

# **Pengaruh Seminar dan Diskusi Interaktif tentang Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Lulusan dalam Meningkatkan Kinerja di Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru**

**Anna Maria**

Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru, Indonesia; anna.maria@akjp2.ac.id

---

## **ARTICLE INFO**

**Keywords:**

Organization;  
organizational commitment;  
organizational behavior

---

**Article history:**

Received 2024-03-21

Revised 2024-05-24

Accepted 2024-06-26

---

## **ABSTRACT**

The absorption and performance of graduates are part of the outcomes that must be achieved by every college, including Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru (AKJP II Pekanbaru). Users of graduates hope to get workers who have insight, skills, and work behavior that can adapt to the vision, mission, and goals of the organization. Therefore, Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru carries out activities to make graduates ready to work apart from trying to achieve the target of competent students in the national competency test to graduate on time. Because of that, AKJP II Pekanbaru held an interactive seminar and discussion activity "The Influence of Organizational Commitment on Organizational Behavior" for 2022/2023 graduates which was held on January 14, 2021. The activities was held at AKJP II Pekanbaru started with the opening, delivery of material, and interactive dialogue. Through this activity, participants understand the importance of an employee having an organizational commitment, which means the employee has an emotional bond with the employing organization and wants to remain part of the organization. Employees who have organizational commitment will behave in accordance with the vision, mission and goals of the organization. Organizational behavior must be realized so that an employee can gain job satisfaction for himself and have a positive impact on the organization.

*This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Anna Maria

Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru, Indonesia; anna.maria@akjp2.ac.id

---

## **1. PENDAHULUAN**

Lulusan Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru tahun 2022/ 2023 siap menyongsong lapangan kerja. Lapangan kerja yang menyerap lulusan AKJP II Pekanbaru adalah organisasi yang sudah memiliki peraturan, budaya dan tujuan organisasi yang mengikat semua karyawan baik karyawan baru maupun lama. Sejak awal memasuki sebuah organisasi, seorang karyawan baru harus mulai membangun komitmen organisasi yaitu karyawan memberikan fokus untuk memiliki keterikatan diri terhadap organisasi tempat kerjanya. Organisasi adalah suatu kelompok yang terdapat

dua orang atau lebih yang melakukan sebuah pekerjaan dengan pembagian dan pengelompokan pekerjaan yang terstruktur melalui proses penyerahan wewenang dan koordinasi setiap tugas, memiliki sistem kerja sama dan pembagian kerja serta terjalannya hubungan kerja antar sesama anggota (Muspawi et al., 2023).

Komitmen organisasi merupakan keadaan hubungan emosional yang diakui, diperhatikan, dan diterima oleh karyawan yang berkomitmen sehingga senang menjadi bagian dari organisasi (Jiatong et al., 2022). Pendapat lain menurut Ali Idrus (2022) Komitmen organisasi adalah komitmen seorang karyawan terhadap organisasi berdasarkan keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk bersama organisasi dengan indikator keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha memenuhi keinginan organisasi, keyakinan dan penerimaan tertentu terhadap nilai dan tujuan organisasi. Yusuf & Syarif (2017) karyawan yang berkomitmen terhadap lembaga atau organisasi akan melibatkan dirinya lebih dengan organisasinya dan secara otomatis menunjukkan perilaku kewargaan organisasi,

Perilaku seorang karyawan dalam organisasi atau disebut dengan perilaku organisasi (Organizational Behavior). Yan Syah (2017) bahwa perilaku organisasi yang memiliki arah yang sama dengan tujuan organisasi akan mempermudah proses pencapaian tujuan organisasi. Pendapat Triani et al. (2020) bahwa OB merupakan bentuk kesukarelaan anggota organisasi yang mendukung kegiatan organisasi. Seorang karyawan yang menunjukkan OB dengan sendirinya akan memonitor perilakunya yaitu akan memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Karyawan terus termotivasi untuk melakukan OB ditunjukkan dengan perilaku seperti membantu rekan kerja, mengikuti aturan dan prosedur tempat kerja, menjadi sukarelawan untuk melakukan tugas tambahan.

Karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang bagaimana komitmen organisasional akan mempengaruhi perilaku karyawan di dalam konteks organisasi. Oleh karena itu Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru mendorong dilakukan seminar untuk lulusanya dengan judul “ Pengaruh Komitmen organisasional (OC) Terhadap Organizational Behavior (OB)”.

## 2. METODE

Pengabdian ini dilakukan dalam bentuk seminar dan diskusi interaktif. Peserta yang hadir adalah lulusan Prodi D3 Analis Kesehatan 2022/ 2023 AKJP II Pekanbaru berjumlah 35 orang. Kegiatan dilaksanakan di kampus AKJP II Pekanbaru. Jadwal pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 1. Jadwal Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Tempat Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru

Tanggal	Pukul	Kegiatan
20 September 2023		08.00 – 8.30 Pengisian absensi oleh peserta 08.30 – 09.00 Acara Pembukaan: kata sambutan 09.00 – 12.30 Pengaruh <i>Organizational Commitment (OC)</i> Terhadap <i>Organizational Behavior (OB)</i> 12.30 – 14.00 Ishoma 14.00 – 16.30 Diskusi interaktif 16.30 – 17.00 Penutupan : Ucapan terimakasih dan Pengisian Angket evaluasi pelaksanaan kegiatan
21 September 2023	08.30 – 12.30	Penyusunan Laporan Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

Kegiatan ini terlaksana dengan lancar karena adanya : (1) dukungan dari Program Studi yang menyediakan dana dan waktu untuk pelaksanaan dharma Pengabdian kepada Masyarakat; (2) komunikasi yang lancar antara pelaksana dengan tim manajemen Prodi selama persiapan dan

pelaksanaan; (3) kerjasama yang saling mendukung antara pelaksana dengan tim manajemen Prodi, berupa penyediaan waktu khusus, tempat dan sarana berupa projector, *sound system*, serta koordinasi kehadiran peserta; (4) Keterlibatan aktif dan sikap antusias dari peserta untuk mendalami materi dan keaktifan dalam forum diskusi. Tindaklanjut yang perlu dilakukan adalah pendampingan berupa program kegiatan yang dapat meningkatkan komitmen kerja melalui forum alumni.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian ini dilakukan secara tatap muka menggunakan metode ceramah dan diskusi interaktif. Judul seminar ini merupakan lanjutan dari penelitian dengan temuan bahwa *Organizational Commitment* (OC) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Behavior* (OB). Oleh karena itu pengetahuan tentang hal ini dinilai penting diberikan sebagai bekal bagi lulusan yang akan terserap di lapangan kerja. Penyampaian materi juga disertai dengan diskusi interaktif sebagai bagian upaya transformasi ide agar secara bertahap dapat terjadi pembentukan perilaku. Harapan dari Prodi adalah lulusan yang terserap di lapangan kerja dapat mengembangkan strategi untuk memelihara komitmen organisasi yang kuat sehingga dapat melahirkan perilaku organisasi yang pada gilirannya dapat berkontribusi bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.



Pelaksanaan PkM ini dilakukan 2 tahap yaitu dimulai dengan penyajian beberapa konsep untuk dipahami sebelum dialog interaktif. Konsep mencakup *Organizational Commitment* (OC) dan *Organizational Behavior* (OB). Rangkuti (2016), komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi tertentu. Komitmen digambarkan sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan yang lain (berhenti bekerja). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, pengurangan biaya dan peningkatan kualitas; keunggulan bersaing yang sangat sulit untuk diperoleh sekaligus. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan dengan mudah beradaptasi dan menerima visi dan misi perusahaan serta mengikuti berbagai perubahan, loyalitas yang tinggi pada organisasi, kepedulian terhadap kesuksesan organisasi, keterlibatan tinggi dalam kegiatan organisasi. Organisasi akan sangat senang bila memiliki karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan mendorong timbulnya rasa memiliki dan tanggung jawab besar serta bersedia melibatkan segala kemampuannya dalam bekerja. Selain berdampat positif bagi organisasi, komitmen organisasi juga berdampak positif bagi karyawan bersangkutan yaitu meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Komitmen organisasi yang tinggi menyebabkan karyawan betah di dalam organisasi dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga dapat mengurangi stres, kecemasan, atau ketidakpuasan kerja.

Setiap organisasi berupaya menciptakan *Organizational Behavior* (OB) dalam rangka membentuk budaya yang dapat diikuti oleh karyawan, karena *input* karyawan dengan beragam karakter individu agar dapat bekerja secara kelompok. OB yang diciptakan biasanya juga disertai dengan upaya organisasi untuk mempertahankan perilaku karyawan yang positif melalui pemberian penghargaan. Pendapat Fazriyah et al. (2018) OB adalah perilaku yang merepresentasikan sikap dan perilaku yang melebihi standar ditetapkan oleh organisasi dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja dan tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, namun apabila diberikan penghargaan maka akan berdampak meningkatnya perilaku organisasi. Berdasarkan beberapa sumber disimpulkan indikator yang dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan memiliki perilaku organisasi yang baik diantaranya yaitu:

- a. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya dan menunjukkan adanya komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat kerja.
- b. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja atau tugas-tugas yang baru dan menunjukkan fleksibilitas serta ketangguhan,
- c. Karyawan yang memiliki kemampuan bekerja efektif dalam tim dan berkontribusi pada keberhasilan kerja tim.
- d. Karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik yaitu mampu menyampaikan ide-ide dengan jelas, mendengarkan dengan baik, dan berinteraksi secara positif dengan rekan-rekan kerja dan pemangku kepentingan lainnya
- e. Karyawan yang aktif dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sebagai bukti adanya motivasi untuk terus belajar dan berkembang.
- f. Karyawan yang menunjukkan perilaku etis dan integritas dalam berinteraksi dengan rekan kerja, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya yaitu adanya perilaku yang jujur, adil, dan bertanggung jawab dalam lingkungan kerja.

Proses dialog interaktif dilakukan setelah penyajian materi, sehingga dialog menjadi lebih efektif. Peserta yang hadir pada umumnya belum mengalami langsung dunia kerja, sehingga rasa antusias ditunjukkan dengan banyak pertanyaan yang berhasil mendorong diskusi dari konten yang diseminarkan ke dalam konteks dunia kerja. Beberapa kesimpulan hasil diskusi interaktif yang dapat sebagai langkah strategi bagi peserta bila menjadi karyawan baru yaitu:

1. Karyawan baru menunjukkan sikap rendah hati dan bersedia belajar dari rekan kerja yang lebih berpengalaman
2. Karyawan baru menunjukkan sikap antusias pada pekerjaan dalam bentuk inisiatif dan partisipatif yang tinggi serta semangat tinggi mengembangkan kemampuan diri.
3. Karyawan baru menunjukkan tanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan kualitas yang baik.
4. Karyawan baru menunjukkan semangat berkolaborasi dengan rekan kerja, siap membantu sesama anggota tim, berbagi ide, dan berkontribusi pada kerja bersama.
5. Karyawan baru menunjukkan sikap profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi kebijakan perusahaan, menjaga kerahasiaan informasi, dan berkomunikasi dengan sopan dan jelas.

Pada akhir kegiatan pelaksanaan pengabdian ini ditutup dengan ucapan terima kasih dan pengisian angket untuk mengukur tingkat ketercapaian yang mendapatkan data:

No	Pernyataan	Jawaban (%)			
		SS	S	TS	STS
1	Materi PkM sesuai dengan kebutuhan Kegiatan	78,9%	21,1%	0	0
2	PkM yang dilaksanakan sesuai dengan harapan	87,4%	12,6%	0	0
3	Cara pemateri menyajikan materi PkM menarik	87,5%	12,5%	0	0
4	Materi yang disajikan jelas dan mudah dipahami	75,0%	25,0%	0	0
5	Waktu yang disediakan sesuai untuk penyampaian materi dan kegiatan PkM	87,4%	12,6%	0	0
6	Kegiatan PkM perlu dilakukan secara berkelanjutan	88,0%	12,0%	0	0
7	Setiap keluhan/pertanyaan/permasalahan yang diajukan ditindaklanjuti dengan baik oleh narasumber pengabdian	80,5%	19,5%	0	0
8	Peserta mendapatkan manfaat langsung dari kegiatan PkM yang dilaksanakan	100%	0	0	0
9	Kegiatan PkM berhasil meningkatkan kemampuan peserta	74,5%	25,5%	0	0
10	Secara umum, peserta puas terhadap kegiatan PkM	89%	11%	0	0

#### 4. KESIMPULAN

Pengabdian ini dinilai bermanfaat karena hasil angket terkait kegiatan pengabdian ini dengan respon penilaian berkisar sangat setuju dan setuju, peserta mengalami transformasi ide dan bentuk perilaku riil yang harus diwujudkan bila menjadi anggota suatu organisasi. Hasil jangka panjang dari kegiatan ini akan dapat dirasakan berupa pembiasaan diri untuk memiliki komitmen organisasi sehingga secara bertahap dapat mengwujudkan perilaku organisasi yang baik untuk peningkatan performance kinerja diri yang berdampak bagi organisasinya.

#### REFERENSI

- Ali Idrus. (2022). *Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia ANGGOTA IKAPI JAWA BARAT.
- Fazriyah, M., Hartono, E., & Handayani, R. (2018). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *International Symposium on Social Sciences, Education, and Humanities (ISSEH 2018)*, 316. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/isseh-18.2019.47>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13(April), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Muspawi, M., Janati, S., Panjaitan, K., & Dwi Mawarni, J. (2023). Menelaah Konsep-Konsep Dasar Organisasi. *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 5(2), 154–167. <https://doi.org/10.46773/muaddib.v5i2.717>
- Rangkuti, S. (2016). HUBUNGAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN Oleh. *Jurnal Warta Edisi : 50, 50. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/199-384-1-SM.pdf*
- Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(1), 11–18.
- Yan Syah, S.E, M. S. (2017). *Perilaku Organisasi, Konsep Dan Implementasi*. Penerbit IN MEDIA.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. CV Nas Media Pustaka.