

Studi Deskriptif Mengenai Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Esa Visual Padjadjaran Bandung (PJTV)

Descriptive Study On Organizational Commitments In Employees Pt. Esa Visual Padjadjaran Bandung (Pjtv)

¹Ananda Nabila Dwi Agustin, ²Lisa Widawati, ³Dinda Dwarawati

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: anandanabila14@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com, dinda.dwarawati@gmail.com

Abstract. PT. Esa Visual Padjadjaran (PJTV) is a company engaged in the television sector. As many as 60% of PJTV employees have a working period of over 3 years so employees should be able to adapt to the work and policies determined by the company. But, the reality on the ground shows that there are still many employees who show poor performance such as breaking the rules. Judging from the results of interviews conducted with employees shows that there is little concern for employees about the impact of behavior carried out by employees on the company. The behavior of the employee has an impact on the achievement of company targets. The purpose of this study is to describe the commitment profile found in PJTV employees who have worked for more than 3 years. The results showed that PJTV employees had 4 varied commitment profiles. Then it can be concluded that the most profile contained in PJTV is the profile of organizational commitment with high affective commitment components, high continuance commitment, and low normative commitment with the percentage calculation result of 48.65%..

Keyword : Organizational Commitment, Television Sector, Local Television

Abstrak. PT. Esa Visual Padjadjaran (PJTV) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertelevisian. Sebanyak 60% karyawan PJTV memiliki masa kerja diatas 3 tahun sehingga seharusnya para karyawan sudah mampu beradaptasi dengan pekerjaan maupun kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan. Namun kenyataan di lapangan memperlihatkan bahwa masih banyak karyawan yang memperlihatkan kinerja yang buruk seperti melanggar aturan. Dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan memperlihatkan bahwa sedikit kepedulian karyawan terhadap dampak perilaku yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan. Perilaku yang dilakukan karyawan tersebut berdampak kepada pencapaian target perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan profil komitmen yang terdapat pada karyawan PJTV yang sudah bekerja diatas 3 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PJTV memiliki 4 profil komitmen yang bervariasi. Maka dapat disimpulkan bahwa profil terbanyak yang terdapat di PJTV adalah profil komitmen organisasi dengan komponen *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi, dan *normative commitment* rendah dengan hasil perhitungan persentase sebesar 48,65%.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Pertelevisian, Stasiun Televisi Lokal

A. Pendahuluan

Televisi lokal adalah televisi yang memiliki peran dalam membangun perekonomian daerah, serta dapat mengangkat budaya lokal dalam tayangan yang disajikannya. Televisi lokal pula ikut terlibat dalam pelestarian budaya lokal dan eksplorasi potensi daerah dengan mengekspos dari sisi masyarakat. Oleh karena itu, konten lokal berbasis kearifan lokal menjadi hal yang penting dalam penyajian tayangan televisi lokal.

PT. Esa Visual Padjajaran Tivi atau sering disebut dengan PJTV resmi berdiri pada bulan Maret tahun 2005 yang merupakan badan hukum lembaga penyiaran swasta penyelenggara jasa penyiaran televisi yang berbasis stasiun lokal di Bandung, Jawa Barat. PJTV merupakan stasiun televisi lokal pertama di Bandung yang telah mengudara kurang lebih 18 jam per hari. Saat ini, PJTV tengah dalam proses pengembangan yakni menambah daya pancar menjadi 10 KW sehingga diharapkan tentunya dapat menjangkau

sebagian besar wilayah Jawa Barat.

hampir seluruh karyawan PJTV memiliki masa kerja yang lama yaitu 1 hingga 14 tahun lamanya sehingga para karyawan seharusnya sudah mengetahui peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun, para karyawan pun memiliki penilaian positif terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja yang membuat mereka bertahan di perusahaan. Namun yang terjadi, pihak personalia masih mengeluhkan mengenai sikap indisipliner para karyawan yang membuat tidak tercapainya target perusahaan.

Jika dikaitkan dengan hasil eksplorasi yang telah dilakukan terhadap karyawan, terdapat beberapa alasan karyawan masih tetap bertahan di perusahaan walaupun fasilitas dan kompensasi yang diberikan masih jauh dari kata cukup. Terdapat karyawan yang bertahan karena mereka ingin selalu berkontribusi terhadap perusahaan, karyawan lainnya bertahan karena menurut mereka bekerja sudah menjadi kewajiban mereka sebagai karyawan. Terdapat juga karyawan yang bertahan karena menurut mereka mencari pekerjaan saat ini sulit. Sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Gambaran profil Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Esa Visual Padjadjaran”.

B. Landasan Teori

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak pada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2007). Menurut Allen & Meyer (1997) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen

tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi.

Allen & Meyer (1997) melakukan penelitian secara multidimensional mengenai komitmen organisasi, berdasarkan pendekatan multidimensional dari Allen & Meyer terdapat tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga pegawai memilih menetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya. Allen & Meyer menyatakan bahwa komitmen organisasi yaitu kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai implikasi dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya didalam perusahaan yang teridentifikasi dalam tiga profil, yaitu:

1. *Affective commitment*, mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Karyawan dengan *Affective Commitment* tinggi akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap perusahaan.
2. *Continuance Commitment*, Komitmen yang berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya

pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi yang didasari oleh kesadaran akan biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif pekerjaan lain. Karyawan yang terpaksa menjadi anggota untuk menghindari kerugian financial atau kerugian lainnya, karyawan dengan komponen ini akan kurang atau bahkan tidak dapat diharapkan berkontribusi berarti bagi organisasi. Indikator *Continuance comitment*, dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang akan dialami jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka karyawan tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada perusahaan. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka pada tahap selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang ditampilkan buruk.

3. *Normative Commitment*, Komitmen yang merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib

(*ought to*) bertahan dalam organisasi. Wiener (dalam Allen & Meyer, 1990) mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral. Berdasarkan karena perasaan wajib sebagai karyawan untuk tetap tinggal karena merasa berhutang budi. Didalam ini terjadi internalisasi norma-norma. Untuk *Normative Commitment*, tergantung seberapa jauh internalisasi norma agar karyawan mampu bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komponen normatif akan menimbulkan perasaan kewajiban atas tugas yang memang sudah sepatutnya dilakukan atas keuntungan yang telah diberikan organisasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan, maka menghasilkan data sebagai berikut:

Keputusan	Keputusan	Keputusan	Count	Percentage
Tinggi	Tinggi	Tinggi	14	17,50%
Tinggi	Rendah	Tinggi	0	0,00%
Rendah	Tinggi	Rendah	1	1,25%
Rendah	Rendah	Rendah	4	5,00%
Tinggi	Rendah	Rendah	0	0,00%
Tinggi	Tinggi	Rendah	18	22,50%
Rendah	Rendah	Tinggi	0	0,00%
Rendah	Tinggi	Tinggi	0	0,00%
Total	Total	Total	37	100%

LAMA KERJA	PROFIL				FREKUENSI
	A: Tinggi,	A: Rendah,	A: Rendah,	A: Tinggi,	
	C: Tinggi,	C: Tinggi,	C: Rendah,	C: Tinggi,	
	N: Tinggi	N: Rendah	N: Rendah	N: Rendah	
> 5 TAHUN	8	1	3	13	25
3,1-5 TAHUN	4	0	0	4	8
2,1-3 TAHUN	2	0	1	1	4
TOTAL					37

Berdasarkan hasil pengolahan data yang didapatkan dari 37 karyawan PJTV yang bekerja lebih dari 3 tahun, diketahui bahwa karyawan memiliki 4 profil komitmen organisasi yang bervariasi. Profil komitmen terbanyak terdapat pada profil dimana komponen komitmen afektif tinggi, komponen komitmen kontinuan tinggi, dan komponen komitmen normatif rendah yang berjumlah 18 orang (48,65%). Diurutan kedua terbanyak adalah profil komitmen dengan komponen komitmen afektif tinggi, komitmen kontinuan tinggi, dan komitmen normatif tinggi yaitu sebanyak 14 karyawan (37,84%). Kemudian urutan ketiga terdapat 4 karyawan (10,81%) dengan profil komitmen dimana komponen komitmen afektif rendah, komponen komitmen kontinuan rendah dan komponen komitmen normatif rendah. Urutan terakhir terdapat 1 karyawan (2,70%) dengan profil komitmen dimana komponen komitmen afektif rendah, komponen komitmen kontinuan tinggi dan komponen komitmen normatif rendah. Selain itu tidak terdapat karyawan dengan profil komitmen dimana komponen profil komitmen afektif tinggi, komponen komitmen kontinuan rendah, dan komponen komitmen normatif tinggi. Komponen selanjutnya yang tidak muncul pada karyawan PJTV adalah profil komitmen dengan komponen komitmen afektif tinggi, komponen komitmen kontinuan rendah, dan komponen komitmen normatif rendah. Selain itu profil dengan

komponen komitmen afektif rendah, komponen komitmen kontinuan rendah, komponen komitmen normatif tinggi dan profil komitmen dengan komponen komitmen afektif rendah, komponen komitmen kontinuan tinggi, komponen komitmen normatif tinggi.

D. Kesimpulan

1. Profil terbanyak yang dimiliki karyawan PJTV adalah profil komitmen dengan komponen komitmen afektif tinggi, komponen komitmen kontinuan tinggi, dan komponen komitmen normatif rendah dengan jumlah karyawan sebanyak 18 orang karyawan (48,65%).
2. Profil yang terendah yang dimiliki karyawan PJTV adalah profil komitmen dimana komponen komitmen afektif rendah, komponen komitmen kontinuan tinggi, dan komponen komitmen normatif rendah dengan jumlah karyawan 1 orang karyawan (2,70%).

E. Saran

1. Untuk profil dimana untuk menurunkan komitmen kontinuan yang tinggi dapat diberikan seminar mengenai pencapaian-pencapaian dan keunggulan PJTV sebagai perusahaan televisi lokal serta memberitahukan target-target yang akan dicapai guna meningkatkan kualitas PJTV sehingga karyawan tidak tertarik untuk bekerja di perusahaan pesaing lainnya. Selain seminar, karyawan memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja agar karyawan mempertimbangkan untuk tetap bertahan di PJTV.
2. Untuk profil dengan komponen Afektif rendah, komponen

kontinuan tinggi, dan komponen normatif rendah untuk meningkatkan komitmen afektif yang rendah, dapat dilakukan dengan mengadakan acara *outing* atau kegiatan diluar bersama seluruh rekan kerja guna meningkatkan kebersamaan dalam rekan tim maupun anggota lainnya. Serta mendekatkan hubungan antara karyawan dengan atasan-atasannya. Untuk meningkatkan komitmen normatif yang rendah dapat melakukan seminar dan pelatihan mengenai pengayaan informasi dan kemampuan dalam bekerja sehingga karyawan dapat lebih mempertimbangkan keuntungan dan kerugian jika meninggalkan perusahaan dan hal tersebut juga mampu menurunkan komitmen kontinuan yang tinggi. Serta perlunya melakukan sosialisasi untuk peraturan-peraturan yang telah di terapkan di lingkungan kerja, agar karyawan lebih paham.

3. Untuk profil dengan komponen Afektif rendah, komponen kontinuan rendah, dan komponen normatif rendah untuk meningkatkan komitmen normatif yang rendah dapat dilakukan dengan memberikan seminar mengenai informasi pekerjaan di setiap divisi serta sosialisasi mengenai peraturan dan sanksi yang diberikan jika melanggar peraturan tersebut. Untuk meningkatkan komitmen afektif yang rendah dapat dilakukan kegiatan-kegiatan yang membutuhkan kerjasama tim dan mampu menyatukan antar rekan kerja guna membangun kedekatan antar karyawan.

4. Untuk profil dengan komponen Afektif tinggi, komponen kontinuan tinggi, dan komponen normatif rendah guna meningkatkan komitmen normatif yang rendah, dapat dengan sosialisasi mengenai peraturan yang telah di terapkan di perusahaan serta memberitahukan mengenai ketegasan apabila melakukan pelanggaran dan mengenai sanksi yang akan di dapatkan apabila melanggar. Selain itu, untuk menurunkan komitmen kontinuan yang tinggi dapat diberikan pelatihan mengenai pengayaan kemampuan karyawan dalam melakukan tanggung jawab dan kewajiban demi pertimbangan dalam hal yang telah diberikan oleh perusahaan hingga masa kerja sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Febriani, Nina. (2018). Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. Universitas Indonesia. Fakultas Psikologi.
- Hanafi, Azis. (2018). Perbedaan Disiplin Kerja Berdasarkan Empat Profil Komitmen Organisasi Pada Karyawan Drafter Di CV."X" Bandung. Universitas Islam Bandung. Fakultas Psikologi.
- Jaros, Stephen. (2007). Allen & Meyer Model Of Organizational Commitment: Measurement Issues.
- Latif, Nasrul. (2009). Hubungan Nilai Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bank Syariah. Universitas Indonesia. Fakultas Psikologi.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Muji, Tri. *Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi*. Universitas Muhammadiyah Malang. Fakultas Psikologi.
- Nandya, Anggita. (2015). *Studi Deskriptif mengenai Komitmen Organisasi pada Karyawan Unit Usaha Industri Hilir Teh Bagian Produksi di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung*. Universitas Islam Bandung. Fakultas Psikologi.
- Novianti, Puri. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Fakultas Psikologi.
- Robbins, S. & Judge, T. (2015). *Perilaku organisasi*, Edisi 16. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono, Dr. Prof. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syahid, Ridlo. (2016). *Studi Deskriptif Mengenai Komitmen Organisasi pada Karyawam Tetap (Level 1-3) Direktorat Produksi PT.Dirgantara Indonesia*. Universitas Islam Bandung. Fakultas Psikologi.
- Seniati, Liche. (2002). *Seputar Komitmen Organisasi*. Universitas Indonesia. Fakultas Psikologi.
- Torang, Bangkit. (2010). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Intensi Tunrover dengan Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT.Lotte Shopping Indonesia*. Universitas Sebelas Maret Surakarta. Fakultas Kedokteran. Program Studi Psikologi.
- Zulfan. (2009). *Hubungan antara Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi Pada Guru*. Universitas Indonesia. Fakultas Psikologi.