruktur. Panduan wawancara ini dirancang untuk menggali informasi terkait dua hal utama: pertama, bagaimana pengelolaan SDM diterapkan di perusahaan (misalnya, proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kebijakan pengembangan karier), dan kedua, bagaimana pengelolaan SDM tersebut mempengaruhi komitmen afektif karyawan terhadap perusahaan. Wawancara dilakukan secara langsung dengan masing-masing informan untuk memperoleh data yang lebih kaya dan mendalam.

Data yang diperoleh dari wawancara akan dianalisis menggunakan analisis tematik. Proses analisis dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu:

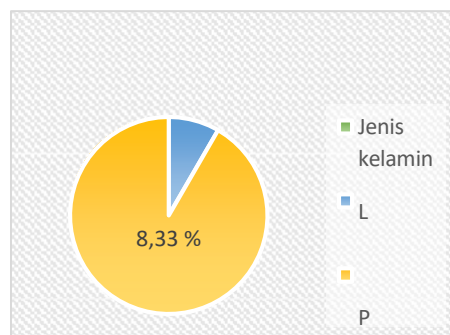
1. Transkripsi wawancara: Mentranskrip hasil wawancara dari setiap informan untuk kemudian dianalisis.
2. Pemberian kode (coding): Mengidentifikasi dan memberi kode pada informasi penting yang relevan dengan topik penelitian, baik terkait dengan pengelolaan SDM maupun komitmen afektif.
3. Pengelompokan tema: Mengelompokkan kode-kode yang ditemukan dalam wawancara ke dalam tema-tema yang lebih besar, seperti penerapan kebijakan SDM yang efektif dan dampaknya terhadap komitmen afektif.
4. Interpretasi dan analisis: Menyusun temuan-temuan yang telah dikelompokkan berdasarkan tema-tema yang ada, kemudian menghubungkannya dengan teori dan literatur yang relevan.

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai informan untuk memastikan konsistensi informasi. Sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh melalui wawancara dengan data dari sumber lain, seperti dokumen perusahaan yang berhubungan dengan kebijakan pengelolaan SDM. Selain itu, member checking akan dilakukan dengan mengembalikan hasil wawancara kepada beberapa informan untuk memverifikasi kebenaran dan ketepatan informasi yang telah dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Komposisi Karyawan PT Mahiza Karya Mandiri

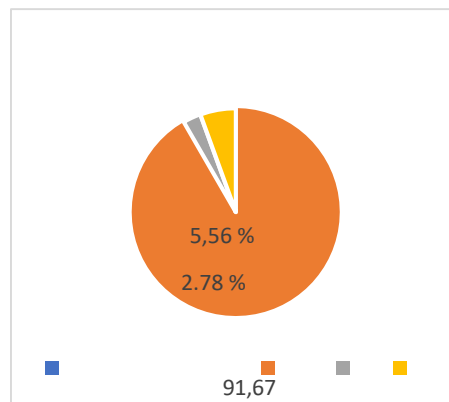
1. Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 1. Komposisi Karyawan PT. Xxxx tahun 2025

PT. Xxxx mempekerjakan 36 orang, dengan 33 orang laki – laki (91,67 %) dan 3 orang perempuan (8,33%).

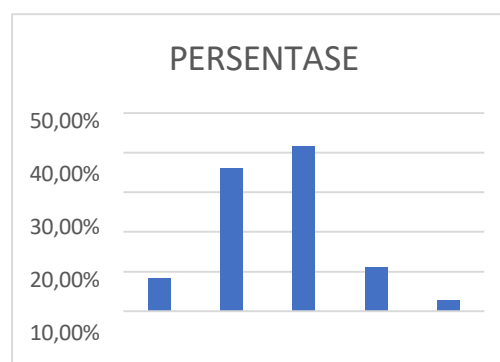
2. Berdasarkan Pendidikan



Gambar 2. Struktur Pekerja PT. Xxxx

PT. Xxxx memiliki karyawan dari tingkat sekolah menengah hingga sarjana. Karyawan dengan pendidikan SMA atau sederajat menempati jumlah paling besar, yaitu 33 orang (91,67%), dengan 1 orang lulusan D3 (2,78%).

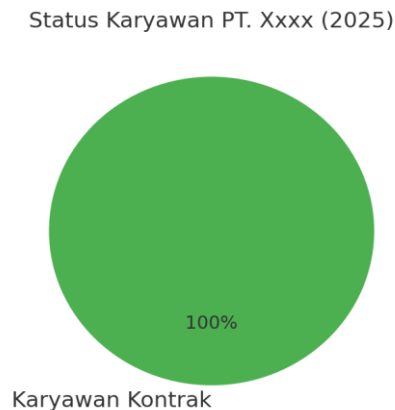
3. Berdasarkan Usia



Gambar 3. Usia Karyawan PT. Xxxx

Karyawan PT.Xxxx terdiri dari tiga orang berusia antara 18 dan 25 tahun, tiga orang berusia antara 26 dan 35 tahun, lima belas orang berusia antara 36 dan 45 tahun, empat orang berusia antara 46 dan 55 tahun, dan satu orang berusia di atas 56 tahun.

4. Berdasarkan Status



Gambar 4. Status Karyawan PT.Xxxx

Berdasarkan gambar diatas, seluruh karyawan PT. Xxxx memiliki status sebagai karyawan kontrak 100%.

b. Penggunaan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Xxxx

1. Rekrutmen

Dengan sistem desentralisasi, setiap bisnis dapat memenuhi kebutuhan karyawan internal dan eksternal. Mahiza melakukan rekrutmen reguler dan khusus untuk calon pimpinan masa depanIni mencakup calon karyawan untuk acara perencanaan dan pengembangan. Misalnya, kandidat manajemen umum Mahiza (AGP) untuk acara generalis; kandidat manajemen manusia (HC) untuk acara generalis; kandidat manajemen hukum (LT); kandidat manajemen internal; kandidat manajemen komunikasi perusahaan; dan kandidat acara fungsional lainnya. Mahiza Virtue juga merupakan wadah untuk Job Fair online Mahiza Group. Ini akan memberi rekruter dan kandidat kesempatan untuk bertemu di job fair nyata. Melalui impian job fair ini, mahiza membuat karir lebih mudah.

2. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

PT.Xxxx berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia melalui penggunaan acara pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa SDM memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, mengembangkan bisnis, dan mengembangkan organisasi. Perusahaan telah menyediakan acara pengembangan kompetensi dan kepemimpinan yang sistematis, menyeluruh, dan berjenjang sejak termin pertama termasuk peneringkatan kompetensi dasar, manajemen, dan kepemimpinan melalui penggunaan berbagai metode pengembangan. Pengembangan kompetensi ditawarkan oleh program manajemen dasar Mahiza, program manajemen pertama, program manajemen tengah, program manajemen senior, program manajemen umum, dan program manajemen eksekutif.

3. Peningkatan Kemampuan Kepemimpinan

Perusahaan sangat memperhatikan proses persiapan kepemimpinan perusahaan. Untuk menjamin keberlangsungan jangka panjang perusahaan dan tercapainya visinya, ini adalah langkah penting. Selama proses ini, manajemen SDM menerima bantuan CHCD (Corporate Human Capital Development) untuk merancang dan melaksanakan acara

persiapan manajemen di tingkat pusat. Selain itu, CHCD membantu eksekutif di semua lini bisnis Mahiza dan memantau proses untuk memastikan kemajuan yang konsisten. Program pembinaan dilaksanakan secara sistematis. Dimulai dengan pemetaan talenta yang berpotensi menjadi pimpinan di setiap tingkat organisasi. Setelah itu, proses pengembangan yang terintegrasi dimulai dengan pembinaan, bimbingan, dan rotasi.

4. Manajemen Kinerja

Perusahaan sangat berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawannya untuk memastikan departemen sumber daya manusia dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, perkembangan bisnis, dan perkembangan organisasi. Sejak tahap awal, perusahaan menawarkan program langkah demi langkah yang terorganisir dan komprehensif untuk pengembangan keterampilan dan kepemimpinan. Dengan menggunakan berbagai teknik pengembangan, ini mencakup penilaian keterampilan dasar, keterampilan manajemen, dan keterampilan kepemimpinan. Program pengembangan keterampilan termasuk program manajemen dasar, program manajemen utama, program manajemen tengah, program manajemen senior, program manajemen umum, program manajemen eksekutif, dan program manajemen lanjutan Mahiza.

5. Perjalanan Karir

Kinerja karyawan menentukan jenjang karir mereka. Promosi dapat terjadi pada awal tahun dan pertengahan tahun setiap tahun. Meskipun kinerja merupakan bagian penting dari jalur karir, pengembangan pegawai sangat penting bagi calon kandidat untuk posisi yang lebih tinggi karena ini membutuhkan pemahaman tentang kemampuan mereka saat ini dan kemampuan mereka untuk melaksanakan kinerja yang dihasilkan dari penilaian kinerja. Program Keterlekatan Karyawan mendorong karyawan untuk mengabdikan diri sepenuhnya dengan membuat lingkungan kerja mereka lebih menarik. Ini akan memungkinkan mereka mengeluarkan kemampuan tertinggi mereka untuk membantu mencapai tujuan kinerja di tempat kerja individu, kelompok, dan perusahaan.

6. Program Peningkatan Keterikatan Pekerja

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja sepenuh hati dan memungkinkan mereka mengeluarkan kemampuan terbaik mereka untuk membantu mencapai tujuan kinerja dalam lingkungan kerja perusahaan, individu, dan tim.

7. Kesejahteraan dan *Worklife Balance*

Remunerasi didasarkan pada konsep 3P: Pay for Performance, Pay for Position, and Pay for Person. Akibatnya, sistem kompensasi harus dikaitkan dengan sistem evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa tingkat jabatan sesuai dengan tanggung jawab, tugas, dan prestasi yang diberikan kepadanya. Selain itu, kami menerapkan sistem kompensasi yang adil yang terdiri dari gaji bulanan tetap dan bonus akhir tahun variabel yang dibayarkan sesuai dengan kinerja, produktivitas, dan motivasi setiap karyawan. Karyawan Mahiza tidak hanya berhak atas kompensasi moneter, tetapi mereka juga berhak atas berbagai tunjangan yang membuat kehidupan mereka lebih mudah, produktif, dan kaya. Mahiza menyediakan penyewaan sepeda yang mudah dan memberikan subsidi untuk transportasi karyawannya.

Setiap pekerja memiliki asuransi jiwa dan tunjangan kesehatan untuk rawat inap dan rawat jalan. Pada dasarnya, Mahiza menggunakan produktivitas untuk kemajuan bersama dan menghargai hak-hak karyawan. Melalui acara seperti Mahiza Find Talent, Partnership Expedition, dan Family Day, perusahaan membantu mengimbangi pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Hasil wawancara mendalam yang dilakukan pada 13 informan mengatakan bahwa mereka bahagia dan nyaman bekerja pada perusahaan PT.Xxxx. Mereka selalu senang memulai pekerjaan karena beberapa alasan, seperti gaji yang sesuai harapan, pelayanan

perusahaan yang baik, dan fasilitas yang memadai. Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia seperti pelatihan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, dan dukungan manajemen yang kuat menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi karena faktor-faktor ini membuat mereka merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam manajemen pendidikan, diperlukan pendekatan strategis untuk pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan ini harus mencakup operasi administratif serta fokus pada strategi untuk mencapai tujuan jangka panjang lembaga pendidikan. (Nasukah 2018) kemudian juga pada penelitian Putri,dkk (2022) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia mencakup semua aspek, termasuk perencanaan, pelaksanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, dan pengembangan sumber daya manusia. Manajer sumber daya manusia bertanggung jawab untuk melaksanakan inisiatif pengembangan organisasi dalam organisasi dan perusahaan.

Departemen sumber daya manusia menangani semua masalah sumber daya manusia di perusahaan. Tujuan tim manajemen sumber daya manusia adalah untuk bertindak sebagai perantara antara manajer dan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang diterapkan di PT. Xxxx telah berjalan secara efektif melalui berbagai program, seperti rekrutmen yang terstruktur, pelatihan dan pengembangan kompetensi berjenjang, program peningkatan kepemimpinan, manajemen kinerja, pengembangan karier, hingga pemberian kompensasi dan fasilitas kesejahteraan karyawan. Kebijakan MSDM tersebut tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa nyaman, dihargai, dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan. Faktor-faktor seperti gaji yang sesuai, pelatihan berkesinambungan, lingkungan kerja yang baik, serta dukungan manajemen yang memadai menjadi pendorong utama terbentuknya komitmen afektif. Karyawan menunjukkan loyalitas, rasa memiliki, dan kebanggaan bekerja di perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan MSDM yang baik terbukti mampu meningkatkan komitmen afektif karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Meyer dan Allen (1991) serta penelitian-penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya praktik MSDM strategis untuk memperkuat loyalitas emosional karyawan. Komitmen afektif yang tinggi pada akhirnya berkontribusi positif terhadap stabilitas tenaga kerja, kinerja organisasi, dan pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Saran

Perusahaan perlu terus meningkatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, khususnya dalam bidang teknologi dan inovasi, agar karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat. Selain kompensasi finansial, perusahaan dapat memperluas bentuk penghargaan berupa apresiasi non-finansial, seperti penghargaan kinerja, sertifikat, atau kesempatan pengembangan karier. Hal ini dapat semakin memperkuat komitmen afektif karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Asjari, dkk (2023). *Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)*. CV Mega Press Nusantara
- Faqih. (2024). *Membangun Tim Tangguh : Strategi Manajemen SDM Modern*. PT Indonesia delapan kreasi Nusa
- Holid, dkk (2024). *Pemahaman Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen SDM*. CV. rey media grafika
- Iskandar, D. (1998). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. 23– 31.
- Nasukah, B. (2018). Urgensi dan Prinsip Penerapan Pendekatan Institusi Pendidikan. 3, 51–81.
- Putri, et al (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. 12, 343–356.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Siagian. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia
- Silaban, et al (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Jenjang Karier Dan Pemberian Reward Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Isuindomas Putra Medan.11(1),180-186.
- Situmorang. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan)*. Seval literindo kreasi
- Yuniarsih, N., et al (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen sumber daya manusia diluncurkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kinerja organisasi*.