

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Gejala globalisasi mengakibatkan semakin banyak perusahaan manufaktur yang berkecimpung dalam perekonomian Indonesia. Perusahaan-perusahaan tersebut harus mampu melakukan kegiatan usahanya dengan lebih baik dan mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu sumber daya yang sangat penting dan harus dimiliki setiap perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi baik sebagai perencana, pelaksana, dan bahkan sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Jumlah produsen sepatu-sandal di Indonesia tercatat sebanyak 170 perusahaan. Saat akhir krisis tahun 1997 jumlah tersebut berkurang menjadi 83 perusahaan. Industri sepatu-sandal di Indonesia telah mengalami kemajuan signifikan. Diawali dari produsen sepatu-sandal dalam negeri yang masih dikategorikan sebagai industri kecil dengan kualitas rendah, telah berkembang menjadi produsen sepatu-sandal skala besar yang mampu memproduksi sepatu-sandal berstandar Internasional. Hingga tahun 2011, perusahaan sepatu di Indonesia mencapai 388 perusahaan. Seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk, taraf hidup, gaya hidup, dan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan, maka permintaan sepatu-sandal juga

mengalami peningkatan. Kondisi ini mendorong tumbuhnya perusahaan-perusahaan yang memproduksi sepatu-sandal. (<http://www.metrotvnews.com>)

Pabrik “X” merupakan suatu pabrik yang memproduksi sol sepatu dan sandal yang berdiri di kota Tasikmalaya. Pabrik ini memiliki 107 orang karyawan, terdiri dari 1 orang supervisor, 1 orang sekretaris dan 1 orang bendahara, serta 104 orang karyawan bagian produksi, yang meliputi 56 orang pria dan 48 orang wanita dengan rentang usia 20-45 tahun. Seluruh karyawan di Pabrik “X” Tasikmalaya ini berstatus sebagai pegawai tetap.

Karyawan bagian produksi dibagi menjadi lima bagian, pertama yaitu bagian penggilingan dan pencetakan. Pada bagian ini, bahan baku digiling melalui mesin pengiling menjadi butiran-butiran, kemudian diproses menjadi bahan karet mentah sehingga dihasilkan lembaran karet yang kemudian dilanjutkan dengan pencetakan. Kedua merupakan tahap pengguntingan, yang dilakukan setelah proses pencetakan sol kemudian digunting sesuai dengan pola. Ketiga adalah bagian pengecatan, sol yang telah digunting kemudian diberi warna dengan menggunakan alat semprot cat. Keempat merupakan bagian sortir, yang bertugas untuk memisahkan sol sandal yang layak untuk dipasarkan dan yang tidak. Bagian kelima merupakan bagian yang terakhir adalah bagian pengepakan, yang bertugas untuk mengepak sol sandal untuk dimasukkan ke dalam karung lalu kemudian disimpan ke dalam gudang. Para karyawan bagian produksi ini dituntut untuk dapat bekerja menghasilkan sol sandal dalam jumlah banyak perharinya, rata-rata produksi perharinya adalah sekitar 360 kodi atau sekitar 7200 pasang sol sandal.

Menurut supervisor bagian produksi, karyawan di pabrik tetap menunjukkan hasil yang memuaskan yang dapat dilihat dari tercapainya target harian yang telah ditetapkan dalam bekerja seperti tercapainya jumlah sol yang dihasilkan pada bagian penggilingan dan pencetakan sol. Karyawan sebagian besar menggantung sol sesuai dengan pola yang ada. Pada bagian pengecatan, kerapihan karyawan dalam melakukan pengecatan sol tergolong baik dan juga warna yang sesuai dengan pesanan. Hanya sekitar 0.8% dari total keseluruhan sol yang dihasilkan terjadi kesalahan ketika proses pengguntingan dan pengecatan. Sebagian besar karyawan juga melakukan pekerjaannya dengan tepat dalam hal menyortir sol yang layak dan tidak layak untuk dipasarkan. Pada bagian mengepak, karyawan menghitung dengan benar jumlah yang harus dimasukkan.

Meskipun gaji yang diberikan oleh pabrik berada pada minimum UMR yang berlaku bagi buruh di kota Tasikmalaya, tanpa adanya uang makan ataupun uang transportasi tambahan, mereka dapat mencapai target-target mereka dalam bekerja. Sementara dari hasil wawancara dengan karyawan pabrik sol lainnya, pabrik lainnya memberikan tambahan uang makan disamping gaji pokoknya dan juga memberikan fasilitas keamanan kegiatan produksi seperti masker dan sarung tangan.

Pabrik “X” beroperasi selama 24 jam sehari mulai hari Senin hingga Sabtu. Pabrik membagi jam kerjanya pada hari Senin-Jumat menjadi 3 *shift*, yaitu *shift* 1 mulai pukul 07.00 – 15.00, *shift* 2 pada pukul 15.00 – 23.00 dan *shift* 3 mulai pukul 23.00 – 07.00 dengan istirahat selama 1 jam pada setiap shiftnya. Sedangkan pada hari Sabtu karyawan bekerja setengah hari selama 5 jam kerja.

Pabrik ini membagi waktu kerjanya menjadi 3 *shift* dengan merotasi waktu kerja para karyawannya setiap minggunya. Undang-undang ketenagakerjaan mengatakan bahwa waktu kerja 8 jam dalam 1 hari adalah untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 77 ayat 2). Sedangkan jika dibandingkan dengan pabrik sol lainnya, pabrik sol tersebut tidak mengadakan kegiatan produksi pada hari sabtu atau libur untuk para karyawan bagian produksi.

Pabrik “X” tidak memberikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang merupakan asuransi kesehatan kepada semua karyawannya. Pabrik “X” hanya memberikan layanan JAMSOSTEK kepada para karyawannya yang bekerja dari awal pabrik ini didirikan, yaitu sekitar 28 orang. Dimana terdapat undang-undang mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 99 ayat 1). Hal ini berbeda jika dibandingkan dengan pabrik sol lainnya, menurut hasil wawancara dengan karyawan pabrik lain, pabrik mereka menyediakan jaminan sosial kepada seluruh karyawan bagian produksinya.

Kurangnya fasilitas yang diberikan oleh pabrik seperti upah minimum, tidak adanya jamsostek yang diberikan kepada para karyawan, tidak menghasilkan menurunnya hasil produksi dan di pabrik ini tingkat *turnover*nya tergolong rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan *supervisor* bagian produksi, dikatakan bahwa setiap harinya mereka dapat mencapai target produksi. Pada tahun 2010-2011, Pabrik “X” mengalami turnover sebesar 10% karyawannya, dan hingga

pertengahan tahun 2012 ini Pabrik “X” hanya kehilangan sekitar 10% karyawannya. Tingkat absensi di pabrikpun dapat dikatakan sangat rendah. Dengan upah yang minimum serta fasilitas-fasilitas Pabrik “X” yang kurang memadai, para karyawan mampu bertahan dan tetap bekerja pada Pabrik “X” ini.

Komitmen organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi. Mowday & Steers (dalam Meyer & Allen, 1997) mengemukakan bahwa setiap anggota organisasi dapat memiliki penghayatan yang beragam terhadap organisasi tempat mereka bekerja yang ditampilkan dalam bentuk sikap dan perilaku yang mencerminkan komitmen terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen akan mendorong pilihan kebiasaan karyawan yang mendukung perusahaan untuk bekerja lebih efektif. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berorientasi pada pekerjaan (Robbin, 2002). Untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan *job description*, maka karyawan diharapkan memiliki komitmen organisasi. Meyer dan Allen (1991, dalam Meyer & Allen, 1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi 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.

Setiap lembaga, perusahaan, organisasi mengharapkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi sesuai dengan standar organisasinya. Dengan memiliki komitmen organisasi karyawan dapat mengabdikan dirinya untuk bekerja sebaik mungkin di dalam organisasi tersebut. Melihat begitu pentingnya sumber daya manusia pada suatu organisasi, maka organisasi perlu melihat komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Dengan memiliki komitmen organisasi, maka karyawan akan tetap dapat bekerja dengan maksimal walaupun dihadapkan dengan berbagai situasi, tuntutan, dan masalah dalam melaksanakan tugasnya. Komitmen karyawan terhadap organisasinya juga akan mempengaruhi perilakunya terhadap organisasi. Peningkatan komitmen organisasi berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan turnover yang rendah (Meyer & Allen, 1997).

Meyer & Allen (1997) membagi *Organizational Commitment* menjadi 3 komponen, yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang kuat, cenderung bertahan akan pekerjaannya karena keinginannya sendiri. Anggota organisasi yang terkait dengan organisasi yang bekerja dengan dasar *continuance commitment* yang tinggi bekerja atas dasar kebutuhan. Adapun anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi bertahan akan pekerjaannya karena merasa adanya keharusan atau kewajiban dengan organisasi. Ketiga komponen ini muncul dalam diri setiap anggota organisasi, namun muncul dalam kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mempertahankan pekerjaannya.

Komitmen karyawan ini merupakan suatu hal yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat membuat karyawan merasa memiliki kepedulian yang besar terhadap perusahaan dan dapat menampilkan keaktifan yang besar dalam setiap aktifitasnya dalam bekerja. Karyawan Pabrik “X” juga menampilkan kinerja yang baik yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas sol yang dihasilkan dapat memenuhi target setiap harinya.

Berdasarkan wawancara dengan 10 orang karyawan, sebanyak 29% karyawan mempunyai lama kerja antara 1 - 3 tahun, dan sebanyak 71% karyawan mempunyai lama kerja antara 4-7 tahun. Dari wawancara tersebut diperoleh data sebagai berikut, sebanyak 20% karyawan bekerja di pabrik “X” karena pekerjaannya yang menurutnya mudah dilakukan. Mereka juga mengatakan bahwa mereka menyenangi lingkungan kerja di pabrik. Mereka menyenangi rekan-rekan kerja yang lainnya dan juga kerja sama yang terjadi di pabrik. (*affective commitment*)

Sebanyak 60% karyawan lainnya merasa bahwa mereka akan kehilangan penghasilan mereka apabila mereka mengundurkan diri dari pabrik (*continuance commitment*). Terlebih lagi, mereka merasa tidak memiliki kesempatan untuk bekerja di bidang lain karena usia dan kemampuan mereka, namun mereka merasa cukup puas dengan imbalan yang diterimanya. Mereka juga mengatakan bahwa karena usia, mereka memilih tempat bekerja yang jaraknya dekat dengan tempat tinggalnya.

Sebanyak 20% karyawan mengatakan bahwa ia merasa wajib bekerja di pabrik karena ayahnya pun telah bekerja lama di pabrik ini (*normative commitment*). Mereka mengatakan bahwa mereka bekerja karena ingin menggantikan ayah atau ibu mereka yang telah bekerja lama dan telah pensiun dari pabrik. Mereka merasa bahwa mereka seperti memiliki kewajiban untuk bekerja di pabrik setelah pensiunnya orangtua mereka untuk membantu pabrik dan juga sebagai balas budi karena telah membantu keluarga mereka dalam hal penghasilan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah disebutkan diatas maka peneliti ingin melihat bagaimana gambaran mengenai profil komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi Pabrik “X” di Kota Tasikmalaya.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui profil komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi Pabrik “X” di kota Tasikmalaya.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai profil komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di Pabrik“X” di kota Tasikmalaya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran yang lebih rinci mengenai profil komitmen organisasi yang dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di Pabrik “X” di kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Memberikan informasi tambahan kepada Ilmu Psikologi khususnya pada Psikologi Industri dan Organisasi mengenai profil komitmen organisasi pada karyawan.
2. Memberikan informasi tambahan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian mengenai profil komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan bagi pemilik Pabrik “X” mengenai profil komitmen organisasi yang dimiliki karyawan bagian produksi sehingga dapat membantu pihak pabrik untuk meningkatkan komitmen karyawan dan dapat menguntungkan pihak pabrik.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada supervisor pabrik “X” mengenai profil komitmen organisasi yang dimiliki

karyawan bagian produksi sehingga dapat mengetahui komitmen yang harus dipertahankan oleh karyawan dan juga mendorong karyawan mempertahankannya, serta cara untuk meningkatkan komitmen karyawan yang tergolong rendah.

1.5 Kerangka Pikir

Sebagian besar karyawan bagian produksi Pabrik “X” di Tasikmalaya berada pada masa dewasa awal, yaitu sekitar usia 20-40 tahun. Rentang usia tersebut merupakan usia produktif, dimana seseorang mampu melepaskan ketergantungannya mula-mula dari orangtua, selanjutnya dari teman-teman hingga mencapai taraf otonomi baik secara ekonomi maupun pengambilan keputusan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja, para karyawan Pabrik “X” di Tasikmalaya dituntut untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhannya masing-masing. Sebagai bukti kemandirian pada masa dewasa awal, mereka sudah mendapatkan pekerjaan penuh waktu yang kurang lebih menetap serta dapat membuat keputusan tentang nilai-nilai, keluarga, gaya hidup, maupun karir (Santrock, 2002).

Individu dewasa juga memiliki kesadaran yang besar dalam komitmen untuk memilih pekerjaan. Pemilihan pekerjaan ataupun karir dipengaruhi oleh berbagai macam faktor termasuk kecerdasan, kepribadian, dan pengalaman-pengalaman dalam keluarga (Santrock, 2002). Terdapat beragam karir yang dapat dipilih dan dijalani oleh individu, salah satunya adalah sebagai seorang karyawan.

Meyer dan Allen (1991, dalam Meyer & Allen, 1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi 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.

Komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga komponen utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997).

Meyer & Allen (1997) mengatakan bahwa *Organizational Commitment* merupakan keterikatan karyawan terhadap tempat ia bekerja. Meyer & Allen (1997) membagi komitmen organisasi menjadi 3 komponen, yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. *Affective Commitment* merupakan ikatan yang berasal dari keterikatan emosional anggota organisasi terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan *affective commitment* yang kuat, cenderung bertahan akan pekerjaannya karena keinginannya sendiri. Karyawan yang memiliki komponen *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan karyawan dengan *affective*

commitment yang lebih rendah, misalnya karyawan bagian produksi pabrik ini merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, senang melakukan pekerjaan yang harus dikerjakannya seperti mencetak sol, menggunting pola sol, mengecat, mengepak, ikut berpartisipasi dalam kegiatan pabrik.

Continuance Commitment diartikan sebagai tidak adanya alternatif pilihan lainnya kecuali tetap bertahan dalam organisasi dan anggota organisasi tersebut akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasinya. Anggota organisasi yang terkait dengan organisasi yang bekerja dengan dasar *continuance commitment* yang tinggi bekerja atas dasar kebutuhan. Mereka bertahan bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi, misalnya karyawan bagian produksi pabrik ini akan tetap bertahan bekerja di pabrik karena ia tidak memiliki pekerjaan lainnya dan harus memberi nafkah kepada keluarganya. Berkaitan dengan hal ini, maka karyawan bagian produksi tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada pabrik. Karyawan bagian produksi ini memilih untuk tetap bekerja pada pabrik karena gaji yang dibutuhkannya untuk memenuhi kebutuhannya.

Normative Commitment merupakan keyakinan seseorang untuk bertanggung jawab dan merasa wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi. Adapun anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi bertahan akan pekerjaannya karena merasa adanya keharusan atau kewajiban dengan organisasinya. *Normative commitment* berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

Normative commitment menimbulkan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari pabrik. Misalnya karena keluarga sudah sejak lama bekerja di pabrik, maka karyawan bagian produksi ini memilih untuk bekerja di pabrik, atau mereka merasa mempunyai tanggung jawab untuk bekerja karena pabrik telah memberikan imbalan kepadanya.

Meyer & Allen (1991, dalam Meyer & Allen, 1997) menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Namun, adanya *normative commitment* diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti *job performance*, *work attendance*, dan *organizational citizenship*. *Normative commitment* akan berdampak kuat pada suasana pekerjaan (Meyer & Allen, 1997). Ketiga komponen ini muncul dalam diri setiap anggota organisasi, namun muncul dalam kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mempertahankan pekerjaannya.

Dari ketiga komponen komitmen tersebut, yaitu *Affective*, *Continuance* dan *Normative Commitment*, dapat dihasilkan delapan profil komitmen yang merupakan hasil dari perbedaan derajat dari setiap komponen komitmen. Profil komitmen yang pertama adalah komitmen dengan *affective*, *continuance* dan *normative* yang tinggi. Karyawan bagian produksi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap pabrik, merasa wajib untuk terus berada di pabrik karena tidak adanya pilihan pekerjaan lain serta merasa akan mengalami kerugian jika meninggalkan pabrik. Karyawan bagian produksi ini merasa sangat nyaman

bekerja di pabrik karena pekerjaan yang mudah misalnya hanya mengecat sol dengan menggunakan semprotan cat atau menggunting pola sol dan ia merasa bahwa dirinya harus bekerja karena pabrik akan memberikan imbalan sesuai dengan pekerjaannya.

Profil komitmen yang kedua adalah komitmen dengan *affective* dan *continuance* yang tinggi, namun *normative* rendah. Karyawan bagian produksi ini bekerja bukan karena kewajibannya untuk bekerja, melainkan karena dirinya memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi bagi organisasi serta dirinya memiliki kesadaran bahwa dirinya akan mengalami kerugian jika dirinya meninggalkan organisasi. Karyawan bagian produksi ini bekerja karena membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhannya dan merasa sangat nyaman dengan pekerjaannya. Mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya dan ia juga tidak memiliki pilihan pekerjaan lainnya selain bekerja di pabrik tersebut.

Profil komitmen yang ketiga adalah komitmen dengan *affective* yang tinggi, serta *continuance* yang rendah dan *normative* yang tinggi. Karyawan bagian produksi ini memiliki ikatan emosional dengan pabrik, nyaman dan ikut berperan aktif kegiatan yang diadakan oleh pabrik, dan juga memiliki kewajiban untuk terus bekerja di pabrik tersebut. Namun, ia memilih untuk keluar dari pabrik ini jika terdapat kesempatan bagi dirinya untuk meninggalkan pekerjaan untuk pekerjaan dan pendapatan yang lebih baik dari sekarang. Seorang karyawan merasa sangat nyaman dengan tugas yang dikerjakannya di pabrik dan ia merasa memiliki tanggung jawab dengan pekerjaannya tersebut.

Profil komitmen yang keempat adalah komitmen dengan *affective* yang tinggi, serta *continuance* dan *normative* yang rendah. Karyawan merasa sangat nyaman bekerja di pabrik dan ingin terlibat di dalam kegiatan yang ada. Karyawan tidak mengalami kerugian secara finansial jika meninggalkan pabrik, dan juga tidak memiliki kewajiban untuk terus bekerja di pabrik. Karyawan ini merupakan karyawan yang dengan sangat menyukai pekerjaannya, namun apabila dirinya memiliki kesempatan serta penghasilan yang melebihi penghasilannya sekarang di luar organisasi namun karyawan ini akan tetap memilih untuk keluar dari pabrik dan memilih pekerjaan yang lebih baik dari pada pekerjaannya yang sekarang.

Profil komitmen yang kelima adalah komitmen dengan *affective* yang rendah, serta *continuance* dan *normative* yang tinggi. Karyawan bagian produksi ini memiliki kewajiban untuk bekerja di pabrik dan ia juga menyadari bahwa dirinya akan mengalami kerugian apabila dirinya meninggalkan pabrik, sehingga mereka memilih untuk tetap bertahan bekerja di pabrik ini. Mereka adalah karyawan yang tidak memiliki ikatan emosional dengan pabrik dan kurang memiliki motivasi untuk ikut serta dalam setiap kegiatan yang diadakan pabrik. Karyawan bagian produksi ini bekerja karena kewajiban akan pekerjaannya agar ia mendapatkan upah atas pekerjaan yang dikerjakannya untuk memenuhi kebutuhannya.

Profil komitmen yang keenam adalah komitmen dengan *affective* yang rendah, serta *continuance* yang tinggi dan *normative* yang rendah. Karyawan bekerja karena adanya keharusan bagi dirinya, ia menyadari bahwa dirinya akan mengalami kerugian jika meninggalkan pabrik dan juga tidak adanya kesempatan

untuk bekerja di tempat lain sehingga memutuskan untuk tetap bertahan bekerja dipabrik ini. Karyawan kurang memiliki kedekatan secara emosional dengan pabrik, ia bekerja hanya untuk kebutuhan dirinya sendiri.

Profil komitmen yang ketujuh adalah profil komitmen dengan *affective* dan *continuance* yang rendah, serta *normative* yang tinggi. Karyawan bekerja di pabrik karena dirinya memiliki suatu keyakinan dan keharusan untuk terus bekerja di pabrik. Karyawan tidak memiliki kedekatan secara emosional dengan pabrik dan juga tidak memikirkan mengenai kerugian yang ia dapatkan dari pabrik sehingga apabila ada pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaannya yang sekarang ia lebih memilih untuk berhenti bekerja di pabrik ini. Namun, karena rasa tanggung jawab dan kewajibannya yang tinggi karyawan bagian produksi ini memilih untuk tetap bertahan bekerja di pabrik ini, misalnya karena dilandaskan oleh adanya hutang-budi.

Profil komitmen yang kedelapan adalah profil komitmen dengan *affective*, *continuance* serta *normative* yang rendah. Karyawan pabrik mengerjakan tugasnya tanpa memiliki suatu bentuk komitmen yang jelas. Karyawan bagian produksi ini tidak memiliki kedekatan secara emosional dengan pabrik, ia tidak merasa senang bekerja di pabrik dan tidak merasa menjadi bagian dari pabrik. Karyawan ini juga tidak mengalami kerugian secara finansial apabila dirinya meninggalkan pabrik serta ia tidak memiliki kewajiban untuk terus bekerja di pabrik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan

(Allen & Meyer, 1997). Karakteristik pribadi mencakup usia, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Beberapa penelitian melaporkan bahwa tidak ada kaitannya perbedaan jenis kelamin dengan komponen komitmen kerja. Terdapat hubungan antara usia dan lamanya seseorang bekerja/masa jabatan dengan komponen komitmen kerja. Semakin ia menikmati pekerjaannya, dan lebih mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dengan usia yang semakin tua karyawan akan menunjukkan *affective commitment* yang tinggi. Karyawan dengan masa jabatan yang telah dijalannya dalam bekerja membuatnya mendapatkan semakin banyak pengalaman kerja, semakin betah, maka semakin kuat ikatan yang terbentuk dengan organisasi sehingga *affective commitment* semakin tinggi.

Karakteristik pribadi juga berhubungan dengan *continuance commitment*. Pada pencapaian usia yang semakin tua, alternatif pilihan kerja yang bisa didapatkan semakin sedikit sehingga setelah mendapatkan pekerjaan tertentu, orang dengan usia yang lebih tua akan lebih mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mereka akan lebih tertarik untuk menunjukkan unjuk kerjanya sehingga orang yang lebih tua usianya memiliki *continuance commitment* yang dominan.

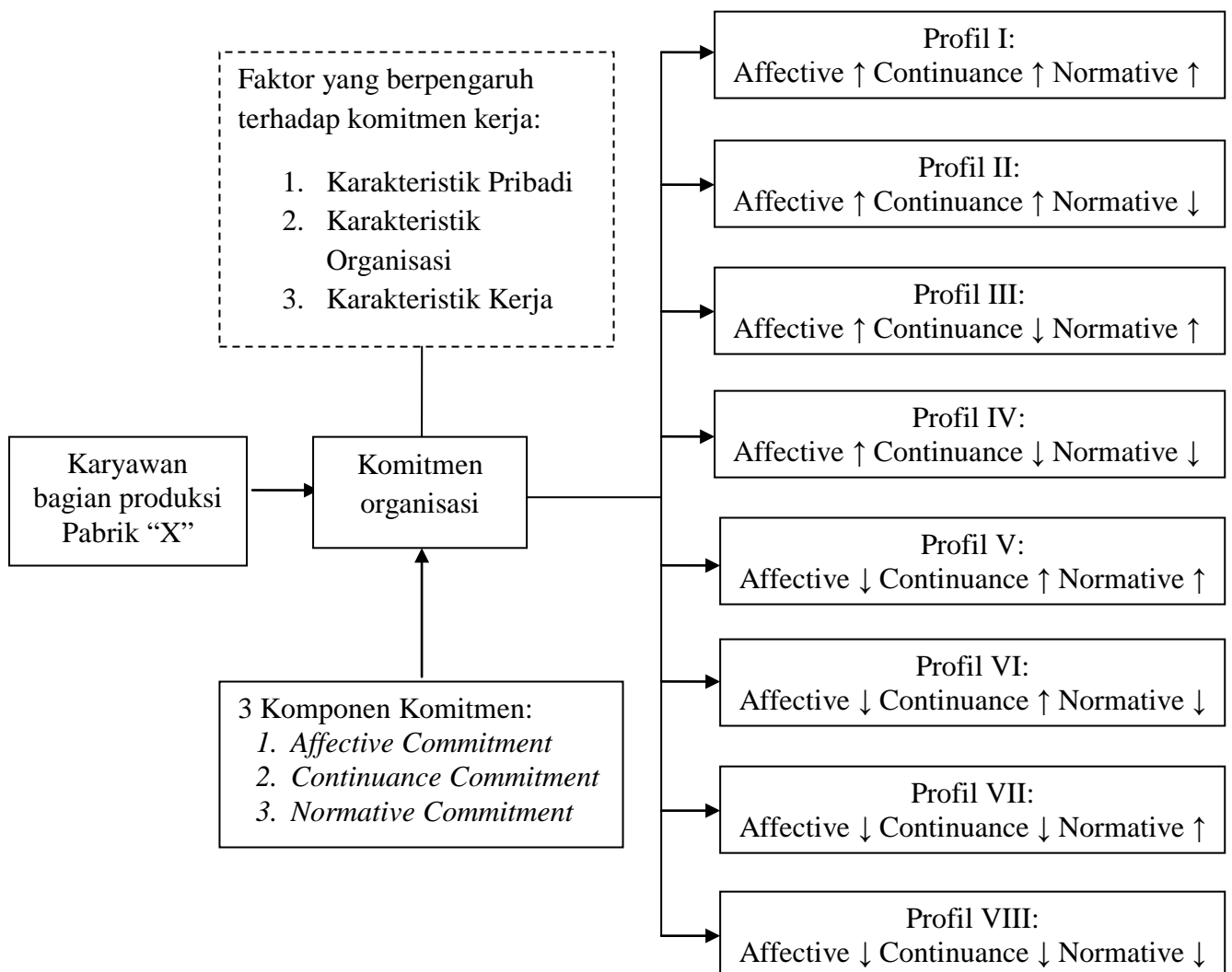
Karakteristik pekerjaan adalah berupa pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya. Hubungan yang kuat terjadi antara kepuasan karyawan dan motivasi dengan *affective commitment*. Dalam kepuasan kerja tercakup

didalamnya adalah fasilitas dan imbalan. Hal ini berkaitan dengan *continuance commitment*. Imbalan dan fasilitas yang diberikan organisasi dan dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja dapat menjadi pendorong bagi individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Imbalan yang sepadan dengan pekerjaan yang diberikan dan semakin lengkap fasilitas yang diberikan pada karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya akan membuat mereka semakin mudah melaksanakan pekerjaannya akan membuat karyawan tetap bertahan dalam pekerjaannya.

Dalam karakteristik organisasi komponen komitmen kerja memiliki kaitan dengan peran karyawan di dalam organisasi, *affective commitment* akan rendah pada karyawan yang tidak yakin tentang apa yang mereka atau yang perilaku yang diharapkan tidak sesuai dengan yang tampak. Hubungan antara karyawan dengan atasan juga memungkinkan meningkatnya *affective commitment*, *affective commitment* akan tinggi pada karyawan yang atasannya melibatkan mereka dalam membuat keputusan dan yang memberikan mereka pertimbangan dan rasa keadilan. Bila organisasi membuat karyawan menjadi seseorang yang khusus dalam organisasi tersebut, dan organisasi telah memberikan sesuatu yang membuat karyawan merasa kesulitan untuk membalasnya maka *normative commitment* akan meningkat. Pandangan tentang pekerjaan lain dapat dipengaruhi oleh sistem organisasi yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Dari hal-hal yang telah disebutkan di atas, profil komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi Pabrik “X” di Tasikmalaya akan diukur. Profil komitmen kerja akan diukur berdasarkan komponen-komponennya, yaitu:

affective commitment, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Dari ketiga komponen tersebut maka didapatkan 8 profil komitmen yang merupakan hasil dari perbedaan derajat dari setiap komponen komitmen.



1.1 Skema Kerangka Pikir

1.6 Asumsi Penelitian

1. Komitmen organisasi karyawan bagian produksi Pabrik “X” di kota Tasikmalaya terdiri dari 3 komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.
2. Karyawan bagian produksi Pabrik “X” di Tasikmalaya memiliki salah satu dari 8 profil komitmen yang dihasilkan dari 3 komponen komitmen organisasi.
3. Profil komitmen organisasi karyawan bagian produksi Pabrik “X” di kota Tasikmalaya dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman berorganisasi.