

ISSN: 1441-9285

# PSIKOmedia

JURNAL PSIKOLOGI MARANATHA

DAFTAR ISI.....	i
HUBUNGAN ANTARA TIPE ACHIEVEMENT GOAL ORIENTATION DENGAN PRESTASI BELAJAR PADA NILAI BAHASA INGGRIS DAN IPA PADA SISWA PROGRAM BILINGUAL.....	1
<i>Meilani Rohinsa</i>	
PENYUSUNAN MODEL KOMPETENSI GURU DI LEMBAGA PENDIDIKANPRASEKOLAH "X" BANDUNG.....	15
<i>Ka Yan</i>	
PERANAN <i>ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i> TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	33
<i>Ira Adelina</i>	
PERILAKU MAKAN PADA REMAJA YANG OBESITAS TINJAUAN DARI <i>SOCIAL COGNITIVE THEORY</i> .....	43
<i>Eveline Sarintohe</i>	
REAKSI ORANGTUA ANAK AUTISTIK.....	59
<i>Irawati</i>	
SUATU EVALUASI MODUL DAN SIGNIFIKANSI MODIFIKASI MODUL PELATIHAN MASA PERSIAPAN Pensiun (MPP) TERHADAP PERUBAHAN SIKAP MENGHADAPI MASA Pensiun PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN EMPAT DI PEMERINTAH DAERAH KOTA BANDUNG.....	67
<i>Gianti Gunawan</i>	
PERAN PARENTAL <i>SELF-EFFICACY</i> DALAM MENGOPTIMALKAN PERKEMBANGAN AKADEMIK ANAK.....	83
<i>Evany Victoriana</i>	

PSIKOmedia	Volume 7	Nomor 1	Halaman 1 - 98	BANDUNG Februari 2010	ISSN: 1441-9285
------------	----------	---------	-------------------	--------------------------	--------------------

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
<b>HUBUNGAN ANTARA TIPE ACHIEVEMENT GOAL ORIENTATION DENGAN PRESTASI BELAJAR PADA NILAI BAHASA INGGRIS DAN IPA PADA SISWA PROGRAM BILINGUAL.....</b>	<b>1</b>
<i>Meilani Rohinsa</i>	
<b>PENYUSUNAN MODEL KOMPETENSI GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN PRASEKOLAH "X" BANDUNG .....</b>	<b>15</b>
<i>Ka Yan</i>	
<b>PERANAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....</b>	<b>33</b>
<i>Ira Adelina</i>	
<b>PERILAKU MAKAN PADA REMAJA YANG OBESITAS TINJAUAN DARI SOCIAL COGNITIVE THEORY.....</b>	<b>43</b>
<i>Eveline Sarintohe</i>	
<b>REAKSI ORANGTUA ANAK AUTISTIK.....</b>	<b>59</b>
<i>Irawati</i>	
<b>SUATU EVALUASI MODUL DAN SIGNIFIKANSI MODIFIKASI MODUL PELATIHAN MASA PERSIAPAN PENSIUN (MPP) TERHADAP PERUBAHAN SIKAP MENGHADAPI MASA PENSIUN PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN EMPAT DI PEMERINTAH DAERAH KOTA BANDUNG .....</b>	<b>67</b>
<i>Gianti gunawan</i>	
<b>PERAN PARENTAL SELF-EFFICACY DALAM MENGOPTIMALKAN PERKEMBANGAN AKADEMIK ANAK.....</b>	<b>83</b>
<i>Evany Victoriana</i>	

Saran, Kritik dan Tulisan/ Artikel yang ingin dimuat dalam  
Jurnal Psikologi Maranatha dapat dialamatkan pada:  
Redaksi Jurnal Psikologi Maranatha  
Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha  
Jl. Prof.drg. Suria Sumantri, MPH no 65, Bandung. 40164  
Tlp: (022) 2012186 ext: 304/306  
Email: psikomedia.maranatha@gmail.com

## PERANAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Ira Adelina

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung

### **Abstract**

*Human resources are important assets for the company in its activities. In addition to capabilities and skills, commitments also required by the employees. Someone will do their best in doing their tasks if they have commitments. Organizational commitment as an attitude that reflects the loyalty of employees to the organization and a continuous process in which employees express their concern for the success and welfare of the organization. Organizational commitment is divided into three aspects, namely the strong desire of employees to remain part of the organization, employee willingness to help the organization achieve its goals, and beliefs of employees on the value and acceptance of organizational goals. Organizational commitment can be influenced by various factors. There are three factors that affect organizational commitment, which are personal factors, organizational factors, and non-organizational factors. Employees who have commitments to the organization will feel more concerned to develop their knowledge and expertise so that it can be used in the event of organizational change.*

**Keywords:** *organizational commitment, company, organization, human resources, employee*

### **PENDAHULUAN**

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan menentukan kelangsungan hidup organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik di dalam suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal (Soekidjoe Notoatmodjo, 2003). Manajemen sumber daya manusia yang baik harus memberikan arah dalam memenuhi sasaran-sasaran organisasi, dan pada saat yang sama juga memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

Untuk mendukung kesinambungan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang tidak bisa dilepaskan dari tersedianya sumber daya manusia



yang berkualitas berdasarkan *skill* (keahlian), *knowledge* (pengetahuan), dan *attitude* (sikap perilaku). Selain kemampuan dan keterampilan, komitmen juga perlu dimiliki oleh karyawan. Seseorang akan melakukan yang terbaik dalam mengerjakan tugas-tugasnya apabila ia memiliki sikap kerja yang disebut dengan komitmen. Komitmen ini juga mendorong orang untuk senantiasa melakukan yang terbaik bagi orang lain dan lingkungan tempat ia bekerja. Akibatnya, orang lain akan melihat, menghargai, dan mendukung upaya orang tersebut, karena mereka percaya bahwa apa yang dilakukan orang tersebut adalah untuk kebaikan bersama. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasinya akan lebih merasa peduli untuk mengembangkan pengetahuan dan keahliannya sehingga tetap dapat digunakan jika terjadi perubahan organisasi (Meyer & Allen, 1997).

### **KONSEP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Dalam suatu pembangunan, ada dua aset pokok yang harus dimiliki yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu pembangunan terletak pada sumber daya manusianya yang mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir dari pembangunan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik di dalam suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Secara mikro, dalam arti di lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain), sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah tenaga kerja, pegawai, atau karyawan (*employee*) (Ashrianingsih, 2009).

Perencanaan adalah inti manajemen karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan kepada rencana tersebut. Melalui perencanaan, memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya

mereka secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) adalah inti dari manajemen sumber daya manusia. Karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan, dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah.

Perencanaan sumber daya manusia di suatu organisasi adalah sangat penting bukan saja bagi organisasi itu sendiri, tetapi juga bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Keuntungan-keuntungan yang dapat ditarik dari perencanaan sumber daya manusia itu antara lain :

- a. Meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya manusia.
- b. Menyesuaikan kegiatan tenaga kerja dengan tujuan organisasi.
- c. Membantu program penarikan tenaga dari bursa atau pasaran tenaga kerja secara baik.
- d. Pengadaan tenaga kerja baru secara ekonomis.
- e. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia.
- f. Mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia.

Killian (1982) dan Siagian (1995) (dalam Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO, 2001) menyatakan, sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan, serta dikembangkan oleh organisasi. Sementara itu ditinjau dari sudut karyawan sebagai sumber daya manusia itu sendiri, Santamaria (1991) (dalam Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO, 2001) menyatakan, saat ini karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya. Karyawan mencari martabat, penghargaan, kebijakan yang mempengaruhi kerja dan karir mereka, rekan kerja yang kooperatif, serta kompensasi yang adil. Tuntutan karyawan yang semakin tinggi terhadap organisasinya serta apa yang dilakukan oleh



organisasi akan menentukan bagaimana komitmen atau keterikatan karyawan terhadap organisasi.

### **ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

*Organizational commitment* bermaksud menjelaskan bagaimana hubungan antara karyawan dengan organisasinya, bagaimana hal tersebut menjadi demikian mantap, dan bagaimana hubungan itu dapat mempengaruhi perilaku, kesejahteraan dan keefektifan kontribusi karyawan terhadap organisasinya. Luthans (2002) mendefinisikan *Organizational commitment* sebagai sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasinya dan suatu proses berkesinambungan yang dilakukan karyawan dalam mengekspresikan kepeduliannya terhadap kesuksesan dan kesejahteraan organisasinya.

Pendekatan *organizational commitment* berdasarkan sikap disebut dengan *attitudinal commitment* yang berfokus pada proses bagaimana seseorang mulai memikirkan hubungannya dengan organisasi atau menentukan sikapnya terhadap organisasi. Penelitian mengenai *attitudinal commitment* melibatkan pengukuran terhadap komitmen (sebagai suatu sikap atau pola pikir), bersamaan dengan variabel lain yang dianggap sebagai penyebab, atau konsekuensi dari komitmen (Mowday, Porter, & Steers, 1982 dalam Luthans, 2002).

*Organizational commitment* dibagi menjadi tiga aspek yaitu: adanya keinginan (*desire*) yang kuat dari karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan (*willingness*) karyawan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, dan keyakinan (*belief*) dan penerimaan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi (Fred Luthans, 2002). Pada aspek keinginan (*desire*) yang kuat, karyawan menunjukkan sejauhmana keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, serta bagaimana mereka menyikapi keinginannya tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung akan memilih untuk tetap bergabung dengan perusahaannya

dalam keadaan yang sulit sekalipun. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung kurang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dibandingkan dengan karyawan yang komitmennya rendah (Porter, Steers, Mowday, dan Boulian, 1974 dalam Allen & Meyer, 1997). Karyawan dengan komitmen yang rendah cenderung memilih untuk pindah kerja jika ada kesempatan yang lebih menguntungkan dirinya. Karyawan ini mungkin mulai mengevaluasi keterampilan dan pengalaman mereka dalam kaitan dengan nilai jual mereka di luar organisasi, dibandingkan dengan implikasi mereka untuk pekerjaan mereka saat ini atau di masa depan pada organisasinya sekarang (Allen & Meyer, 1997).

Pada aspek kesediaan (*willingness*) untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, tampak melalui sejauhmana kesediaan karyawan untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan agar perusahaan dapat maju. Karyawan dengan komitmen yang tinggi pada organisasinya akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil yang lebih baik pada pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan dengan komitmen yang rendah (Allen & Meyer, 1997). Karyawan dengan komitmen yang rendah cenderung kurang mengerahkan seluruh kemampuannya dalam pekerjaannya, sehingga kurang memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaannya lebih dari harapan perusahaan.

Pada aspek keyakinan (*belief*) dan penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi, memperlihatkan bagaimana perasaan karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan yang dimiliki oleh perusahaan, serta bagaimana sikap mereka dalam menerimanya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung akan mendukung dan menerima segala keputusan yang diambil oleh perusahaannya. Mereka juga cenderung memiliki keyakinan yang tinggi pada perusahaannya, meskipun di saat perusahaan tengah mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah cenderung kurang mendukung kebijakan perusahaan. Mereka juga cenderung meragukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.



## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ORGANIZATIONAL COMMITMENT

*Organizational commitment* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Luthans, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *organizational commitment*, yaitu faktor personal, *organizational*, dan *non organizational*. Pada faktor personal terdiri dari usia, masa kerja, dan perasaan positif dan negatif terhadap perusahaan. Ketika usia semakin bertambah, masa kerja seseorang juga bertambah, dan keduanya tumbuh sejalan dengan hubungan mereka terhadap tempat kerjanya, sehingga dapat mempengaruhi komitmen mereka (Lincoln & Kalleberg, 1985; William & Hazar, 1986; dalam Allen & Meyer, 1997). Menurut Cherrington, Condie dan England (1979, dalam Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO, 2001), karyawan yang lebih tua (senior) memiliki komitmen yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang lebih muda (junior) karena mereka sudah merasa nyaman dan terlibat secara mendalam dengan perusahaan.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Angle & Perry (1981), Hrebieniak (1974), Morris & Sherman (1981), Sheldon (1971) (dalam Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO, 2001), masa kerja seseorang pada organisasi tertentu merupakan salah satu prediktor terhadap komitmen. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin besar peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi, dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi;
- 2) Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga, dan waktu) untuk organisasi semakin besar; dengan demikian, semakin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut;



- 3) Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, keterlibatan sosial dalam organisasi dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut semakin besar sehingga memungkinkan memberi akses yang lebih baik dalam membangun hubungan-hubungan sosial yang bermakna dan menyebabkan individu segan untuk meninggalkan organisasi;
- 4) Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, mobilitas individu berkurang yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain makin kecil.

Perasaan positif dan negatif karyawan terhadap organisasinya turut mempengaruhi komitmen mereka. Menurut Robert Lavring (1988 dalam Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO, 2001), tempat kerja yang baik merupakan lingkungan dimana pekerjaan karyawan dihargai sehingga mereka merasa bangga bekerja di lingkungan organisasi tersebut. Hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika organisasi tidak memperhatikan mereka atau menganggap mereka sebagai orang yang sangat diperlukan, mereka akan merasa tidak berarti dan dengan demikian komitmen mereka terhadap organisasi akan menurun.

Faktor *organizational* terdiri dari *job design*, *values*, dan gaya kepemimpinan atasan. *Job design* mempengaruhi perasaan karyawan mengenai jabatan, tugas dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaannya. Menurut Mathieu & Zajac (1990 dalam Allen & Meyer, 1997), karyawan yang memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuan dan prestasinya dalam pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi daripada karyawan yang kurang percaya diri. Karyawan ini mungkin mulai mengevaluasi keterampilan dan pengalaman mereka dalam kaitan dengan nilai jual mereka di luar organisasi, dibandingkan dengan implikasi mereka untuk pekerjaan mereka saat ini atau di masa depan pada organisasinya sekarang ("*The End of Corporate Loyalty*", 1986 dalam Allen & Meyer, 1997).

Pada *values*, semakin banyak persamaan nilai-nilai yang dimiliki karyawan dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi, maka komitmen yang dimiliki karyawan tersebut semakin tinggi. Menurut O'Reilly (1991 dalam Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO, 2001), jika individu merasakan nilai-nilai organisasi secara intrinsik sesuai atau sama dengan nilai-nilai pribadi, maka individu akan memiliki tanggung jawab dan keterikatan perasaan yang tinggi terhadap organisasinya. Dengan demikian komitmennya terhadap organisasi akan tinggi pula.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan atasan, menurut Cherrington (1987 dalam Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO, 2001), persepsi mengenai perilaku atasan, sejauh mana individu merasa dihargai dan dipercayai oleh atasan mempengaruhi komitmen karyawan. Jika persepsi karyawan terhadap sikap atasan negatif, maka mereka menjadi kurang termotivasi dalam bekerja dan menunjukkan sikap negatif pula dengan perilaku-perilaku negatif seperti mangkir dan berakhir dengan perasaan tidak betah.

Faktor *non organizational* terkait dengan munculnya berbagai tawaran dan alternatif pekerjaan lain setelah bekerja pada sebuah perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki lebih banyak pilihan dalam bentuk tawaran dan alternatif pekerjaan, ia akan lebih mudah membandingkan dan berpindah dari satu peluang ke peluang lain, sehingga cenderung memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Sementara karyawan yang memiliki keterbatasan tawaran dan peluang pekerjaan lain tidak memiliki pilihan selain menekuni pekerjaan yang sedang dijalannya. Karena itu komitmen mereka cenderung lebih tinggi terhadap perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran dalam menumbuhkan dan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen pada



organisasinya akan lebih merasa peduli untuk mengembangkan pengetahuan dan keahliannya sehingga tetap dapat digunakan jika terjadi perubahan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi melalui beberapa aspek, yaitu perencanaan, pengembangan karyawan, penilaian kerja, pemberian kompensasi, serta memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ashrianingsih, Nining. 2009. Studi Deskriptif Mengenai *Organizational Commitment* Pada Karyawan Bidang SDM dan Organisasi di PT "X" Bandung. Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*, Ninth Edition. New York ; McGraw-Hill.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. 1997. *Commitment In The Workplace : Theory, Research, and Application*. California ; Sage Publication.
- Notoatmodjo, Prof. Dr. Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta ; PT. Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Sjabadhyni, Bertina., Graitto, Indarwahyanti., Wutun, Rufus Patty. 2001. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Depok : Fakultas Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Indonesia.