

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Pada era globalisasi saat ini begitu banyaknya perusahaan yang berdiri di bidang pertambangan dan migas di Indonesia. Perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang bumi dan gas saat ini sangatlah berkembang. Dengan adanya perkembangan era globalisasi ini membuat masyarakat saat ini lebih maju dan memahami kecanggihan teknologi. Berkembangnya teknologi saat ini berpengaruh terhadap informasi minyak bumi di Indonesia sehingga menjadi daya tarik bagi negara-negara lain, karena Indonesia sangat terkenal memiliki banyak sumber daya alam yaitu minyak dan gas bumi. Minyak bumi bukan hanya sebagai energi untuk menghidupkan roda perekonomian agar pertumbuhan suatu negara bisa lebih baik tapi dapat menjadi alasan strategis untuk menjalin kerjasama antar negara mengingat sumber daya alam minyak dan gas bumi (migas) tidak dapat diperbarui. Dahulu kala penemuan minyak bumi pertama kali dilakukan oleh Belanda yang dikala itu masih menjajah negara Indonesia. Pada saat itu Belanda menemukan sumber minyak dan akhirnya melakukan pengeboran di Gunung Ciremai, Cibodas, Jawa Barat. (<http://migasreview.com>)

Hingga saat ini Indonesia masih memiliki cadangan minyak yang cukup banyak. Pemerintah menyatakan bahwa cadangan minyak di Indonesia adalah sebesar 38 miliar barel. Mengangkat minyak dari bumi memerlukan infrastruktur, tenaga ahli, modal yang sangat besar, teknologi tinggi dan sangat beresiko tinggi (<http://www.esdm.go.id>). Dalam kehidupan sehari-hari tentu saja manusia membutuhkan bahan bakar seperti minyak. Adanya perusahaan migas

yang berdiri di Indonesia maka dapat memudahkan masyarakat terutama dalam memperoleh bahan bakar. Indonesia sangat kaya dan memiliki Sumber Daya Alam yang beragam, tidak hanya minyak dan gas tetapi batu bara, mineral, dan hasil tambang lainnya. Energi perminyakan dan migas adalah energi yang paling primer dibutuhkan bagi seluruh lapisan masyarakat di Indonesia. Tingkat kebutuhannya sangat tinggi, sehingga perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang migas dan perminyakan sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang dapat mengoptimalkan perusahaannya, sebab dalam menjalankan pergerakan perusahaan para karyawan tidak hanya bekerja disekitar lingkungan perusahaan itu saja namun harus mampu bekerjasama serta bersaing dengan Perusahaan lainnya.

Kemampuan bekerjasama dengan orang-orang disekitar perusahaan ataupun diluar perusahaan atau biasa yang disebut *inter relationship* karyawan pun dibutuhkan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Saat ini sangat sulit untuk memperoleh tenaga kerja pada level managerial. Oleh karena itu dibutuhkan Sumber daya manusia yang handal untuk mengoptimalkan Perusahaan “X”. Manajer-manajer yang handal tersebut memiliki peran penting dalam menjalankan pergerakan Perusahaan “X”. Untuk menjadi seorang manajer yang handal dan cekatan tidak membutuhkan waktu yang sebentar, seseorang harus memiliki jam terbang yang cukup tinggi terutama di bidang gas bumi dan perminyakan.

Perusahaan Migas “X” berdiri sejak tahun 1997, lokasi yang sebenarnya Perusahaan ini berdomisili di Negara Hong Kong. Namun Perusahaan “X” sebelumnya bergabung dengan Perusahaan “K” yang di miliki oleh Negara Kuwait pada tahun 2004, sehingga berubah nama menjadi “X” (<http://www.energy.focusreports.net>). Perusahaan tersebut bertempat di suatu gedung perkantoran dan berada di daerah yang sangat strategis di Jakarta Selatan. Untuk

karyawan yang bekerja di perkantoran maka disebut *in office* yaitu bekerja seperti karyawan biasanya yang bekerja dari pagi hingga menjelang sore hari. Ada perbedaan dari perusahaan ini mereka memiliki jam kerja yang lebih awal atau lebih pagi dari perusahaan lainnya, jam bekerja tersebut di sebut *Flexi Time* antara jam 07.00 – 16.00 atau jam 08.00 – 17.00.

Jam kerja yang telah ditentukan tersebut belum termasuk adanya tambahan lembur dan *meeting* jika diperintahkan oleh atasan langsung ataupun terjadi satu masalah didalam perusahaan tersebut. Hal tersebut dikarenakan Perusahaan “X” tidak hanya memiliki karyawan yang bekerja di Jakarta, namun ada beberapa karyawan yang ditugaskan untuk bekerja di lapangan langsung, yang berdomisili di Pulau Seram, Ambon, Maluku, para karyawan tersebut biasa disebut karyawan *off-shore*, dimana mereka diharuskan tinggal di Pulau Seram, Ambon dan karena memiliki waktu yang berbeda satu jam lebih cepat dengan Waktu Indonesia bagian Barat, maka para manager yang bekerja di Jakarta harus menyesuaikan dengan waktu bagian di Ambon.

Perusahaan ini memiliki tenaga-tenaga ahli yang mumpuni dibidangnya masing-masing. Oleh karena itu ada kemungkinan tenaga-tenaga yang sudah ahli ini di “head-hunters” oleh perusahaan lain. Namun salah satu isu yang terjadi saat ini bahwa Perusahaan Migas mampu menawarkan *sallary*/upah/gaji yang lebih besar di banding dengan Perusahaan-Perusahaan dibidang lainnya serta fasilitas yang mampu di berikan Perusahaan lebih menarik.

Perusahaan “X” adalah perusahaan dengan cara kerja dengan penuh tantangan, dan jam kerja yang sangat panjang, bahkan terkadang diwaktu hari libur pun para manajer Perusahaan “X” masih menyisihkan waktunya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan. Tugas-tugas yang diberikan pun diantaranya yaitu bertanggung jawab memonitor dan mengontrol fungsi-fungsi, material serta pengangkutan material dari pemberangkatan hingga material tersebut sampai pada

tujuannya, kegiatan tersebut dilakukan terutama dalam perusahaan yang berkantor di Jakarta. Dilihat dari beberapa uraian pekerjaan yang dijelaskan bahwa dibutuhkan komitmen kerja sebagai manajer, hal tersebut dikarenakan manajer akan merasa terlibat dalam produktivitas perusahaan, karena rasa keterlibatan serta rasa keinginan yang kuat untuk tetap berada di Perusahaan “X” sehingga tugas serta tanggung jawab yang diberikan akan dilakukan secara baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku di Perusahaan “X”.

Perusahaan “X” memiliki 100 *staff*, dengan 20 orang yang menduduki divisi manajer. Masing-masing divisi memiliki dua orang manajer yang bertanggung jawab dalam bidangnya masing-masing. Para Manajer tersebut dituntut untuk memiliki pengalaman dan jam terbang yang lebih tinggi dalam bekerja dibandingkan dengan *staff* lainnya. Hal yang paling utama yang dibutuhkan oleh seorang manajer setiap divisinya adalah pengalaman dalam bekerja terutama di bidang minyak dan gas bumi. Untuk setiap divisi manajer, prestasi dalam bekerja bukan menjadi hal yang diragukan lagi, karena mereka harus memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi kepada Perusahaan maupun masing-masing *staff* yang mereka pegang.

Masing-masing divisi manajer di Perusahaan “X” dituntut untuk memiliki kepemimpinan, keterampilan untuk dapat menyesuaikan diri pada perusahaan dan mampu memberikan tugas yang sesuai pada *staff*nya masing-masing. Keinginan yang kuat disertakan dengan usaha dan keyakinan untuk mencapai tujuan organisasi merupakan kunci utama yang harus dimiliki oleh masing-masing divisi manajer Perusahaan “X”. Dalam hal ini setiap divisi manajer, harus memiliki komitmen organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan “X”.

Manajer di Perusahaan “X” ini memiliki beberapa level yaitu *Middle Manager*, *General Manager*. *Middle* manajer sebagai mediator karena berada di tengah antara seorang atasan dan

bawahan, sehingga manajer pada level ini pun harus mendengarkan kritik serta masukan-masukan dari atasan ataupun bawahan. Dari beberapa tekanan yang datang baik dari atasan ataupun bawahan membuat para manajer di level *middle* ini perlu berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. *Middle* manajer memiliki peranan yang sangat penting di Perusahaan “X”, karena seorang *middle* manajer harus terjun langsung ke lapangan, memantau serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasannya. Efek yang akan terjadi pada perusahaan apabila seorang *middle* manajer tidak bekerja secara maksimal dan kurang memiliki komitmen yang kuat maka perusahaan akan mengalami kerugian materil maupun imateril.

Komitmen merupakan keterikatan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dimana karyawan merasa terikat dengan Perusahaan “X” sehingga mereka mau melakukan apapun demi tujuan Perusahaan. (Meyer & Allen, 1991; dalam Meyer & Allen, 1997). Adanya komitmen organisasi membuat manajer di Perusahaan “X” merasa memiliki tanggung jawab besar untuk bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbul rasa memiliki, ini dapat termasuk kedalam komponen *affective commitment*. Rasa memiliki yang kuat ini membuat para manajer Perusahaan “X” bekerja lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif. Sementara bagi manajer, komitmen pada organisasi juga mempunyai dampak personal yang positif yaitu sebagai *reward* dan kepuasan, atau tercermin dalam komponen *continuance commitment*. Ada semacam rasa tanggung jawab yang besar jika melakukan tugas dan akan dinilai buruk oleh sesama manajer di Perusahaan “X”, sehingga hal tersebut mencerminkan komponen *normative commitment*. Terlihat bahwa komitmen pada sebuah organisasi memiliki arti yang berharga, baik bagi organisasi maupun para *middle* manajer di Perusahaan “X” terutama dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh para divisi *middle* manajer dan Perusahaan “X”. Dengan adanya penjelasan mengenai teori komitmen kerja terhadap organisasi di atas peneliti melakukan wawancara

terlebih dahulu dengan para *middle* manager di Perusahaan Migas”X” tersebut, oleh karena itu dilakukan lah survey awal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 6 orang manajer dari total seluruh manajer yaitu 20 orang. Ada beberapa hal yang membuat para manajer tetap bertahan dan ikut berperan dalam semua kegiatan. Ke enam *middle* manager tersebut memandang bahwa Perusahaan “X” merupakan perusahaan terbaik yang telah memberikan pengalaman serta tantangan bagi para manajer, dengan lingkungan pekerjaan yang sangat ramah. Turn over di perusahaan ini pun sangat jarang terjadi. Begitupun dengan lamanya para *middle* manager ini bekerja, rata-rata mereka sudah menghabiskan seluruh karirnya selama hampir 5 sampai 15 tahun. Menurut para *middle* manager yang di wawancarai gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah mencukupi untuk dirinya serta keluarganya, ditambah dengan beberapa tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya yang diberikan oleh perusahaan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan pun cukup baik, sehingga dapat memudahkan para *middle manager* bekerja. Hal tersebut dapat menggambarkan keterikatan, ataupun komitmen organisasi pada manajer Perusahaan “X”. Menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen organisasi itu adalah sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan anggota dengan organisasi atau berimplikasi mempengaruhi loyalitas anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Komitmen seperti yang telah diketahui memiliki tiga komponen yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Berdasarkan hasil survey awal peneliti melalui wawancara singkat terhadap 6 orang divisi *middle* manager di Perusahaan “X” di Jakarta didapatkan hasil sebagai berikut. Sebanyak tiga orang (50%) menyatakan bahwa dirinya ingin tetap bertahan di Perusahaan “X” karena sudah merasa mempunyai keterkaitan dengan perusahaan. Kelompok ini merasa dirinya bertanggung

jawab terhadap tugas dan pekerjaan dan takut dipandang buruk oleh orang lain karena telah melalaikan tugasnya. Kelompok *middle* manajer ini pun sudah merasa seperti keluarga dengan para staf lainnya. Para manajer tersebut akan merasa kurang jika tidak melakukan tugas dari Perusahaan “X”.

Tiga orang manajer ini pun menyatakan bahwa diluar kegiatan pekerjaan biasanya mereka melakukan kegiatan kumpul mengajak staff lainnya ataupun keluarga masing-masing. Manajer Perusahaan “X” ini pun menyatakan bahwa mereka sering diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengikuti beberapa pelatihan agar dapat lebih mengembangkan karirnya di Perusahaan “X”.

Sebanyak dua orang (30 %) menyatakan bahwa, dirinya terkadang masih suka melalaikan beberapa pekerjaan, misalnya dengan sengaja untuk libur atau cuti dari pekerjaan untuk beberapa hari saja, sehingga beberapa pekerjaan tertunda. Kelompok manajer ini pun mengaku bahwa dirinya jarang ikut berkumpul dengan para staff lainnya. Namun apabila kelompok ini meninggalkan Perusahaan “X” mereka akan mengalami kerugian karena merasa sudah sesuai dengan gaji yang diberikan serta posisi yang cukup strategis yaitu sebagai manajer. Satu orang (20 %) dari ke enam manajer yang di wawancarai menyatakan bahwa dirinya sangat bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan untuk menduduki posisi sebagai manajer, sehingga dirinya tetap bertahan di dalam Perusahaan “X”.

Berdasarkan pemaparan diatas terlihat bahwa perilaku para manajer mengindikasikan adanya komitmen organisasi. Salah satu komitmen yang terlihat di Perusahaan “X” adalah Tipe komitmen *affective commitment* (50 %), kemudian komitmen organisasi *continuance commitment* (30 %) dan komitmen organisasi *normative continuance* (20 %). Maka dari itu peneliti merasa

tertarik untuk meneliti mengenai komponen komitmen organisasi mana yang paling dominan pada *middle* manajer Perusahaan “X” di Jakarta.

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Dalam penelitian ini, ingin diketahui bagaimana gambaran mengenai komponen komitmen organisasi pada *Middle Manager* di perusahaan migas “X” di Jakarta.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengukur komponen komitmen organisasi pada *Middle Manajer* perusahaan migas “X” di Jakarta.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran komponen komitmen organisasi pada *Middle Manager* di perusahaan migas “X” di Jakarta.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat digunakan antara lain untuk :

1. Memberikan sumbangan informasi bagi disiplin ilmu Psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri & Organisasi mengenai komponen komitmen organisasi pada *Middle Manager* perusahaan migas “X” di Jakarta.
2. Memberikan masukan pada peneliti lain yang memiliki minat melakukan penelitian mengenai komponen komitmen organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1. *Manager* mengenai komponen komitmen organisasi pada Perusahaan Migas “X” agar menjadi bahan evaluasi bagi setiap anggota agar dapat meningkatkan kinerja di Perusahaan Migas “X” di Jakarta.
2. Sebagai masukan/informasi untuk bagian HRD/SDM di perusahaan, mengenai hal-hal yang kelak mungkin akan dialami *manager* di perusahaannya, sehingga bagian HRD/SDM nantinya dapat menindaklanjuti untuk menjadikan acuan dalam membangun komitmen para manajer di Perusahaan “X” di Jakarta.

1.5 KERANGKA PEMIKIRAN

Salah satu bentuk loyalitas yang dimiliki oleh manajer perusahaan migas “X” yaitu dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen sendiri merupakan keterkaitan anggota terhadap organisasi yang mereka ikuti (Meyer & Allen, 1997). Komitmen juga mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan anggota dengan organisasi secara aktif. (www.e-psikologi.com)

Komitmen sangatlah penting bagi seorang manajer, karena tugas yang harus dijalankan sebagai seorang manajer bukanlah hal yang mudah. Maka dari itu hal-hal yang penting seperti memiliki rasa setia atau loyal terhadap perusahaan adalah menjadi hal yang terpenting. Begitu juga ketika manajer dihadapkan pada satu masalah, tanggung jawab manager untuk tetap komitmen terhadap perusahaan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan.

Komitmen organisasi yang tinggi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat absensi dan tingkat *turnover* (Caldwell, Chatman, & O'Reilly, 1990; Mowday dkk, 1982; serta Shore & Martin dalam Greenberg & Baron, 1993), juga dengan tingkat kelambanan dalam bekerja (Angle & Perry, 1981). Seorang manajer yang memiliki komitmen kerja, berdasarkan pada teori Allen & Mayer yaitu di dasarkan atas tiga komponen yang pertama adalah *affective commitment* yaitu dikarakterisasikan sebagai ketertarikan emosional atau psikologis terhadap organisasi. Dengan kata lain bahwa karyawan akan berkomitmen sangat kuat pada perusahaan karena memang mereka ingin (*want to*) melakukan hal di dalam organisasi tersebut. Seorang manajer yang memiliki *affective commitment* akan menunjukkan perilaku datang tepat waktu pada saat diminta hadir dalam pertemuan, dan bersedia mengerjakan tugas serta tanggung jawab dengan menyita waktu jam tidurnya.

Kemudian *continuance commitment* yaitu didefinisikan sebagai kebutuhan untuk tetap bersama dengan organisasi/Perusahaan karena terlalu banyak investasi yang terakumulasi dan meninggalkan organisasi/Perusahaan akan menimbulkan kerugian, dalam hal ini dapat terlihat bahwa adanya pertimbangan pada diri karyawan mengenai untung dan rugi yang berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi/perusahaan. Manajer dengan *continuance commitment* pada umumnya beranggapan bahwa Perusahaan "X" sebagai tempat investasi masa depan karena jenjang karir yang sangat menjanjikan. Terakhir adalah *normative commitment* yaitu adanya keyakinan karyawan bahwa ia wajib untuk tetap bersama dengan organisasi tertentu karena loyalitas dan atau kesetian pribadi. Perilaku yang muncul pada komitmen ini yaitu misalnya dalam menyelesaikan tugas akan berusaha tepat waktu karena merasa hal tersebut merupakan tanggung jawabnya. Seorang manajer yang ditugaskan ke luar

kota atau ke luar negeri bersedia meluangkan waktunya demi perusahaan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Allen & Meyer Komitmen Kerja memiliki berbagai pandangan dan definisi, yaitu komitmen dipandang sebagai suatu *psychological state* dimana (1) Mencirikan tentang hubungan karyawan dengan organisasi dan (2) Memberikan implikasi terhadap keputusannya untuk terus melanjutkan ke anggotannya di dalam organisasi/Perusahaan. *Steers* berpendapat bahwa komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen karyawan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Masing-masing manajer Perusahaan “X” memiliki sikap dan penampilan yang berbeda, berdasarkan tiga aspek tipe komitmen yang mereka miliki terhadap Perusahaan “X”. Terbentuknya komitmen dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah karakteristik pribadi (gender, usia, status pekerjaan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja), yang terakhir adalah karakteristik organisasi (struktur organisasi, desain kebijaksanaan organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi) (Meyer & Allen, 1997).

Karakteristik pribadi menyangkut gender, usia, status pekerjaan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja. Manajer yang berusia lebih tua dengan masa bakti bekerja di Perusahaan “X” yang lebih dari lima tahun maka akan menunjukkan komitmen yang tinggi pada Perusahaan “X” dibandingkan dengan manajer yang baru ikut bergabung dengan Perusahaan “X” (Meyer & Allen, 1997). Manajer dengan masa jabatan yang telah dijalannya dalam bekerja membuat dirinya semakin banyak pengalaman, tantangan dan merasa semakin betah, maka

semakin kuat ikatan yang terbentuk dengan Perusahaan “X” maka manajer tersebut akan merasa semakin terikat dengan Perusahaan.

Dalam karakteristik pribadi dijelaskan juga bahwa pada pencapaian usia yang semakin tua, alternatif pekerjaan yang bisa didapatkan semakin sedikit sehingga setelah mendapatkan pekerjaan tertentu, orang dengan usia yang lebih tua akan lebih mempertahankan pekerjaannya untuk terus bekerja di Perusahaan “X”. Mereka akan lebih tertarik untuk menunjukkan unjuk kerjanya sehingga orang yang lebih tua usianya memiliki komitmen yang tinggi.

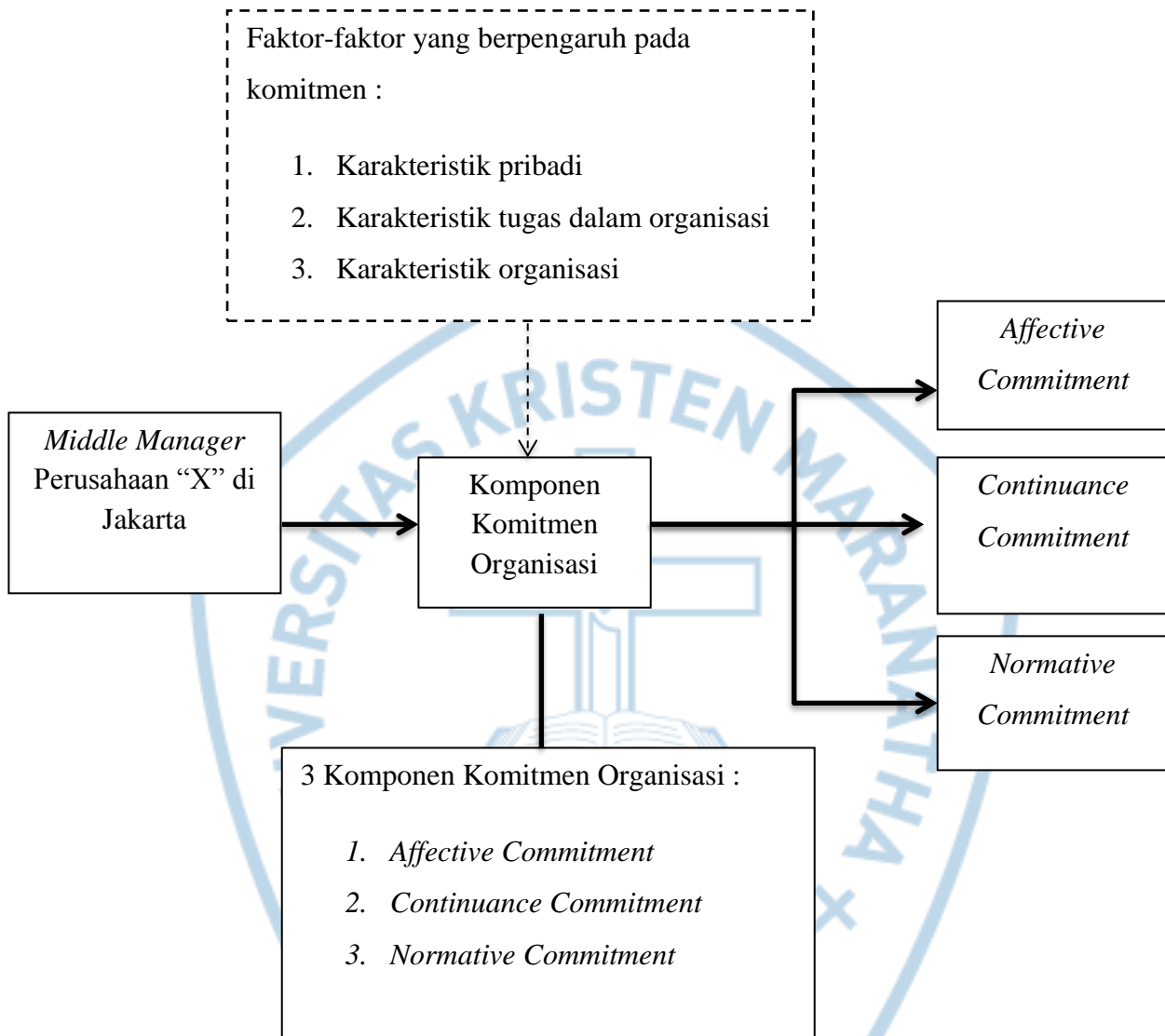
Karakteristik tugas dalam perusahaan adalah tantangan dalam mengerjakan tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan yang dijalannya adalah tantangan dalam menyelesaikan tugas di perusahaan, yaitu sejauh mana pekerjaan yang dijalannya menunjukkan kreatifitas dan membutuhkan tanggung jawab (Dorstein & Matalon, 1989, Meyer & Allen, 1997).

Karakteristik tugas dalam perusahaan berupa pengalaman yang tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi manajer Perusahaan “X” selama berada di perusahaan ,dan hubungan antara para manajer dengan pemimpinnya serta bawahannya. Hubungan yang kuat terjadi antara kepuasan dan motivasi dengan *affective commitment*. Dalam kepuasan kerja tercakup didalamnya fasilitas dan imbalan, hal ini berkaitan dengan *continuance commitment*. Imbalan yang didapat dari perusahaan yang dibutuhkan oleh manajer Perusahaan “X” dalam menyelesaikan pekerjaan serta tugas-tugas menjadi pendorong bagi individu untuk bertahan bekerja di Perusahaan “X”.

Dalam karakteristik organisasi komponen kerja memiliki kaitan dengan struktur organisasi didalam perusahaan. Hubungan antara manajer Perusahaan “X” dengan bawahan maupun dengan atasan akan lebih tinggi komitmennya apabila terjalin dengan baik. Atasan yang membebaskan bawahan untuk mengungkapkan pendapat dan mengambil keputusan pun bisa mempengaruhi komitmen.

Dari hal-hal yang telah disebutkan diatas, komitmen organisasi pada *middle manager* perusahaan “X” di Jakarta akan diukur. Komponen komitmen organisasi yang akan diukur yaitu : *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Dari ketiga komitmen organisasi tersebut maka akan didapatkan komponen komitmen mana yang paling dominan dimiliki oleh *middle manager* di Perusahaan “X”.





Bagan 1. 1 Kerangka Pemikiran

1.6 ASUMSI

1. Setiap *Middle Manager* memiliki komponen komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment*
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi tipe komitmen tersebut yaitu karakteristik pribadi, karakteristik tugas dan karakteristik organisasi.
3. *Middle Manager* yang menghayati dirinya memiliki keterikatan secara emosional dengan perusahaan, mengidentifikasikan dirinya dengan perusahaan serta menyenangi kegiatan di dalam perusahaan itu memiliki komponen *affective commitment* yang dominan
4. *Middle Manager* yang menghayati bahwa tidak adanya alternative lain kecuali tetap bertahan di dalam perusahaan, merasa rugi bila harus keluar dari perusahaan maka memiliki komponen *continuance commitment* yang dominan
5. *Middle Manager* yang menghayati bahwa bekerja di perusahaan adalah suatu kewajiban dan tanggung jawab yang sangat besar atau merupakan suatu keharusan berada di dalam perusahaan maka ia memiliki komponen *normative commitment* yang dominan