

Studi Deskriptif Mengenai Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Produksi Divisi Y PT. X

Descriptive Study of Organization Commitment on Employee Production Line Division Y PT. X

¹Risna Eka Safitri, ²Ali Mubarak

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

E-mail: ¹risnaekas@gmail.com, ²mubarakpsi@gmail.com

Abstract. Production is the heart of the company, it is directly related to the process of making products that will be marketed by the company. Employee of production division already have positive valuation of the company and has been working more than 5 years, so they are able to adapt to their work and company policy. However, the problems that occur in the production division are most employees have poor performance such as break the rules. The result of interview to employees show that they do not care about the impact on the company. Though it can reduce the achievement of corporate targets and become a problem for the company. The purpose of this study is to get an overview of the organizational commitment of the employee of the production division which has a working period of more than 5 years. The research method used is descriptive study with a sample of 70 people. The measuring tool used is prepared and adapted based on the theory of Meyer and Allen (1997). The results showed that there were 6 profiles of organizational commitment that varied. Then it can be concluded that the commitment profile with the most number of employees is a commitment profile of organization where affective commitment component high, low continuance commitment, high normative commitment, with presentation 22.90%.

Keywords: Organization Commitment, Production Division, Meyer and Allen

Abstrak. Bagian produksi merupakan jantung dari perusahaan karena langsung berhubungan dengan proses pembuatan produk yang akan dipasarkan. Karyawan bagian produksi divisi Y PT. X rata-rata sudah memiliki penilaian positif terhadap perusahaannya dan sudah bekerja lebih dari 5 tahun sehingga seharusnya mereka sudah mampu beradaptasi dengan pekerjaan maupun kebijakan perusahaan. Akan tetapi, permasalahan yang terjadi di bagian produksi ini adalah sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang buruk seperti melanggar aturan. Dilihat dari hasil wawancara kepada karyawan memperlihatkan bahwa tidak adanya kepedulian karyawan terhadap dampak perilakunya pada perusahaan. Padahal hal itu dapat menurunkan realisasi pencapaian target perusahaan dan menjadi masalah bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran komitmen organisasi karyawan bagian produksi divisi Y PT. X yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Metode penelitian yang digunakan adalah studi deskriptif dengan sampel sebanyak 70 orang. Alat ukur yang digunakan disusun dan diadaptasi berdasarkan teori Meyer dan Allen (1997). Hasil penelitian menunjukkan terdapat 6 profil komitmen organisasi yang bervariasi. Maka dapat disimpulkan bahwa profil komitmen dengan jumlah karyawan terbanyak adalah profil komitmen organisasi yang dimana komponen *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* rendah, *normative commitment* tinggi, dengan presentasi 22,90%.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Bagian Produksi, Meyer dan Allen

A. Pendahuluan

PT.X divisi Y adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi makanan bayi. Jumlah karyawan yang ada di bagian produksi divisi Y yaitu 283 orang. Karyawan bagian produksi rata-rata memiliki masa kerja diatas 5 tahun dan tingkat *turn over* pada bagian produksi pun rendah. Jumlah karyawan yang lebih dari 5 tahun masa kerja yaitu 236 orang. Hal tersebut mengartikan bahwa karyawan yang ada pada bagian produksi rata-rata merupakan karyawan senior. Seorang karyawan senior mampu menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman-pengalaman yang diperoleh di tempat kerja. Hal ini disebabkan karena para karyawan tersebut mampu beradaptasi

dengan pekerjaan serta lingkungan kerja mereka (Davis, 1994). Pengalaman kerja juga dapat dilihat sebagai sebuah prediktor yang baik bagi produktivitas karyawan (Robbin, 2015). Selain itu, dari hasil wawancara kepada karyawan, karyawan sudah memiliki penilaian positif terhadap apa yang diberikan perusahaan kepada mereka meliputi penghasilan, merasa nyaman dengan suasana kerja di divisi Y meliputi alat dan mesin sudah mendukung dan sudah aman, memiliki kedekatan dengan rekan-rekan kerja sangat bersifat kekeluargaan, dan atasannya pun sudah melakukan pendekatan yang baik ketika mereka menghadapi masalah. Seharusnya ketika karyawan sudah memiliki penilaian positif terhadap apa yang perusahaan berikan kepada mereka diiringi pula dengan kinerja karyawan yang optimal untuk memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Baroroh (2013) kepada karyawan produksi pula yang mengatakan bahwa adanya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja. Penelitian Baroroh (2013) pun sesuai dengan pendapat dari teori yang diungkap Donelly, Gibson, dan Ivancevich (1994) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas.

Namun yang terjadi pada karyawan bagian produksi adalah adanya keluhan yang didapatkan dari para supervisor produksi mengenai tidak tercapainya target pencapaian produksi setiap tahunnya dikarenakan adanya kinerja karyawan yang buruk seperti datang terlambat, penggunaan mesin yang tidak sesuai dengan prosedur, menggosip saat bekerja, pemakaian GMP yang tidak sesuai, keluar istirahat tidak sesuai jadwal, tidak peduli akan mesin, hingga absen dengan tidak memberikan alasan yang jelas.

Dari hasil wawancara karyawan mereka melakukan hal-hal tersebut dikarenakan mereka tidak memiliki ketidakpedulian terhadap perusahaannya, seperti yang datang terlambat mengatakan tidak peduli apabila penghasilannya berkurang karena pemotongan insentif serta mereka tidak mampu mengatasi hal-hal diluar perkiraan mereka. Karyawan juga mengatakan tidak peduli bahwa keterlambatannya akan menimbulkan masalah, menurut mereka selama ini keterlambatannya masih tidak terlalu jauh dari jam masuk kerja. Karyawan yang absen kerja mengatakan bahwa mereka sadar akan menjadikan mesin tidak beroperasi, tetapi mereka tidak memikirkan dampak yang akan terjadi karena menurut mereka urusannya lebih penting sehingga mereka lebih memilih absen kerja. Karyawan yang menaikkan RPM saat bekerja mengatakan agar mereka lebih cepat menyelesaikan tugasnya sebelum jam istirahat, mereka mengakui disamping alasan mereka sudah lapar, mereka memiliki penghayatan bahwa mereka tidak meninggalkan tanggung jawab mereka karena yang terpenting seluruh pekerjaannya selesai terlepas dari bagaimana kualitas produk tersebut.

Disisi lain, terdapat pula karyawan yang selalu menaati aturan yang berlaku. Alasan mereka seperti itu beragam, ada yang karena memang merasa jadi bagian dari perusahaan sehingga ingin bekerja secara baik, ada yang karena tidak ingin mengurangi pendapatan mereka sehingga mereka datang tepat waktu, ada pula yang karena hal tersebut sudah menjadi kewajiban mereka sebagai karyawan divisi Y PT.X sehingga harus menaati aturan tersebut. Perilaku-perilaku yang ditunjukkan para karyawan tersebut berkaitan dengan sikap yang dimiliki para karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas, peneliti mengindikasikan bahwa adanya profil komitmen organisasi yang berbeda-beda pada karyawan bagian

produksi, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul, “Studi Deskriptif Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Produksi divisi Y PT. X”. Tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh data empiris dan objektif mengenai gambaran profil komitmen organisasi karyawan bagian produksi divisi Y PT. X yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

B. Landasan Teori

Meyer dan Allen (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah “the view that commitment is a psychological state that (a) characterizes the employee’s relationship with the organization, and (b) has implications for the decision to continue membership in the organization”, artinya komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi memiliki 3 komponen yaitu: 1) *Affective Commitment*, yaitu menunjukkan kelekatan emosional pekerja, mengidentifikasikan dirinya dan menunjukkan keterlibatannya di dalam organisasi tersebut. 2) *Continuance Commitment*, yaitu menunjukkan kesadaran tentang kerugian yang dihadapi seorang pekerja bila dia meninggalkan perusahaan. 3) *Normative Commitment*, yaitu mencerminkan perasaan tentang kewajiban untuk tetap bekerja pada organisasi. Pekerja dengan komponen normatif yang tinggi merasa mereka harus tetap berada di organisasi. Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance* dan *normative*.

C. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Komponen

Profil	<i>Affective</i>	<i>Continuance</i>	<i>Normative</i>	Frekuensi	Persentase
A	Tinggi	Tinggi	Tinggi	13	18,50%
B	Tinggi	Rendah	Tinggi	16	22,90%
C	Rendah	Tinggi	Rendah	10	14,30%
D	Rendah	Rendah	Rendah	12	17,10%
E	Tinggi	Rendah	Rendah	10	14,30%
F	Tinggi	Tinggi	Rendah	9	12,90%
G	Rendah	Rendah	Tinggi	0	0,00%
H	Rendah	Tinggi	Tinggi	0	0,00%
Jumlah				70	100.00%

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa karyawan memiliki 6 profil

komitmen organisasi yang bervariasi. Profil terbanyak terdapat pada 16 orang karyawan (22,90%) dengan profil komitmen organisasi B dimana *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* rendah, *normative commitment* tinggi. Karyawan profil ini mengatakan masalah finansial yang mereka dapatkan dari perusahaan bukan suatu hal yang dipermasalahkan. Kenyamanan dalam lingkungan bekerja, seperti atasan, rekan kerja, suasana kerja yang nyaman lebih sulit dicari dan hal tersebut adalah yang mereka butuhkan dibandingkan dengan finansial tinggi. Karyawan profil ini akan menampilkan perilaku kerja sesuai prosedur karena hal tersebut merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan saat bekerja. Apabila ditawarkan pekerjaan penghasilan yang lebih besar, mereka menolak dengan alasan takut tidak nyaman ketika mereka bekerja di PT.X. Selain itu karyawan profil ini memiliki nilai bahwa karyawan harus setia pada perusahaannya.

Urutan kedua profil komitmen organisasi terbanyak adalah sebanyak 13 orang karyawan (18,50%) dengan profil komitmen organisasi A dimana *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi, *normative commitment* tinggi. Karyawan bertahan di PT.X dengan dasar kebutuhan. Selain itu, karyawan senang dan bangga menjadi bagian PT.X sehingga mereka memiliki keinginan untuk berkontribusi untuk perusahaan seperti bekerja secara baik demi membantu perusahaan. Karyawan pun memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja di PT.X sehingga mereka akan selalu menunjukkan perilaku kerja yang baik dan sesuai dengan aturan. Dengan didasari kebutuhan akan suatu pekerjaan, karyawan profil ini jika mendapatkan tawaran pekerjaan dengan penghasilan lebih tinggi akan memiliki pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Selanjutnya, 12 orang karyawan (17,10%) dengan profil komitmen organisasi D dimana *affective commitment* rendah, *continuance commitment* rendah, *normative commitment* rendah. Karyawan profil ini akan mudah meninggalkan perusahaan apabila mendapatkan pekerjaan ditempat lain. Berpindah-pindah pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain merupakan suatu hal wajar. Hal tersebut karena karyawan tidak memiliki kesetiaan pada perusahaan dan tidak memiliki kedekatan emosional dengan perusahaan. Karyawan merasa tidak nyaman bekerja di PT.X, tidak memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Karyawan akan cenderung menampilkan perilaku yang buruk. Karyawan juga tidak memiliki rasa bersalah apabila mereka telah melanggar aturan yang ada.

Sebanyak 10 orang karyawan (14,30%) dengan profil komitmen organisasi C dimana *affective commitment* rendah, *continuance commitment* tinggi, *normative commitment* rendah. Karyawan profil ini merasa “terjebak” berada di PT.X, mereka tidak memiliki pilihan lain dan mereka menggantungkan nasibnya pada PT.X. Karyawan menghindari kerugian yang akan didapatkan baik secara finansial maupun kerugian lainnya daripada diharapkan untuk mau berkontribusi pada perusahaan, seperti cenderung selalu masuk kerja karena mereka akan mendapatkan uang insentif dan jatah makan. Apabila tidak masuk akan menyebabkan berkurangnya pendapatan yang mereka dapatkan. Jika ditawarkan pekerjaan yang lebih besar pendapatan, akan dengan senang hati meninggalkan PT.X tanpa pikir panjang

Sebanyak 10 orang karyawan lainnya (14,30%) dengan profil komitmen organisasi E dimana *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* rendah, *normative commitment* rendah. Pada profil ini karyawan tidak merasa terjebak berada pada perusahaan, melainkan mereka senang berada di PT.X dan bangga menjadi bagian dari perusahaan. Karyawan pun tidak tertarik maupun terpengaruh oleh pekerjaan lain atau perusahaan lain yang akan membuat karyawan memiliki

penghasilan yang lebih besar. Dibandingkan dengan finansial, memiliki kedekatan hubungan antar rekan kerja maupun atasan lebih penting untuk membangun kedekatan karyawan dengan perusahaan maupun orang-orang di dalamnya. Dikarenakan terlalu nyaman dengan hal tersebut, karyawan akan cenderung berperilaku melanggar peraturan yang ada pada perusahaan dan karyawan pun tidak merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Sebanyak 9 orang karyawan (12,90%) dengan profil komitmen organisasi F dimana *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi, *normative commitment* rendah. Karyawan profil ini bertahan pada PT.X selain karena kecintaannya dengan perusahaan tetapi juga karena suatu kebutuhan. Karyawan merasa betah dengan lingkungan yang ada di dalam perusahaan baik atasan, rekan kerja, dan pekerjaannya. Selain mereka sudah betah dengan PT.X, karyawan yang ada pada profil ini sangat menggantungkan hidupnya dari penghasilan yang ia dapatkan dari PT.X. Namun rasa betah karyawan pada perusahaan tidak diringi oleh produktifitas kerja yang baik pula dari karyawan, pada profil ini karyawan cenderung banyak melakukan pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan maupun orang-orang yang ada di dalamnya karena karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab dan kewajiban terhadap pekerjaannya di perusahaan.

Terakhir, tidak ada karyawan yang menggambarkan profil komitmen organisasi G dan H dengan komponen *affective commitment* rendah, komponen *continuance commitment* rendah, komponen *normative commitment* tinggi dan komponen *affective commitment* rendah, *continuance commitment* tinggi, *normative commitment* tinggi.

D. Kesimpulan

1. Profil terbanyak yang dimiliki karyawan bagian produksi PT.X divisi Y adalah profil B dimana komponen *affective commitment* tinggi, komponen *continuance commitment* rendah, komponen *normative commitment* tinggi dengan 16 orang karyawan (22,90%).
2. Profil yang paling sedikit dimiliki karyawan bagian produksi PT.X divisi Y adalah profil F dimana komponen *affective commitment* tinggi, komponen *continuance commitment* tinggi, komponen *normative commitment* rendah dengan 9 orang karyawan (12,90%).
3. Profil komitmen organisasi yang cocok untuk PT.X divisi Y adalah profil B dimana komponen *affective commitment* tinggi, komponen *continuance commitment* rendah, komponen *normative commitment* tinggi.

Daftar Pustaka

- Davis, K & Newstorm, J.W (1994). *Perilaku dalam Organisasi Jilid I* Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Kaplan, Robert M. & Saccuzzo, Dennis P. (2012). *Psychological testing: principles, application, & issues*. Eight edition. San Diego: Wadsworth Publishing
- Meyer, J. P & Allen, N.J (1997). *Commitment in the Work Place Theory Research and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Noor, Hasanuddin. 2012. *Psikometri: aplikasi dalam penyusunan instrumen pengukuran perilaku*. Bandung. Jauhar Mandiri.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: R&B.

- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baroroh, S. (2013). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan*. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hadiyani, M.I. (2013). *Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja Karyawan*. *Jurnal Online Psikologi* Vol. 01 No. 01.
- Kingkin, Rosyid, Arjangi. (2010). *Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Prediktor Komitmen Organisasi*. *Proyeksi*, Vol. 5 (1), 17-32.
- <https://economy.okezone.com/read/2016/12/02/320/1557200/industri-makanan-dan-minuman-tumbuh-9-8> diunduh 18 Oktober 2017
- <http://ekonomi.kompas.com/read/2013/05/02/10412637/Ini.Perusahaan.yang.Paling.Dik-agumi.di.Indonesia> diunduh 18 Oktober 2017
- <http://market.bisnis.com/read/20161021/192/594438/ini-daftar-50-perusahaan-terbaik-indonesia-versi-forbes-2016> diunduh 18 Oktober 2017