

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu organisasi yang memiliki tujuan tertentu yang hendak dicapai. Salah satu tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah mempertahankan kelangsungan hidup dan kemudian berkembang menjadi perusahaan yang lebih besar. Pertumbuhan dunia usaha di tanah air memiliki banyak kemajuan. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah perusahaan swasta atau negara yang merupakan indikasi perekonomian bangsa.

Kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan mengelola perusahaan merupakan salah satu daya saing perusahaan. Salah satu kunci sukses dalam manajemen perubahan tersebut adalah komitmen yang tinggi pada karyawan. Menurut **Robbins (2003)** komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu perusahaan. Hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat dicapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

Steers dan Porter (Sjabadhyni dkk, 2000) berpendapat beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen kerja dalam diri karyawan.

Pertama, semakin tinggi komitmen kerja karyawan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi. Dengan demikian, jika organisasi memiliki karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, tingkat keluar masuknya karyawan akan semakin rendah. Perusahaan akan mendapatkan dampak positif dari adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan karena karyawan tersebut akan menunjukkan keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan dan akan berusaha apa yang menjadi tujuan perusahaan. Komitmen yang tinggi akan menunjukkan kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi, tingkat absensi dan keterlambatan yang rendah.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena karyawan adalah subjek yang menjalankan seluruh sistem dalam perusahaan, baik manajemen sumber daya manusia maupun sistem kerja alat pendukung lainnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya terwujud dari absensi yang rendah, *turn over* yang rendah dan unjuk kerja yang optimal (**Meyer & Allen 1997**).

Karyawan bagian produksi adalah salah satu bagian penting dalam perusahaan karena pada bagian ini proses produksi dijalankan untuk mencapai hasil produksi yang sesuai jadwal, volume dan mutu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ini sesuai dengan pernyataan **Stephen Robbin** yaitu bahwa perusahaan tidak hanya menghasilkan produk yang dapat diterima pasar saja tapi juga perusahaan membutuhkan sumberdaya yang mendukung seperti bahan baku, modal, teknologi, informasi dan sumber daya manusia yang menghasilkan produk tersebut (**Manajemen Sixth Edition, Stephen Robbin, 1999;18**)

PT 'X' merupakan perseroan terbatas yang berkedudukan di Bandung sebagai cabang dari perusahaan sejenis yang berada di ibukota Jakarta. Cabang Bandung didirikan untuk memenuhi permintaan berupa alat-alat kesehatan dari daerah timur Jakarta khususnya Bandung.

Tujuan pendirian cabang adalah untuk lebih mempermudah pemasaran produk yang dihasilkan untuk daerah Bandung dan kota-kota lainnya. Sebelumnya PT 'X' Bandung hanya bertugas sebagai cabang pemasaran dan pelayanan perbaikan saja apabila ada permintaan ataupun layanan purna jual dari konsumen yang berada didaerah Bandung dan sekitarnya, tetapi karena permintaan semakin banyak maka pada akhir tahun 1994 PT 'X' Bandung dimulai dan bergerak dalam bidang yang sama seperti dilaksanakan oleh perusahaan pusat.

Bidang usaha yang dijalani oleh PT 'X' berdasarkan informasi yang didapat dari General Manajer perusahaan yaitu sebagai berikut: Perdagangan Umum, mencakup berupa perdagangan alat-alat kesehatan dan kedokteran yang

dihasilkan oleh perusahaan sendiri. Rekayasa, meliputi penelitian (mencari inovasi baru) dibidang alat-alat kedokteran yang dihasilkan sendiri oleh perusahaan. Servis dan pelayanan purna jual, perusahaan pun memberikan servis dan pelayanan purna jual untuk setiap barang hasil produksi yang terjual ataupun perbaikan non-produksi perusahaan.

Banyaknya perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama dengan perusahaan 'X' membuat perusahaan harus bekerja ekstra ketat untuk mempertahankan konsumennya agar tidak pindah atau berpaling pada perusahaan lain yang menjadi saingan mereka sesuai dengan tujuan awal perusahaan. Tujuan dari perusahaan yaitu ikut serta membangun dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi bidang peralatan kesehatan yang mengacu kepada standar mutu Indonesia, ikut membangun dan mengembangkan sumber daya manusia yang berpotensi, dan memiliki *skill* yang handal di bidang pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi industri peralatan kedokteran dan kesehatan, sikap disiplin dan menghargai waktu dalam pelayanan purna jual *maintenance* dan *service* berkala terhadap purna jual alat-alat kedokteran dan kesehatan yang di produksi oleh perusahaan. Mampu bersaing terhadap kualitas industri baik dalam bentuk Perdagangan umum, rekayasa, service dan *maintenance* alat-alat kedokteran dan kesehatan yang telah memiliki hak paten dan terdaftar terhadap pembuatan peratan kedokteran dan kesehatan.

Keadaan ini berbanding terbalik dengan apa yang dikatakan oleh pemilik perusahaan tersebut beliau mengeluhkan bahwa karyawan bagian produksi kurang

memiliki komitmen terhadap perusahaan terlihat dari perilaku yang ditampilkan oleh karyawannya. Mereka kurang berinisiatif mencari pekerjaan yang bisa dilakukan selama jam kerja masih ada, mereka cenderung menganggap remeh dalam bekerja, terkadang karyawan lalai terhadap tugas yang diberikan, ketika jam pulang kantor belum usai sering kali mereka meminta izin pulang lebih awal dengan alasan yang kurang jelas, itu sangat mempengaruhi absensi kehadiran secara penuh pada hari tersebut padahal menurut pemilik banyak pekerjaan yang harus dikerjakan banyak alat-alat kesehatan yang harus diperbaiki.

Pemilik merasa semua ini tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan yaitu ingin menjadikan perusahaan sebagai perusahaan industri yang penyedia alat kesehatan di bidang jasa perdagangan umum, *service* dan *maintenance* alat-alat kedokteran dan kesehatan yang terpercaya dan dapat diandalkan serta dipercaya oleh pelanggan dalam bidang jasa layanan alat-alat kesehatan dan kedokteran. Memberikan pelayanan pada bidang jasa sesuai harapan para pelanggan yang tumbuh dan berkembang sesuai perkembangan jaman yang didukung oleh iptek dalam bidang pelayanan jasa dan purna jual alat – alat kesehatan dan kedokteran sehingga menjadi mitra terpercaya dalam membangun pelayanan kesehatan masyarakat madani. Tidak semua karyawan yang memiliki perilaku seperti itu, ada beberapa karyawan yang memiliki inisiatif untuk mengerjakan tugas tanpa diberi perintah. Pemilik sudah memberikan gaji yang memadai, mengajak karyawan dalam rapat pimpinan untuk memberikan masukan untuk perusahaan.

Pada waktu yang bersamaan pula peneliti menanyakan pada manager HRD tentang kondisi perusahaan, manager HRD pun mengiyakan apa yang di katakan pemilik perusahaan. HRD pun menambahkan ada beberapa karyawan yang merasa kurang mendapatkan kepercayaan oleh pemilik, terkadang pemiliki perusahaan memberikan tugas yang begitu berat dengan kerja yang sangat memakan waktu apalagi kalau sedang banyak permintaan dari konsumen mereka harus lembur agar bisa mencapai target yang di inginkan perusahaan makanya ketika sedang tidak ada order mereka lebih memilih untuk pulang lebih awal.

Menurut HRD karyawan bagian produksi juga mendapatkan beban yang cukup berat karena harus bersaing dengan perusahaan lain yang memiliki mesin yang baru sehingga produktifitas bisa menjadi lebih tinggi. Disamping itu ada beberapa karyawan yang memiliki pendidikan yang cukup tinggi merasa tidak diikut sertakan dalam rapat pimpinan untuk memberikan masukan bagi perusahaan namun mereka pun menyadari jika mereka pindah ke perusahaan lain yang mungkin dapat memberikan keleluasaan dalam memberikan masukan pada perusahaan belum tentu cara kerjanya sesuai dengan kemampuan dirinya. Karyawan pun merasa memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan keuntungan perusahaan meskipun mereka harus bekerja ekstra.

Kondisi ini berbanding terbalik dengan apa yang di ungkapkan oleh **Meyer & Allen** bahwa dalam perilaku sehari-hari komitmen karyawan terhadap organisasi dapat dilihat dari perasaan bangga, betah dan tidak ingin meninggalkan perusahaan. Karyawan juga merasakan kepedulian yang besar terhadap masa

depan perusahaan sehingga siap berkorban demi organisasinya, dengan demikian karyawan akan menampilkan perilaku yang aktif dalam berbagai aktifitas yang akan diadakan oleh organisasinya. Seorang karyawan dapat mengalami kekuatan derajat yang berbeda pada komitmennya. **Allen & Meyer** membedakan komitmen organisasi atas 3 komponen, yaitu: *afektif*, *normative*, dan *continuance*. Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi, komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer & Allen berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen *afektif* tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen *normatif* yang tinggi, tetap menjadi anggota karena mereka harus melakukannya.

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 pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan

organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian financial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk member balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Lebih lanjut, Mowday, Porter & Streers juga mengungkapkan bahwa keyakinan (*belief*), kesadaran (*willingness*) dan keinginan (*desire*) merupakan faktor-faktor yang membentuk komitmen dan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah usia, masa jabatan, *job design*, dan gaya kepemimpinan atasan.

Berdasarkan survey awal terhadap 10 orang karyawan bagian produksi PT “X” diperoleh informasi bahwa 20% karyawan menghabiskan waktu bekerja diperusahaan dengan atau tanpa adanya permintaan dari konsumen, karyawan juga melakukan servis untuk alat-alat yang memerlukan perbaikan, mereka juga merasa diberikan keleluasaan untuk memberikan masukan pada perusahaan mengenai ide - ide untuk mencari inovasi baru dalam mengembangkan alat-alat kedokteran untuk perusahaannya. 60% merasa bahwa ia akan mendapatkan upah yang lebih sedikit bila ia meninggalkan perusahaan dan sampai saat ini ia bertahan diperusahaan karena belum tentu ada perusahaan lain yang akan menerimanya bekerja dan mereka juga mengatakan bahwa ia mengerjakan pekerjaannya tidak sepenuh hati karena menganggap pekerjaannya tidak sesuai dengan pendidikan yang ia tempuh sebelumnya.

Sisanya yaitu 20 % lagi merasa bahwa tetap menjadi karyawan di perusahaan tersebut adalah suatu bentuk tanggung jawabnya dan lebih baik jika seseorang setia kepada perusahaannya, karena itu mereka jarang absen dari pekerjaannya apabila tidak benar-benar dalam keadaan darurat dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Mereka mengerjakannya juga dengan sungguh-sungguh karena mereka merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Situasi atau gejala-gejala pada perusahaan ini yang membuat peneliti ingin mengetahui profil komitmen yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi PT 'X' di kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Bagaimana profil komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi PT 'X' di kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

- Untuk memperoleh gambaran mengenai komitmen organisasi yang terdapat pada karyawan bagian produksi PT 'X' di kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

- Memperoleh gambaran mengenai profil komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT 'X' di kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

1. Memberikan informasi kepada bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai profil komitmen yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi perusahaan “X”
2. Memberikan informasi kepada peneliti lain yang tertarik meneliti topik yang serupa dan mendorong di kembangkannya penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada perusahaan dalam hal ini PT ‘X’ mengenai profil komitmen yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi.
2. Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pada karyawan produksi.

1.5 Kerangka Pemikiran

PT X merupakan cabang dari perusahaan sejenis yang berada di ibukota Jakarta. PT X didirikan untuk memenuhi permintaan untuk daerah timur khususnya Bandung. Bagian produksi memiliki 30 karyawan yang terdiri dari supervisi dan operator mereka melakukan pekerjaan yang bergerak di bidang rekayasa alat – alat kesehatan dan juga membuka pelayanan servis / purna jual dan

menyediakan perlengkapan alat – alat kesehatan. Rekayasa, meliputi penelitian (mencari inovasi baru) dibidang alat – alat kedokteran yang dihasilkan sendiri oleh perusahaan. Banyaknya kompetitor yang menekuni bidang yang sama dengan PT 'X' membuat perusahaan harus bekerja ekstra ketat untuk mempertahankan konsumennya agar tidak pindah pada perusahaan lain yang menjadi kompetitor mereka.

SDM yang baik dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan awal perusahaan yaitu mampu bersaing terhadap kualitas industri baik dalam bentuk Perdagangan umum, rekayasa, *service* dan *maintenance* alat-alat kedokteran dan kesehatan yang telah memiliki hak paten dan terdaftar terhadap pembuatan peratan kedokteran dan kesehatan. Divisi HRD selalu berusaha mencari berbagai cara untuk mengembangkan faktor-faktor yang mendukung dalam pencapaian kinerja karyawannya menjadi lebih optimal. Secara umum faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri maupun dari dari luar diri seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, komunikasi saat bekerja, budaya organisasi, rekan kerja, dan kesesuaian antara kepribadian dengan tipe pekerjaannya.

Komitmen diperlukan didalam perusahaan untuk membuat perusahaan tetap berkembang dan dapat berkompetisi dengan perusahaan lain secara sehat. Banyak hal yang harus diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dan merasa nyaman berada di perusahaan tersebut sehingga tumbuh komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.

Secara umum setiap karyawan memiliki komitmen. Komitmen yang dimaksud disini adalah keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dalam berkomitmen karyawan bisa mengembangkan komitmen organisasinya melalui berbagai komponen organisasi, antara lain *affective commitment*. Karyawan bagian produksi dengan *affective commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka memang menginginkan hal tersebut (*want*). Komponen ini dapat dikembangkan melalui karakteristik organisasi, didalamnya termasuk sistem desentralisasi pabrik berupa adanya kebijakan organisasi yang adil dan cara penyampaian kebijakan organisasi kepada karyawan yang dapat diterima oleh para karyawan dengan baik.

Komponen lainnya adalah *continuance commitment*. Karyawan bagian produksi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasinya karena mereka membutuhkannya (*need*). Komponen ini berkembang karena karyawan memikirkan investasi yang telah ia berikan kepada perusahaan berupa waktu, usaha ataupun uang, yang harus individu lepaskan jika meninggalkan organisasi dan kecilnya kesempatan karyawan untuk mendapatkan alternatif perusahaan lain yang lebih baik. Kedua hal ini menjadi pertimbangan dalam diri karyawan agar tetap bertahan dalam perusahaan.

Komponen terakhir adalah *normative commitment*. Karyawan bagian produksi yang memiliki *normative commitment* yang tinggi akan bertahan dalam

organisasi karena merasa memang sudah seharusnya begitu (*ought to*). Pengembangan komponen ini melalui sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi sehingga karyawan merasa wajib tetap mengerjakan pekerjaannya diperusahaan tersebut. Selain itu *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali yang membuat karyawan tetap bekerja diperusahaan tersebut sebagai tanda balas jasa.

Persepsi mengenai kompetensinya juga mempengaruhi komitmen hal ini dapat terlihat pada saat buruh yang menilai bahwa dirinya memiliki kemampuan yang rendah maka semangat untuk masuk kerja pun akan menjadi rendah sehingga tingkat absensi menjadi meningkat. Hal ini yang mempengaruhi *affective commitment* adalah pengalaman kerja. Biasanya pekerja yang sudah pernah bekerja diperusahaan lain akan lebih memperhatikan kepuasan kerja dan motivasinya yang biasanya tercermin melalui tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi individu, dan variasi kemampuan yang digunakan individu. Selain itu peran individu dalam organisasi tersebut dan hubungannya dengan atasan (Meyer dan Allen 1997).

Selanjutnya **Meyer dan Allen (1997)** menambahkan bahwa *affective, continuance dan normative commitment* dapat dipandang sebagai suatu komponen yang berbeda-beda. Seorang karyawan dapat saja menampilkan komitmen yang berbeda-beda pada organisasinya. Misalnya ada karyawan yang berkewajiban dan

benar-benar butuh sehingga mereka bertahan pada organisasi tetapi sebenarnya mereka tidak memiliki keinginan yang kuat untuk terus bertahan. Namun ada juga yang bertahan karena keinginannya sendiri bukan karena ia merasa itu sebagai kebutuhan atau kewajiban. Hal ini biasa terjadi sebab pada dasarnya setiap orang memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Oleh sebab itu tingginya sebuah komitmen tidak hanya ditentukan oleh suatu komponen saja melainkan gabungan seluruh dari kegiatan ketiga komponen sesuai dengan aspek-aspek pengembangannya.

Allen dan Meyer (1997) juga mengemukakan empat faktor yang berkaitan dengan konsekuensi dari tinggi atau rendahnya komitmen, yaitu: pertama, tingkat absensi karyawan. Seorang karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan lebih mungkin berpartisipasi aktif pada aktifitas-aktifitas organisasi, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk hadir bekerja, tercermin dalam jumlah absensi yang rendah. Kemudian yang kedua kita juga dapat melihat dari perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain dimana komitmen terhadap organisasi berbanding terbalik dengan turn over karyawan karena kemauan kerja karyawan sendiri. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi umumnya memiliki keinginan yang besar untuk tetap bertahan pada pekerjaannya dan memberikan sumbangan kepada pencapaian tujuan organisasi. Ketiga adalah lamanya masa kerja. Seorang karyawan dengan komitmen tinggi terhadap organisasi akan mendorong untuk tetap bekerja karena mereka lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan dapat memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Terakhir adalah unjuk

kerja karyawan. Jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi yang diwujudkan dalam unjuk kerja.

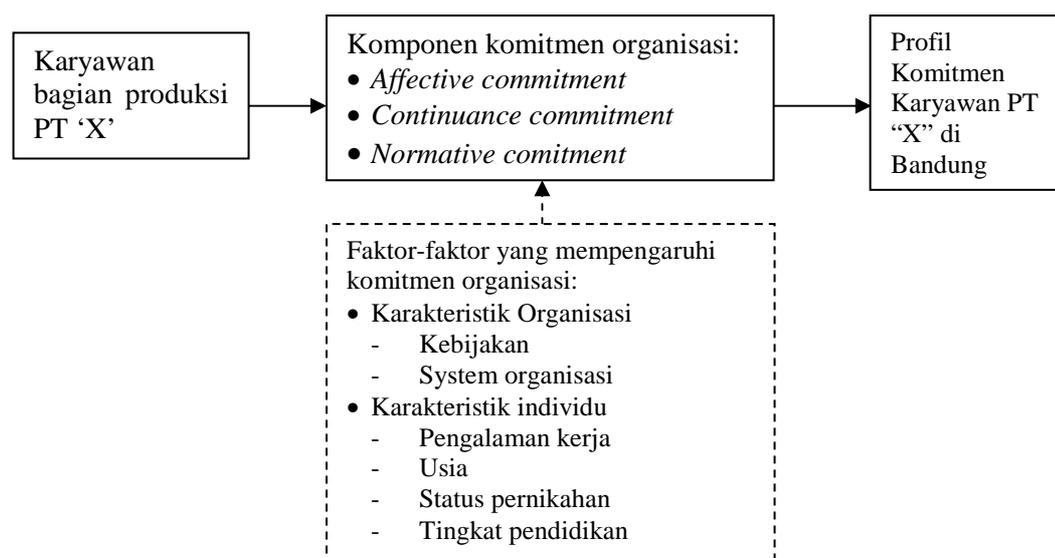
Karakteristik individu juga bisa mempengaruhi komitmen organisasi antara lain usia pekerja, ketika usia seseorang bertambah mereka akan bertahan untuk tetap bekerja di organisasi itu sebab kecil peluangnya untuk mendapatkan pekerjaan di organisasi yang lain akibat persyaratan penerimaan karyawan yang biasanya mencantumkan usia maksimal. Status pernikahan juga berpengaruh dalam komitmen, sebagai gambarannya adalah seorang yang belum menikah biasanya hanya menanggung hidupnya sendiri sehingga biaya yang dibutuhkan tidak terlalu besar setiap bulannya, sedangkan bagi mereka yang sudah menikah, orang tersebut harus mencari sejumlah uang yang lebih banyak untuk menghidupi keluarga sehingga ia tidak mudah untuk mengambil keputusan yang nantinya memberikan penghasilan yang tidak pasti (Meyer dan Allen 1997).

Kemudian karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan semakin menuntut upah yang setara dengan tingkat pendidikan sehingga tak jarang juga seorang berani keluar dari organisasi akibat merasa upah tidak sebanding dengan tingkat pendidikannya (Meyer dan Allen 1997).

Tidak beda jauh, kebutuhan berprestasi juga mempengaruhi sama seperti tingkat pendidikan, bagi orang yang senang berprestasi, jika diberikan pekerjaan yang terbatas dan tidak mendapatkan penghargaan, maka orang tersebut tidak akan mempersulit diri untuk pindah ke organisasi lain yang dapat memberikan

kepuasan kerja yang sesuai dengan keinginannya demikian juga dengan etos kerja yang mempengaruhi komitmen tercermin melalui semangat yang tinggi untuk bekerja sehingga meningkatkan unjuk kerja dan menurunkan tingkat turn over dan absensi (Meyer dan Allen 1997).

Penelitian ini akan melihat profil komitmen organisasi yang dimiliki karyawan bagian produksi PT 'X'. untuk lebih jelasnya akan diuraikan dalam skema berikut ini.



Bagan 1.1 Kerangka Pikir

1.6 Asumsi

1. Komitmen adalah keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan

organisasi oleh sebab itu setiap karyawan bagian produksi memiliki profil komitmen yang berbeda-beda

2. Profil komitmen organisasi dapat di ukur melalui tiga komponen yaitu, *affective commitment, continuance commitment dan normative commitment.*
3. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan profil pada karyawan bagian produksi, yaitu karakteristik organisasi, karakteristik individual.