Studi Deskriptif Mengenai Profil Komitmen Organisasi pada Karyawan Tetap (Level 1-3) Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia

[1]Abdullah Ridlo Syahid, [2]Lisa Widawati
[1,2]Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
e-mail: [1]a.ridlosyahid@gmail.com, [2]l_wido@yahoo.co.id

Abstrak. Perindustrian di Indonesia sedang berkembang pesat, banyak industri baru bermunculan dan persaingan akan semakin berat mengingat MEA diberlakukan tahun 2015. Salah satu perusahaan manufaktur yang sedang berkembang kembali adalah PT. Dirgantara indonesia. Berdasarkan hasil eksplorasi, terdapat karyawan yang tidak puas dengan perusahaan karena gaji dirasa kecil, penilaian kerja yang subjektif, jenjang karir yang tidak jelas. Namun, menurut dari hasil penelusuran lebih lanjut, banyak dari karyawan terutama karyawan level 1-3 tetap menjalankan aturan seperti tidak datang terlambat, tidak melanggar aturan-aturan yang ada. **Allen dan Meyer (1997)** menyebutkan komitmen organisasi adalah suatu psikologis yang menentukan kecenderungan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan data empiris mengenai gambaran profil komitmen organisasi karyawan direktorat produksi PT. Dirgantara Indonesia. Metode yang digunakan adalah metode studi deskriptif. Subjek penelitian adalah karyawan direktorat produksi berjumlah 125 orang**.** Dari hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh 6 profil komitmen organisasi yaitu Affective tinggi, Continuance tinggi, Normative tinggi; Affective tinggi, Continuance tinggi, Normative rendah; Affective tinggi, Continuance rendah, Normative rendah; Affective rendah, Continuance rendah, Normative rendah; Affective tinggi,Continuance rendah, Normative tinggi; Affective rendah, Continuance tinggi, Normative tinggi.

Kata kunci : Profil Komitmen Organisasi, Karyawan, PT. Dirgantara Indonesia.

A. Pendahuluan

Perindustrian di Indonesia sedang berkembang pesat, banyak sekali industri-industri baru yang bermunculan. Perkembangan tersebut bukan tanpa hambatan, banyak sekali perusahaan industri yang pada akhirnya dinyatakan bangkrut karena tidak bisa mempertahankan produk yang dibuatnya. Persaingan di dunia industri ke depan akan semakin berat mengingat pada tahun 2015 akan diberlakukan perdagangan bebas di kawasan ASEAN atau biasa disebut dengan MEA. Banyak perusahaan industri yang akan terkena dampak tersebut, terutama bidang manufaktur.

Salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia yang sedang berkembang kembali adalah PT. Dirgantara Indonesia (PTDI). Perusahaan milik negara ini adalah satu-satunya perusahaan manufaktur yang fokus pada bidang kerdirgantaraan yaitu menciptakan pesawat utuh, mulai dari komponen- komponen kecil sampai pada perakitan menjadi sebuah pesawat utuh.Setelah tidak pernah mengalami keuntungan, tahun 2012 PTDI memperoleh keuntungan. Perusahaan mendapatkan pesanan dan mulai mendapatkan kepercayaan di industri kedirgantaraan.

Setiap bulannya karyawan Direktorat Produksi PTDI menerima gaji pokok, serta tunjangan bagi karyawan tetap perusahaan. Karyawan Direktorat Produksi PTDI bekerja secara berkelompok dengan dipimpin oleh satu *leader* dan *leader* tersebut bertanggung jawab pada supervisornya yang ada pada tiap departemen. Karyawan Direktorat Produksi PTDI menerima gaji sesuai dengan aturan perusahaan, yaitu sistem *grading* (level). Terdapat 5 level, yaitu level 1, level 2, level 3, level 4, level 5.

Menurut manajemen perusahaan, produk yang dihasilkan selama ini belum

memuaskan pihak perusahaan. Perusahaan mengeluhkan lamanya satu produk dihasilkan. Hal tersebut kurang sesuai dengan harapan direksi dan manajemen perusahaan karena pihak manajemen perusahaan masih menerima keluhan dari *customers*.

Pada saat dilakukan wawancara lebih lanjut, banyak dari karyawan tetap level 1-3 yang merasa kurang dengan gaji yang mereka dapatkan selama ini. Mereka mendapatkan gaji yang lebih kecil dibandingkan dengan gaji karyawan yang ada pada perusahaan BUMN lainnya. Selama ini perusahaan juga tidak pernah memberikan penghargaan-penghargaan terhadap karyawan. Karyawan yang ada pada Direktorat Produksi ini juga mengeluhkan atasan sering menilai karyawan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Beberapa hal yang sudah disebutkan tersebut membuat banyak karyawan terutama karyawan tetap yang berada pada level 1-3 merasa tidak puas dengan perlakuan dari perusahaan.

Dalam *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, vol. 4 no. 7 July 2014 "Determinants of Job Satisfaction and Ethical Behaviour towards Organisational Commitment – A Review"* menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan dimensi yang sangat penting bagi karyawan dan akan mempengaruhi komitmen pada perusahaan.

Bila dikaitkan dengan konsep yang diajukan oleh Locke (dalam Wexley dan Yukl, 1988), perilaku yang ditampilkan oleh karyawan tersebut mencerminkan ketidakpuasan karena terdapat selisih (discrepancy) antara apa yang telah dianggap didapatkan dengan apa yang diinginkan dalam sejumlah aspek pekerjaan karyawan tersebut. Berbeda dengan jurnal tersebut, kondisi karyawan 1-3 direktorat produksi mengalami ketidakpuasan kerja namun menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan PTDI.

Berdasarkan eksplorasi lebih lanjut yang dilakukan pada karyawan tetap level 1-3, ditemukan beberapa alasan karyawan tetap bekerja pada perusahaan yaitu karyawan menginginkan bekerja di perusahaan karena merasa senang dengan pekerjaan mereka lakukan saat ini. Banyak dari karyawan pada level tersebut sudah lama menginginkan pekerjaan mereka semenjak mereka bersekolah dulu yaitu terlihat dari latar belakang pendidikan mereka seperti lulusan SMKN 12 Bandung, Universitas Nurtanio, ITB, Polban, dan masih banyak lagi.

Disisi lain terdapat juga karyawan- karyawan pada level 1-3 masih bekerja di perusahaan karena mencari kerja saat ini sulit. Terdapat beberapa karyawan masih tetap bertahan karena tidak ingin kehilangan penghasilan yang mereka dapatkan selama ini walaupun mereka merasa penghasilan yang didapatkan lebih kecil dibandingkan dengan perusahaan BUMN lainnya. Terdapat pula karyawan yang tetap bekerja di perusahaan karena ingin menjalankan kewajibannya sebagai karyawan. Mereka melakukan semua pekerjaannya karena mereka sadar akan kewajibannya dan takut dikenakan sangsi jika tidak menjalankan kewajiban tersebut.

Karyawan level 1-3 direktorat produksi PT. Dirgantara Indonesia dapat dikategorikan sebagai karyawan junior pada perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan level 1-3 memiliki pengalaman kerja yang masih sedikit dengan lama masa kerja rata-rata 8 tahun. Masa kerja merupakan variable yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006). Hal tersebut menjadi unik, karena perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan 1-3 menunjukkan indikasi perilaku kerja yang loyal terhadap perusahaan dan tetap bertahan pada perusahaan walaupun karyawan level 1-3 mengalami ketidakpuasan

kerja.

Terdapat berbagai alasan karyawan level 1-3 tetap bertahan pada perusahaan seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Dalam hal ini, alasan karyawan level 1-3 tetap bertahan pada perusahan diindikasikan dengan konsep komitmen kerja menurut Allen & Meyer (1997) yang menggambarkan komitmen organisasi merupakan hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam hal ini yaitu PT. Dirgantara Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empirik mengenai profil komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tetap level 1-3 Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia.

B. Landasan Teori

Meyer dan Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

1. Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1997) terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu:

1. Komponen *affective*
   Komponen ini menunjukkan kelekatan emosional pekerja, mengidentifikasikan dirinya dan menunjukkan keterlibatannya di dalam organisasi tersebut.
2. Komponen continuance
   Komponen ini menunjukkan kesadaran tentang kerugian yang dihadapi seorang pekerja bila dia meninggalkan pekerjaannya.
3. Komponen normative
   Komponen ini mencerminkan perasaan tentang kewajiban untuk tetap mengerjakan pekerjaannya.

2. Indikator *Affective Commitment*

Karyawan dengan affective commitment yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti karyawan tersebut memiliki keinginan untuk berkontribusi secara berarti untuk organisasi dibandingkan karyawan dengan affective commitment yang rendah. Kim dan Maborgne (Meyer&Allen, 1997) menyatakan karyawan dengan affective commitment tinggi akan lebih mendukung kebijakan perusahaan dibandingkan yang rendah.

3. Indikator *Continuance Commitment*

Karyawan dengan continuance commitment tinggi akan bertahan dalam organisasi bukan karena alasan emosional, melainkan karena adanya kesadaran akan kerugian yang akan dialami jika keluar dari oraganisasi. Karyawan dengan

continuance commitment tinggi tidak dapat diharapkan memiliki keinginan untuk berkontribusi pada organisasi. Jika karyawan tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka pada tahap selanjuutnya karyawan tersebut dapat merasa putus asa dan frustasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

4. Indikator *Normative Commitment*

Karyawan dengan normative commitment tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Meyer&Allen (1997) menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi karyawan untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi.

5. Proses Terbentuknya *Affective Commitment*

Ada beberapa penelitian mengenai a*ntecedents* dari *affective commitment*. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan tiga kategori. Ketiga kategori tersebut yaitu :

a. Karakterisitik Organisasi
b. Karakteristik Individu
c. Pengalaman Kerja

6. Proses Terbentuknya *Continuance Commitment*

Continuance commitment dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan pekerjaanya. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi ke dalam dua *variable*, yaitu investasi dan alternatif. Selain itu proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu (Meyer&Allen,1997).

7. Proses Terbentuknya *Normative Commitment*

Wiener (Meyer&Allen, 1997) menyatakan *normative commitment* terhadap pekerjaanya dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali (Allen & Meyer; Scholl dalam Meyer&Allen, 1997).

8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi (Meyer&Allen, 1997).

1. Karakteristik Individu
   a. Variabel Demografis
   b. Variabel Disposisional
2. Karakter Organisasi
3. Pengalaman Organisasi

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kategorisasi komitmen organisasi yang dilakukan pada

karyawan direktorat produksi PTDI didapatkan 6 kategori profil komitmen organisasi seperti pada tabel diatas. Profil yang memiliki persentase tertinggi pada karyawan direktorat produksi PTDI yaitu sebanyak 73 orang (58,40%) adalah profil affective tinggi, continuance tinggi, normative tinggi. Pada urutan kedua profil komitmen organisasi yang memiliki persentase tinggi yaitu sebanyak 29 orang (23,20%) adalah profil affective tinggi, continuance tinggi, normative tinggi. Selanjutnya yaitu sebanyak 10 orang (8,00%) adalah profil affective tinggi, continuance rendah, normative rendah.

Urutan keempat sebanyak 6 orang (4,80%) adalah profil affective rendah, continuance rendah, normative rendah. Profil komitmen organisasi selanjutnya sebanyak 4 orang (3,20%) adalah profil affective tinggi, continuance rendah, normative tinggi. Profil komitmen organisasi yang terakhir ada pada karyawan direktorat produksi PTDI yaitu sebanyak 3 orang (2,40%) adalah profil affective rendah, continuance tinggi, normative tinggi.

1. Profil Affective Tinggi, *Continuance* Tinggi, *Normative* Tinggi

Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, menandakan bahwa karyawan tersebut akan memiliki keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. Karyawan dengan continuance commitment yang tinggi masih bertahan dalam organisasi (perusahaan) karena adanya kesadaran dalam diri akan kerugian yang besar jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan normative commitment yang tinggi masih bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas, perasaaan semacam itu akan memotivasi karyawan untuk berperilaku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi (Allen&Meyer, 1997).

Karyawan pada profil komitmen organisasi ini akan memberikan kontribusi yang besar dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan target kerja harian yang diberikan, karyawan berusaha untuk menyelesaikan target harian tersebut, jikalau target tersebut tidak terlaksana karyawan akan meminta waktu tambahan (lembur) untuk menyelesaikan pekerjaan mereka diluar waktu yang sudah ditentukan seperti hari sabtu, atau selepas jam pulang kantor. Karyawan juga akan memiliki kecenderung untuk mematuhi aturan- aturan yang diterapkan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan datang lebih awal dengan jadwal jam masuk kantor yang seharusnya, pada saat bekerja karyawan menggunakan perlengkaoan kerja yang ditentukan oleh perusahaan seperti *earplug*, sepatu, seragam kerjanya, kacamata kerja, dan sarung tangan kerja.

Disisi lain, karyawan akan meninggalkan perusahaan jika mendapatkan tawaran yang lebih menguntungkan dari perusahaan lain karena karyawan memperhitungkan keuntungan dan kerugian yang didapatkan untuk memilih bertahan atau keluar dari perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan memiliki *continuance commitment* yang tinggi. Karyawan tidak akan mudah keluar begitu

saja karena karyawan pada profil komitmen ini akan merasa bersalah jika keluar dari perusahaan dan masih memiliki kedekatan emosional dengan perusahaan karena memiliki *affective* dan *normative commitment* yang tinggi juga.

2. Profil *Affective* Tinggi, *Continuance* Tinggi, *Normative* Rendah

Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, dan memiliki keinginan untuk berkontribusi secara berarti untuk perusahaan. Allen & Meyer menjelaskan karyawan yang memiliki *affective commitment* yang tinggi berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau merasa mempunyai nilai yang sama dengan perusahaan. Karyawan yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi bertahan di perusahan karena menyadari kerugian yang didapatkan jika keluar dari perusahaan dan karena karyawan tersebut memang membutuhkan perusahaan.

Karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan keluar dari perusahaan jika mendapatkan tawaran yang lebih menguntungkan dari perusahaan lain. Karyawan dengan normative commitment yang rendah tidak merasa berkewajiban untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari perusahaan. Karyawan dengan normative commmitment yang rendah cenderung untuk melanggar aturan, karyawan juga tidak menunjukan kinerja yang baik dan lebih memilih keluar dari perusahaan.

Karyawan dengan profil ini masih bertahan di perusahaan bukan karena rasa tanggung jawab terhadap perusahaan, melainkan karena tidak adanya pilihan lain untuk jenis pekerjaan mereka yaitu ilmu pesawat terbang. Karyawan dengan profil ini, masih bertahan di perusahaan karena memiliki keterikatan secara emosional yang erat dengan perusahaan. Karyawan akan dengan senang hati membantu perusahaan demi kepentingan dan tujuan perusahaan.

Karyawan juga akan membantu sesama karyawan lain untuk membereskan pekerjaan mereka, hal ini terlihat dari karyawan lain yang membantu rekan kerjanya untuk membereskan pekerjaan yang belum beres mereka kerjakan. Mereka juga tidak segan untuk meminta bantuan dan bertanya pada atasannya jika ada pekerjaan yang mereka tidak fahami.

Dilain sisi, karyawan akan keluar dari perusahaan jika mendapatkan kesempatan bekerja di tempat lain dan mendapatkan keuntungan yang lebih besar daripada yang didapatkan dari PTDI.

Karyawan yang memiliki profil ini memiliki normative commitment yang rendah yang menyebabkan karyawan dengan profil ini cenderung akan melanggar aturan seperti keluar pada saat jam kerja, tidak menggunakan peralatan kerjanya, target yang diberikan oleh perusahaan tidak tercapai karena kinerja yang lambat. Hal ini dikarenakan karyawan dengan normative commitment yang rendah tidak merasa wajib untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, terlebih lagi untuk membalas jasa pada perusahaan karena karyawan merasa tidak puas dengan apa yang didapatkannya.

3. Profil *Affective* Tinggi, *Continuance* Rendah, *Normative* Rendah

Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, menandakan bahwa karyawan tersebut akan memiliki keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. Karyawan dengan continuance commitment yang rendah tidak akan memperhitungkan keuntungan atau kerugian untuk tetap bertahan di perusahaan. Karyawan yang memiliki normative commitment yang rendah merasa tidak mempunyai kewajiban atau tugas yang harus diselesaikan. Karyawan dengan profil komitmen ini bertahan hanya karena memiliki kedekatan emosional dan memutuskan untuk tetap bertahan di perusahaan. karyawan juga merasa tidak ada yang perlu diperhitungkan lagi utuk mereka tetap bertahan di perusahaan.

Karyawan masih bertahan karena merasa suasana kerja menyenangkan, lebih dekat dengan tempat tinggal mereka, dan kerjanya santai. Karyawan dengan profil komitmen ini merasa senang untuk menghabiskan sisa karirnya di PTDI dan suka membicarakan hal yang positif tentang perusahaannya. Karyawan tidak memperhitungkan keuntungan dan kerugian jika masih bertahan di PTDI. Karyawan akan cenderung memilih pekerjaan yang akan membuat nyaman dan terikat secara emosional.

4. Profil *Affective* Rendah, *Continuance* Rendah, *Normative* Rendah

Karyawan dengan *affective commitment* yang rendah menandakan karyawan tersebut kurang memiliki kedekatan secara emosional dengan perusahaan. Karyawan tidak akan melanjutkan karir mereka di PTDI dan berusaha untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Karyawan tidak memperhitungkan keuntungan ataupun kerugian yang dialami jika masih bertahan di PTDI karena memiliki continuance commitment yang rendah. Karyawan juga tidak merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya sekarang karena tidak memiliki normative commmitment yang rendah juga.

Karyawan dengan profil komitmen memperhitungkan kerugian yang dialami dirinya jika keluar dari perusahaan. Hal tersebut disebabkan karyawan tidak memiliki ikatan secara emosional dengan perusahaan. Karyawan akan menunjukkan perilaku yang tidak berarti dan keinginan yang rendah untuk berkontribusi secara berarti untuk perusahaan. Hal ini ditunjukan perilaku kerja yang ditampilkan juga perilaku yang tidak baik seperti target kerja tidak tercapai, sering keluar dari tempat kerja dan tidak memperhatikan tempat kerjanya agar tetap bersih dan terjaga. Hal tersebut juga didasari oleh normatif commitment yang rendah.

Karyawan tidak bekerja secara sungguh-sungguh dan cenderung tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Profil Affective Tinggi, Continuance Rendah, Normative Tinggi

Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki keinginan dari dalam dirinya untuk berkontribusi secara berarti

terhadap organisasi. Karyawan dengan continuance commitment yang rendah tidak akan menghitung untung-rugi mengenai kebutuhannya untuk tidak keluar dari organisasi. Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi masih bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas, perasaaan semacam itu akan memotivasi karyawan untuk berperilaku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi (Allen&Meyer, 1997).

Karyawan dengan profil komitmen ini bertahan di PTDI karena adanya kedekatan emosional dengan perusahaan tanpa memperhitungkan keuntungan dan kerugian yang dialami jika bertahan atau keluar dari perusahaan. Karyawan akan memiliki absensi yang baik, jarang membolos kerja dan mendukung kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan profil ini memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Karyawan juga masih tetap bertahan karena adanya rasa tanggung jawab yang besar dan merasa harus tetap bertahan sebagai tanda balas jasa karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan profil komitmen ini masih bertahan karena mereka ingin bertahan, dan merasa harus bertahan karena merasa bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka, walaupun karyawan merasa keuntungan yang didapatkan sedikit.

6. Profil *Affective* Rendah, *Continuance* Tinggi, *Normative* Tinggi

Karyawan dengan *affective commitment* yang rendah cenderung tidak memiliki keterikatan secara emosional dengan perusahaan. Karyawan dengan continuance commitment yang tinggi akan memperhitungkan kerugian dan keuntungan jika masih bertahan di organisasi. Karyawan dengan normative commitment yang tinggi masih bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas, perasaaan semacam itu akan memotivasi karyawan untuk berperilaku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi (Allen&Meyer, 1997).

Karyawan pada profil ini bertahan di PTDI bukan karena adanya kedekatan emosional dengan perusahaan, melainkan karyawan tetap bertahan karena adanya rasa tanggung jawab yang besar dan merasa harus tetap bertahan sebagai tanda balas jasa karyawan terhadap perusahaan. Hal ini terlihat dari karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan mengikuti peraturan yang ada pada perusahaan. Namun, karyawan akan keluar dari perusahaan jika mendapatkan keuntungan yang lebih besar dibandingkan dengan apa yang didapatkan dari PTDI. Karyawan tidak keluar dari perusahaan karena merasa bertanggung jawab dengan seluruh tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan pada karyawan tersebut. Karyawan masih bertahan karena tidak adanya pilihan selain untuk bertaham di PTDI.

Disisi lain karyawan pada profil ini tidak memiliki keterikatan secara emosional dengan perusahaan, karyawan jarang atau bahkan tidak pernah membicarakan hal yang positif mengenai perusahaan dengan orang lain. Karyawan pada profil ini juga cenderung tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan

perusahaan dan hanya melakukan tugas- tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan saja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan, dapat disimpulkan terdapat 6 profil komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan level 1-3 direktorat produksi PTDI. Masing-masing profil komitmen organisasi memiliki perilaku yang khas. Profil pertama yaitu Affective tinggi, Continuance tinggi, Normative tinggi, dimiliki oleh 73 orang (58,40%). Profil kedua yaitu Affective tinggi, Continuance tinggi, Normative rendah, dimiliki oleh 29 orang (23,20%). Profil ketiga yaitu Affective tinggi, Continuance rendah, Normative rendah, dimiliki oleh 10 orang (8,00%) karyawan direktorat produksi PTDI.

Profil selanjutnya yaitu *Affective* rendah, *Continuance* rendah, *Normative* rendah, dimiliki oleh 6 orang (4,80%). Profil kelima yaitu *Affective* tinggi, *Continuance* rendah, *Normative* tinggi, dimiliki oleh 4 orang (3,20%). Profil terakhir yaitu *Affective* rendah, *Continuance* tinggi, *Normative* tinggi, dimiliki oleh 3 orang (2,40%) karyawan direktorat produksi PTDI. Hal tersebut dikarenakan karyawan akan memiliki perilaku kerja yang tepat dan benar bagi perusahaan yang disebabkan oleh karyawan masih bertahan di perusahaan karena adanya suatu kewajiban atau tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2009). *Manajemenn Penelitian.* Jakarta: Rineka Cipta. Azwar, S. (2011). *Sikap Manusia. Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace.* Theory, research, and aplication. Thousand Oaks, CA: Sage.

Noor, H. (2009). *Psikometri.* Bandung: Jauhar Mandiri.

Prasetyo, B., Jannah, L. M. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. & Judge, T. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sugiyono. (2010). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Penerbit Alfabeta

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Suryabrata, S. (2006). Metodologi Penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijono, S. (2012). Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kharisma Putra Utama.

Wexley dan Yukl. (1988). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta: Bina Aksara.

Hadiyani, M. I. (2013). Komitmen

Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja Karyawan. Jurnal Online Psikologi. Vol. 01 no. 01.

http://ejournal.umm.ac.id, diakses pada bulan Maret 2015

Peters, S., Lau, T. C., Ng Y. C. (2014).

Determinants of Job Satisfaction and Ethical Behaviour towards Organizational Commitment-A Review. Malaysia: International Journal of Academic Research in Bisnis and Social Sciences. Vol. 04, No. 07, diakses pada bulan April 2015

Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. MAKARA, SOSIAL HUMANIORA, vol. 10, No. 2, http://journal.ui.ac.id/humanities/artic le/view/33/29, diakses pada bulan April 2015