

Studi Deskriptif Komitmen Organisasi pada Karyawan di Perusahaan CV. Jasa Teknik Machinery Bandung

Descriptive Study of Organizational Commitment to Employees in the Company CV. Bandung Machinery Engineering Services

¹Muhammad Fathin Mahdi, ²Ria Dewi Eryani

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

email: fathinmahdi@gmail.com, riadewieryani@yahoo.com

Abstract. CV Technical Services companies engaged in the field of textile services that have as many as 36 employees, they show involvement in the company very well, such as working on each job event in accordance with predetermined deadlines and performance in accordance with the Standard Operating Procedure (SOP). The average employee has worked for about 5-6 years. Based on interviews and observations conducted by researchers, employees have a high commitment to the company. But researchers found the phenomenon that employees at CV. Machinery Engineering Services often receive late pay from 1 month to 3 months. So that it caused some employees to start complaining about how the salary was given. The purpose and purpose of this study was to determine the description of employee commitment in the operational section of the Engineering Machinery Services in Bandung. The researcher uses the standard Work Commitment measurement tool made by the figure of the researcher Allan Meyer and the Performance measurement tool which is adapted from the assessment results by the Head of Company CV. Machinery Engineering Services. The analysis technique used is descriptive qualitative. The research is in the form of a Population Study with 36 subjects. commitment to employees of CV. Bandung Engineering Machinery Services has a high commitment in doing their work, which is as much as (72%). the highest commitment is Continuation Commitment (28%)

Keywords: Employee Organizational Commitment CV. Machinery Engineering Services

Abstrak. CV Jasa Teknik perusahaan yang bergerak di bidang jasa tekstil yang mempunyai karyawan sebanyak 36 orang, mereka menunjukkan keterlibatan pada perusahaan yang sangat baik, seperti mengerjakan setiap event pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan sebelumnya dan kinerjanya sesuai dengan *SOP*. Rata-rata karyawan bekerja sudah sekitar 5-6 tahun. Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tersebut. Namun peneliti menemukan fenomena bahwa karyawan di CV. Jasa Teknik Machinery sering menerima keterlambatan gaji 1 bulan sampai 3 bulan. Sehingga hal tersebut membuat beberapa karyawan mulai mengeluh terkait dengan cara pemberian gaji tersebut. Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran komitmen karyawan pada bagian operasional di Jasa Teknik Machinery Bandung. Peneliti menggunakan alat ukur Komitmen Kerja baku yang di buat oleh tokoh Allan Meyer peneliti dan alat ukur Kinerja yang diadaptasi dari hasil penilaian oleh Kepala Perusahaan CV. Jasa Teknik Machinery. Teknik Analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian berbentuk Studi Populasi dengan jumlah subjek 36 karyawan. komitmen pada karyawan CV. Jasa Teknik Machinery kota Bandung memiliki komitmen yang tinggi dalam melakukan pekerjaan mereka, yaitu sebanyak (72%). komitmen yang paling tinggi *Comitment Continuance* (28%).

Kata Kunci: Komitmen Organisasi Karyawan CV. Jasa Teknik Machinery

A. Pendahuluan

Sumber daya dari manusia sangat berbeda dengan mesin yang digunakan untuk mempermudah segalanya, manusia mempunyai sistem yang sangat rumit untuk dikenali seringkali sangat mudah terlupakan untuk yang harus terus dijaga, diperhatikan serta dipelihara, namun

sebaliknya karyawan yang berkualitas dan profesionalisme sangat dibutuhkan untuk demi tercapainya perusahaan yang baik dan sesuai dengan visi dan misinya. Masalah ini

juga terjadi pada CV. Jasa Teknik Machinery yang merupakan perusahaan jasa terkenal di Bandung. Sebagai jasa bongkar pasang dan

pembuatan mesin. Jasa Teknik Machinery berdiri sejak tahun 1960-an, awal berdiri sebagai jasa pemborong yang menjual kepada perusahaan-perusahaan kecil yang hanya terdiri dari beberapa karyawan saja dan hal tersebut juga hanya sebagian dari anggota keluarganya. JTM memiliki jumlah karyawan sebanyak 38 karyawan, yang terdiri dari 1 orang kepala perusahaan, 1 orang sebagai Bendahara dan sekretaris dan 36 orang lainnya karyawan yang langsung operasional. Perekrutan karyawan dibuka hanya dari mulut ke mulut. Tingkat kedisiplinan diukur melalui alat absensi yang disediakan oleh perusahaan. JTM merupakan jasa bongkar pasang mesin yang sudah terknal di daerah Bandung dan Kabupaten Bandung dimana perusahaan ini hanya menawarkan bongkar pasang terhadap mesin besar dalam perusahaan, karena biasanya perusahaan yang sudah bergelar (PT) hanya akan fokus pada karyawan operasional nya saja, oleh karena itu JTM menawarkan maintenance dan jasa bongkar pasang mesin sehingga karyawan dituntut agar terus memberikan bentuk pelayanan yang baik dan maksimal kepada seluruh konsumen atau yang biasa disebut pemborong demi menjaga nama baik dan nilai nilai yang terdapat di dalam perusahaan.

Gaji merupakan salah satu dorongan bagi karyawan untuk berkomitmen kuat terhadap perusahaannya. Ketidakpuasan karyawan dalam pembagian gaji dan manajemen dalam pemberian uang akan menurunkan minat kerja terhadap karyawannya, dampak buruknya karyawan di dalam perusahaan akan sering masuk keluar atau yang biasa disebut *turn over*, kurangnya kerjasama antara tim dengan karyawan karena pada perusahaan CV. Jasa Teknik Machinery sangat membutuhkan kerja

sama antar tim dikarenakan beban kerja yang sangat berat mulai dari lingkungan yang mempunyai mesin besar dan aliran listrik yang kuat, serta sulitnya pencapaian tujuan perusahaan.

Gaji rata-rata karyawan sekitar 2 jt setiap satu bulannya dimana terdapat sekurang kurangnya mendapatkan 2 kali proyek kerja jadi setiap 1 proyek nya kurang lebih mendapatkan gaji sebesar 1 jt. Karyawan sering mendapatkan gaji yang terlambat hingga mencapai 6 bulan di tahun lalu. Gaji karyawan yang terlambat membuat beberapa karyawan mencari pekerjaan sampingan mulai dari berdagang kue kecil sampai menjadi tukang parkir. Namun, rata rata karyawan menganggur. *Take Home Pay* pada karyawan rata rata tidak membuat kinerja para karyawan menurun, rata-rata karyawan mengerti dengan keadaan tersebut dan tetap melakukan pekerjaannya sesuai dengan job description yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

Seluruh karyawan ingin tetap berda di perusahaan karena sulit nya mencari pekerjaan dan karyawan tidak mempunyai keinginan untuk pindah ke perusahaan sejenis lainnya ataupun pekerjaan lainnya. Kepala perusahaan pernah menawarkan pekerjaan kepada karyawannya untuk pindah pekerjaan dengan alasan tidak terdapat pemborong untuk dilakukan pekerjaan, namun karyawan tetap setia menunggu pemborong dengan melakukan pekerjaan menjual mesin mesin yang dikerjakan oleh karyawan. Rata-rata karywan sudah nyaman dengan lingkungan yang berada dalam perusahaan karena kepala perusahaan mempunyai prinsip santai dalam pekerjaan tetapi fokus dalam pekerjaannya. Kepala perusahaan beranggapan karyawan yang sudah bekerja kurang lebih beberapa tahun menunjukkan loyalitas yang sangat

tinggi terhadap perusahaanya.

Karyawan beranggapan adanya sikap kurang obyektif dimana pimpinan dalam pemberian gaji dan insentif kepada karyawan CV. Jasa Teknik Machinery sehingga pimpinan memiliki ketakutan berdampak pada menurunnya komitmen karyawan pada perusahaan yang berdampak besar pada karyawannya, maka penelitian ini mencoba mengkaji kembali mengenai faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap komitmen, dengan memilih variabel komitmen karyawan sebagai faktor yang utama dalam penelitian ini. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Studi Deskriptif Komitmen Organisasi Karyawan CV. Jasa Teknik Machinery Bandung”. Penelitian ini juga dapat membantu perusahaan CV. Jasa Teknik Machinery dan perusahaan lainnya yang berguna juga untuk mengambil kebijakan dalam menentukan langkah-langkah yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar komitmen dari karyawan sehingga menjadikan suatu dampak yang positif.

B. Landasan Teori

Komitmen adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yang dapat diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras dan lebih giat demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Komitmen kerja adalah istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen merupakan dimensi perilaku yang sangat penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan dari setiap karyawannya, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang kuat terhadap suatu organisasi, dan mengetahui keinginan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1.

Hasil Perhitungan Komitmen aspek *Normative*

NO	KATEGORI	PRESENTASE
1	Tinggi	61 %
2	Rendah	39%

Berdasarkan tabel 1, dari 36 responden dapat dilihat mengenai gambaran komitmen pada aspek *Commitmen Normative* pada karyawan CV. Jasa Teknik Machinery yaitu sebanyak 22 responden (61%) memiliki *Commitmen Normative* yang tinggi dimana mereka dapat berkomitmen dikarenakan beralasan terkait dengan kewajiban dalam bekerja didasari oleh norma dan keyakinan pada perusahaan. Sebanyak 14 responden (39%) memiliki *Commitment Normative* yang rendah dimana mereka tidak dapat berkomitmen dengan alasan beralasan terkait dengan kewajiban dalam bekerja didasari oleh norma dan keyakinan pada perusahaan pada untuk bisa berkomitmen dalam tekanan perusahaan dalam pekerjaannya.

Tabel 2.

Hasil Perhitungan Komitmen aspek *Affective*

No	Kategori	Presentase
1	Tinggi	55 %
2	Rendah	45 %

Berdasarkan tabel 2, dari 36 responden dapat dilihat mengenai gambaran komitmen pada aspek *Commitment Affective* pada karyawan

CV. Jasa Teknik Machinery yaitu sebanyak 20 responden (55%) memiliki *Commitmen Affective* yang tinggi dimana mereka dapat berkomitmen dikarenakan beralasan perasaan cinta terhadap perusahaan yang memunculkan keinginan untuk dapat bertahan. Sebanyak 16 responden (45%) memiliki *Commitment Affective* yang rendah dimana mereka tidak dapat berkomitmen dengan alasan beralasan terkait dengan perasaan cinta terhadap perusahaan yang memunculkan keinginan untuk dapat bertahan sehingga karyawan menjadai kurang betah dalam perusahaan.

Tabel 3

Hasil Perhitungan Komitmen aspek *Continuance*

No	Kategori	Presentase
1	Tinggi	72 %
2	Rendah	28 %

Berdasarkan tabel 3, dari 36 responden dapat dilihat mengenai gambaran komitmen pada aspek *Commitment Continuance* pada karyawan CV. Jasa Teknik Machinery yaitu sebanyak 26 responden (72,22%) memiliki *Commitment Continuance* yang tinggi dimana mereka dapat berkomitmen dikarenakan beralasan tujuan perusahaan dan menginginkan bekerja lebih lama untuk memikirkan di masa yang akan datang hal tersebut yang membuat karyawan bertahan pada perusahaan. Sebanyak 10 responden (27,78%) memiliki *Commitment Continuance* yang rendah dimana mereka tidak dapat berkomitmen dengan alasan tujuan perusahaan dan menginginkan bekerja lebih lama untuk memikirkan di

masa yang akan datang hal tersebut yang membuat karyawan bertahan pada perusahaan.

Data yang telah disajikan sebelumnya diperoleh data mengenai gambaran komitmen karyawan CV. Jasa Teknik Machinery di kota Bandung. Komitmen Organisasi dapat terlihat dari setiap aspeknya yaitu *Affective*, *Normative*, dan *Continuance* berada pada nilai yang tinggi. Sedangkan komitmen dikatakan rendah apabila ada salah satu aspek komitmen yang tidak berada pada rentang nilai yang tinggi.

D. Kesimpulan

Sebagian besar komitmen pada karyawan CV. Jasa Teknik Machinery kota Bandung memiliki komitmen yang tinggi dalam melakukan pekerjaan mereka, yaitu sebanyak (72,27%). Dilihat dari aspek-aspek komitmen, aspek komitmen yang paling tinggi yang ada pada karyawan CV. Jasa Teknik Machinery di kota Bandung yaitu aspek *Comitment Continuance* (38,9%), yaitu dimana karyawan memikirkan dampak ke depan jika terus bekerja di dalam perusahaan maupun keluar dari perusahaan serta alasan alasan bertahan dalam perusahaan. Untuk aspek yang paling rendah yang ada pada karyawan CV. Jasa Teknik Machinery adalah *Comitment Affective* (27,8%), yaitu keyakinan individu bekerja pada perusahaan bahwa alasan karyawan bertahan yaitu dengan perasaan atau terikat secara emosional terkait dengan individu di dalam perusahaan.

E. Saran

Berdasarkan pembahasan serta kesimpulan yang telah dijelaskan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut, yaitu:

Terhadap penelitian selanjutnya dapat diharapkan menambah beberapa variabel-variabel penunjang lainnya

yang diduga berdampak dapat menjadikan penelitian korelasional dengan variabel penunjang lainnya.

Hasil penelitian ini sekiranya dapat dijadikan acuan bagi penelitian lainnya, dengan menambahkan variabel lain karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen

Peneliti menyarankan untuk membuat sistem pelatihan atau *bounding* terkait dengan meningkatkan komitmen agar kinerja lebih baik dan membuat lingkungan di dalam bekerja seperti keluarga atau Tim.

Peneliti menyarankan kegiatan tambahan atau pekerjaan tambahan ketika gaji karyawan belum turun agar karyawan bisa lebih berkomitmen dalam perusahaan yang membuat lingkungan kerja menjadi mempunyai suasana kekeluargaan.

Daftar Pustaka

- Allen, N.J. and J.P. Meyer. 1996. "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity." *Journal of Vocational Behavior* 49: 252-276.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 (Ed.Ke-7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert. L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J.P. and N.J. Allen. 1991. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review* 1: 61-89.
- Meyer, J.P. and N.J. Allen. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Mowday at al, 1982, *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, San Diego, California
- Mowday, R. T, Porter, L. W, & Steers, R.M. (1982). *Employee organisasi linkages: the psychology of commitment, absen-teeism, and turnover*. Academic press. New York
- Robbins Sp, dan Judge. *Perilaku Organisasi* (2007), Jakarta:Salemba Empat
- Robert, dan Kinicki, (2011), *Perilaku Organisasi Edisi Sembilan*, Salemba Empat
- Steers R.M. (1977) *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly* 22, 46-56.