

Studi Deskriptif Mengenai Komitmen Organisasi pada Karyawan CV. CIT

Descriptive Study of Organizational Commitment on Employees CV. CIT

¹Tiara Puspa Salsabila, ²Anna Rozana

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

email: puspasalsabilatiara@gmail.com, anna.dyreza93@gmail.com

Abstract. CV. CIT is a small micro medium enterprise (UKM) in the manufacturing sector with two fields: engineering and manufacturing (engineering division) and traditional West Java beverage industry (food and beverage division). Currently, the position of the company is unstable, causes many employees resigning. However, most employees in the food and beverage division prefer to stay because they feel have a common value and goals with the company. Besides that, their other reason to stay is believing that the company can continue to develop through their contributions in time and energy. These make employees want to stay and become part of the company. The purpose of this study is to see an overview of organizational commitment in the employees of CV. CIT. The total sample of this study is 32 employees from the food and beverage division. The measuring instrument used a measure of organizational commitment compiled based on theories from Mowday, Steers, and Porter (1982). The method used is descriptive analysis. The results from this study prove that 23 employees have a high organizational commitment and 9 employees in a low organizational commitment with the highest aspects is involvement.

Keywords: Organizational Commitment, Identification, Involvement, Loyalty

Abstrak. CV. CIT merupakan UKM yang bergerak di bidang manufaktur, yang terbagi menjadi dua bidang, yaitu bidang rekayasa dan manufaktur (divisi teknik) serta industri minuman tradisional khas Jawa Barat (divisi makanan dan minuman). Kondisi perusahaan yang sedang dalam kondisi tidak stabil, membuat banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Namun sebagian besar karyawan pada divisi makanan dan minuman, lebih banyak memilih untuk tetap bertahan pada perusahaan karena karyawan merasa memiliki kesamaan nilai dan tujuan dengan perusahaan, dan memiliki keyakinan bahwa perusahaan dapat terus berkembang melalui kontribusi yang diberikan, sehingga karyawan rela menyumbangkan tenaga dan waktunya. Hal tersebut membuat karyawan ingin terus bekerja dan menjadi bagian dari perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran komitmen organisasi pada karyawan CV. CIT. Sampel penelitian ini adalah 32 karyawan pada divisi makanan dan minuman. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur komitmen organisasi yang disusun berdasarkan teori dari Mowday, Steers, dan Porter (1982). Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 23 karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan sebanyak 9 karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah, dengan aspek yang paling tinggi yaitu keterlibatan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas.

A. Pendahuluan

CV. CIT merupakan suatu Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang bergerak dalam bidang manufaktur. Perusahaan ini terbagi menjadi dua bidang, yaitu bidang rekayasa dan manufaktur (divisi teknik) serta industri minuman tradisional Jawa Barat. Dari tahun ke tahun, CV. CIT selalu mengalami peningkatan penjualan produksi, terutama pada divisi makanan dan minuman. Berdasarkan hasil wawancara dengan

pimpinan, sejak tahun 2018 CV. CIT mulai mengalami penurunan penjualan produk yang drastis terutama terlihat pada divisi makanan dan minuman. Dalam setahun terakhir, divisi makanan dan minuman mengalami penurunan hingga mencapai 50%. dengan adanya kondisi tersebut membuat pihak perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan seperti sebelumnya, sehingga pihak perusahaan melakukan beberapa upaya untuk mengatasi hal tersebut

diantaranya adalah pengurangan waktu kerja, dengan kata lain karyawan mendapatkan pemotongan gaji pokok, tidak lagi mendapat insentif, serta tidak mendapat konsumsi atau snack. Hal tersebut berdampak pada banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya, terutama terlihat pada divisi teknik yaitu lebih banyak karyawan yang mengundurkan diri daripada karyawan pada divisi makanan dan minuman. Sementara pada divisi makanan dan minuman, lebih banyak karyawan yang memilih untuk bertahan dan terus bekerja dibandingkan karyawan pada divisi teknik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, pimpinan mengatakan sebagian besar dari mereka mengundurkan diri karena merasa khawatir jika nantinya apa yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari sehingga memilih untuk mencari pekerjaan lain yang lebih memberikan fasilitas dan keuntungan bagi mereka. Beberapa karyawan mengaku bahwa mereka telah mendapatkan tawaran pekerjaan lain yang lebih mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Sehingga hal tersebut membuat karyawan memutuskan untuk tidak lagi bekerja di perusahaan dan memilih untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Divisi makanan dan minuman merupakan divisi yang paling banyak memiliki karyawan yang memilih untuk tetap bertahan dan terus bekerja pada CV. CIT. Menurut Mowday, Porter, dan Steers (1982) komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif yang dimiliki individu dalam proses mengidentifikasi keterlibatannya menjadi bagian dari suatu organisasi yang kemudian dapat dicirikan melalui tiga hal, yaitu adanya *belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan

nilai organisasi, menunjukkan kesiapan dan kesediaan untuk bekerja keras, dan adanya keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi.

Para karyawan merasa memiliki kesamaan antara nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan dengan nilai-nilai yang mereka miliki, hal tersebut merupakan salah satu alasan yang membuat mereka memilih untuk tetap bekerja pada CV. CIT. Mereka merasa sudah memiliki kelekatan secara emosional kepada pimpinan dan karyawan lainnya yang sudah mereka anggap sebagai keluarga sendiri, sehingga mereka merasa memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk terus bekerja demi kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan rela menyumbangkan tenaganya demi mempertahankan eksistensi perusahaan yaitu salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas kerja mereka dan melakukan upaya-upaya demi mengembangkan perusahaan. Selain itu, karyawan juga merasa ilmu dan pengalaman yang mereka dapatkan selama bekerja di perusahaan dapat meningkatkan kemampuan mereka tidak hanya di lingkungan perusahaan namun juga di lingkungan luar. Berdasarkan penjabaran di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada karyawan CV. CIT?”

B. Landasan Teori

Steers dan Porter (1983) mengatakan bahwa komitmen organisasi ditunjukkan dengan adanya hubungan timbal balik diantara individu dengan organisasi. Individu secara otomatis akan mengikat diri dengan organisasi dimana dirinya bekerja sebagai bentuk balas jasa atas upah dan imbalan lain yang diberikan oleh organisasi, komitmen organisasi yang muncul tersebut tidak hanya sekedar

bentuk loyalitas yang pasif, tetapi mengikutsertakan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu mengabdikan dirinya demi pencapaian keberhasilan organisasi tersebut.

Sheldon (dalam Kaswan, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap atau orientasi terhadap organisasi dimana hubungan atau kedekatan karyawan merupakan suatu identitas untuk organisasi. Mowday, Porter, dan Steers (1982) merupakan kekuatan relatif yang dimiliki individu dalam proses mengidentifikasi keterlibatannya menjadi bagian dari suatu organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, komitmen organisasi dapat dicirikan dengan tiga hal, yaitu :

1. Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mengatas namakan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi.

Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa komitmen karyawan memiliki tiga aspek utama, yaitu :

1. Identifikasi

Identifikasi dapat dilihat dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap suatu organisasi. Hal tersebut akan menciptakan suasana saling mendukung antara karyawan dengan organisasi yang akan membuat karyawan menyumbangkan sesuatu secara sukarela demi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan telah menerima tujuan organisasi yang diyakini telah dirumuskan untuk memenuhi kebutuhan pribadi para karyawan. Dengan kata lain, identifikasi merupakan penerimaan pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan

organisasi.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam melakukan aktivitas dalam bekerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena keterlibatan karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja serta merasa senang dan nyaman dalam bekerjasama baik dengan pemimpin ataupun dengan karyawan lainnya. Karyawan juga merasa bahwa mereka telah diterima dan menjadi bagian dari suatu organisasi, dengan begitu mereka akan merasa memiliki kewajiban dalam berperan untuk pengambilan keputusan bersama dikarenakan adanya rasa keterikatan dengan sesuatu yang mereka ciptakan.

3. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk berusaha memiliki hubungan yang bertahan lama dengan organisasi dimana mereka bekerja. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan posisinya untuk bekerja dalam suatu perusahaan merupakan aspek penting dalam menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diwujudkan jika karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi tempat karyawan bekerja.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan tabel.1 dapat dilihat bahwa karyawan CV. CIT paling banyak memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, yaitu dari 32 karyawan sebanyak 71,9% (23 karyawan) sedangkan 28,1% (9 karyawan) memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa karyawan CV. CIT memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Tabel.1 Distribusi Keseluruhan Komitmen Organisasi

Kategori	Skor	Frekuensi
Rendah	29 - 73	9 (28,1%)
Tinggi	74 - 117	23 (71,9%)
Total		32 (100%)

Tabel.2 Distribusi Aspek Komitmen Organisasi Pada Karyawan dengan Komitmen Tinggi

Kategori	Aspek		
	Identifikasi	Keterlibatan	Loyalitas
Rendah	7 (30,4%)	1 (4,3%)	3 (13%)
Tinggi	16 (69,6%)	22 (95,7%)	20 (87%)
Total	23	23	23

Tabel.3 Distribusi Aspek Komitmen Organisasi Pada Karyawan dengan Komitmen Rendah

Kategori	Aspek		
	Identifikasi	Keterlibatan	Loyalitas
Rendah	8 (88,9%)	6 (66,7%)	8 (88,9%)
Tinggi	1 (11,1%)	3 (33,3%)	1 (11,1%)
Total	9	9	9

Berdasarkan hasil yang diperoleh, didapatkan data bahwa mayoritas karyawan CV. CIT memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Dimana terdapat 23 karyawan

yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Artinya, karyawan CV. CIT telah mengidentifikasi keterlibatan dirinya untuk menjadi bagian dari CV. CIT dan

terus memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya pada CV. CIT. Menurut Mowday, Porter, dan Steers (1982) bahwa komitmen organisasi dapat dicirikan melalui tiga hal, yaitu adanya *belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, menunjukkan kesiapan dan kesediaan untuk bekerja keras, dan adanya keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang memilih untuk tetap bertahan pada perusahaan. Salah satu alasannya adalah karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesamaan antara nilai-nilai yang ada di perusahaan dengan nilai-nilai yang mereka miliki, karyawan juga merasa sudah memiliki kelekatan secara emosional kepada pimpinan dan karyawan lainnya yang sudah mereka anggap sebagai keluarga sendiri, sehingga karyawan menjadi merasa diterima dan menjadi bagian dari CV. CIT.

Karyawan rela berusaha lebih keras demi mempertahankan eksistensi perusahaan, hal tersebut terlihat dari karyawan yang meningkatkan kualitas kerja mereka dan melakukan upaya-upaya demi mengembangkan perusahaan, karyawan mau menerima setiap pekerjaan yang diberikan dan mengerjakannya dengan sungguh-sungguh meskipun diluar tugas dan tanggung jawab mereka, seperti melakukan promosi untuk memasarkan produk-produk. Hal ini juga diperkuat dengan hasil perhitungan (tabel.2) bahwa karyawan CV. CIT yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, paling banyak memiliki aspek keterlibatan yang tinggi.

Ditambah lagi, karyawan juga merasa ilmu dan pengalaman yang mereka dapatkan selama bekerja di

perusahaan dapat meningkatkan kemampuan mereka tidak hanya di lingkungan perusahaan namun juga di lingkungan luar. Steers dan Porter (1982) mengatakan bahwa komitmen organisasi ditunjukkan dengan adanya hubungan timbal balik diantara individu dengan organisasi. Individu secara otomatis akan mengikatkan diri dengan organisasi dimana dirinya bekerja sebagai bentuk balas jasa atas upah dan imbalan lain yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan data yang diperoleh, karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan kategori rendah yaitu sebanyak 9 orang. Dimana terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak memiliki kesamaan nilai dan tujuan dengan perusahaan, sehingga mereka merasa sulit menerima kebijakan-kebijakan, seperti ketika mereka harus mengerjakan pekerjaan diluar bidang pekerjaan mereka. Banyak karyawan yang mengeluh ketika diminta untuk mengerjakan pekerjaan diluar tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat juga karyawan yang menjadi malas-malasan dalam bekerja, seperti datang tidak tepat waktu yang berdampak pada terhambatnya pekerjaan yang harus diselesaikan.

Beberapa karyawan merasa bahwa kontribusi yang mereka berikan terhadap perusahaan, jarang sekali dihargai sehingga membuat karyawan tidak bersemangat dalam menjalankan setiap tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, terdapat juga karyawan yang ketika mendapatkan tawaran pekerjaan, masih mempertimbangkannya terlebih dahulu. Hal ini juga diperkuat dengan hasil perhitungan yang diperoleh (tabel.3) bahwa karyawan CV. CIT yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah, paling banyak memiliki aspek identifikasi dan loyalitas yang rendah.

Berdasarkan hasil pengolahan data demografi, jika dilihat berdasarkan kategori usia pada karyawan CV. CIT paling banyak yaitu pada kategori usia 27 tahun. Sementara berdasarkan kategori jenis kelamin, pada karyawan CV. CIT paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 karyawan. Mowday, Porter & Steer (1982) mengatakan bahwa terdapat hasil dari beberapa penelitian yang menemukan secara konsisten jenis kelamin berkorelasi dengan komitmen. Lebih lanjut, hal ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Liyod Lueptow (Santrock, 2008) bahwa perempuan memiliki tingkat yang tinggi dalam orientasi berprestasi daripada laki-laki.

Berdasarkan kategori pendidikan terakhir pada karyawan CV. CIT paling banyak SMA yaitu sebanyak 24 karyawan. Sedangkan pada kategori lama kerja pada karyawan CV. CIT, paling banyak berada pada kategori 2-5 tahun yaitu sebanyak 15 karyawan. Menurut Mowday, Porter & Steer (1982) masa kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi. Sikap komitmen ini akan tumbuh secara perlahan dan meningkat seiring dengan masa kerja pegawai. Namun berdasarkan data yang diperoleh, menunjukkan bahwa karyawan yang telah bekerja selama 2 hingga 5 tahun justru menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang telah bekerja selama 5 hingga 10 tahun.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan CV. CIT memiliki tingkat komitmen organisasi pada kategori tinggi yaitu sebanyak 23 karyawan (71,9%), sedangkan karyawan yang memiliki tingkat komitmen

organisasi pada kategori rendah yaitu sebanyak 9 karyawan (28,1%).

2. Pada karyawan CV. CIT yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi, paling banyak memiliki aspek keterlibatan yang tinggi.
3. Pada karyawan CV. CIT yang memiliki tingkat komitmen organisasi rendah, paling banyak memiliki aspek identifikasi dan loyalitas yang rendah.

E. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak CV. CIT, guna meningkatkan komitmen karyawan yang masih berada pada kategori rendah, perusahaan dapat melakukan upaya yang membuat karyawan terlibat dalam setiap kegiatan, seperti mengadakan pertemuan rutin yang melibatkan karyawan dalam mendiskusikan permasalahan-permasalahan dan menghargai setiap pendapat dan saran yang disampaikan.
2. Bagi karyawan CV. CIT yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi diharapkan agar mampu mempertahankan komitmen organisasinya dan mampu mendorong karyawan lain yang memiliki tingkat komitmen organisasi dalam kategori rendah, seperti selalu berusaha untuk menampilkan kinerja yang optimal dan menunjukkan usaha yang keras demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti lebih lanjut mengenai aspek komitmen organisasi yang masih rendah yaitu aspek identifikasi

dan loyalitas.

Daftar Pustaka

Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta

Mowday, R.T., Porter, L.W., dan Steers, R.M., (1982), *Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment,*

Absenteeism and Turnover, New York : Academic Press

Mowday, Steers, R., dan Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*, New York: Academic Press

Santrock, J. W. (2008). *Educational psychology* (edisi 2). Jakarta: Kencana.