

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi berperan penting dalam memenuhi kebutuhan setiap manusia. Kebutuhan-kebutuhan yang bersifat primer maupun kebutuhan yang bersifat sekunder. Kebutuhan primer seperti, kebutuhan atas sandang, pangan, papan, pendidikan, dan penyediaan lapangan kerja. Kebutuhan sekunder juga dapat terpenuhi oleh organisasi, seperti kebutuhan akan hiburan, perlindungan, rekreasi, transportasi, berita dan informasi, dan perawatan kesehatan.

Setiap kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi secara langsung ataupun tidak langsung oleh organisasi di mana ia berada. Diharapkan dengan adanya pemenuhan dari organisasi, maka individu tersebut akan memperlihatkan keterikatannya pada organisasi tersebut. Terlebih lagi apabila individu tersebut sudah berada pada organisasi tersebut untuk jangka waktu yang lama, serta mendapatkan kompensasi yang besar. Pada kenyataannya, ada organisasi yang sudah memberikan pemenuhan kebutuhan karyawannya, menghadapi tindakan-tindakan dari karyawan yang dianggap kurang memenuhi tuntutan dari organisasi tersebut, misalnya dengan memperlihatkan tindakan-tindakan yang kurang disiplin, seperti datang terlambat saat masuk kerja ataupun setelah jam makan siang ataupun karyawan yang telah lama bekerja yang masih mudah tergiur dengan tawaran yang diberikan oleh perusahaan lain.

Perusahaan "X" merupakan salah satu perusahaan yang menghadapi situasi-situasi tersebut. Sebagai perusahaan multinasional di bidang minyak dan gas bumi, perusahaan "X" termasuk sebagai perusahaan yang banyak diinginkan oleh para calon karyawan karena gaji yang tergolong besar, banyaknya tunjangan yang diberikan dan juga fasilitas-fasilitas lain yang diberikan. Sebagai salah satu perusahaan Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) yang ditunjuk Badan Pelaksana kegiatan usaha hulu Minyak dan Gas Bumi (BPMIGAS). Perusahaan "X" juga merupakan sebuah perusahaan milik negara yang 70% sahamnya dimiliki oleh pemerintah Republik Rakyat China.

Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) adalah para kontraktor BPMIGAS yang memiliki hak untuk melakukan kegiatan eksplorasi dan eksploitasi minyak dan gas bumi di Indonesia. Dalam pengoperasiannya Perusahaan "X" mengerjakan sendiri operasi pencarian minyak (dan gas bumi) serta menanggung sendiri atas segala resiko yang timbul dari pekerjaan tersebut. Perusahaan "X" memiliki kewenangan sendiri untuk menentukan karyawan-karyawan yang handal dalam melakukan pekerjaan tersebut. Walaupun biaya produksi akan diganti oleh Pertamina setelah berhasil menemukan daerah penghasil minyak yang bernilai.

Persaingan baik domestik maupun internasional dalam bidang pertambangan minyak dan gas bumi yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dan mencapai sukses. Perusahaan multinasional "X" sebagai perusahaan kontraktor kontrak kerja sama dalam bidang pertambangan minyak

dan gas bumi yang bergerak dalam kegiatan usaha hulu. Kelangsungan usaha perusahaan tersebut di Indonesia, salah satunya ditentukan dari keberhasilan perusahaan dalam mengelola aktivitas eksplorasi. Eksplorasi adalah kegiatan yang bertujuan memperoleh informasi mengenai kondisi geologi untuk menemukan dan memperoleh perkiraan cadangan minyak dan gas bumi di wilayah kerja. Eksplorasi sebagai *core* bisnis perusahaan perlu ditunjang oleh karyawan-karyawan yang handal. Sebagai kontraktor, perusahaan menanggung seluruh biaya dan resiko selama tahap eksplorasi sehingga karyawan eksplorasi mempunyai peranan penting dalam memperoleh keuntungan.

Sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal tersebut. Karyawan selaku manusia yang berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan sebagai *asset* yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Karyawan yang memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan cepat, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Karyawan eksplorasi dalam hal ini memiliki tugas mengetahui jumlah cadangan minyak dan gas bumi, laju produksi minyak dan gas bumi, *lifetime* suatu lapangan/ sumur, sisa minyak dalam setiap tahapan penggunaan suatu teknologi, sampai kapan teknologi tersebut dapat digunakan, dan nilai ekonomi (menyangkut investasi: modal dan pemeliharaan dengan perolehan minyak dan gas bumi tahunan) dari sumur yang dihasilkan.

Karyawan eksplorasi terdiri atas karyawan *offshore* dan karyawan *onshore*. Karyawan *offshore* bekerja di lapangan lepas pantai dengan waktu kerja 2 minggu kerja dan 2 minggu libur. Karyawan *onshore* bekerja di kantor dengan waktu kerja 5 hari setiap minggunya dan bekerja sebanyak 40 jam setiap minggunya. Karyawan *offshore* memiliki resiko kerja yang lebih tinggi, dimana karyawan *offshore* berhubungan langsung dengan minyak dan gas bumi yang mana mudah terbakar, dalam hal ini resiko kecelakaan kerja karyawan *offshore* sangat besar. Dalam hal ini sangat dituntut karyawan yang telah berpengalaman sehingga tidak memakan waktu dan biaya. Karyawan *onshore* bekerja di kantor dengan tugas administrasi seperti membuat rencana kerja ataupun laporan kerja yang dilakukan karyawan *offshore*, yang mana tidak adanya resiko kecelakaan kerja. Dalam hal ini karyawan dituntut mempunyai pemikiran yang strategi, sehingga pekerjaan karyawan *offshore* efisien dan efektif.

Karyawan eksplorasi dituntut untuk mempunyai pengalaman dalam bidang pertambangan minyak dan gas bumi dimana karyawan diperlukan mempunyai keterampilan khusus dalam menggabungkan konsep *geology*, *geophysics* sehingga data dan informasi yang diperoleh dari wilayah kerja mengenai cadangan minyak dan gas bumi menjadi akurat sehingga kegiatan produksi selanjutnya tidak memakan banyak biaya dan efektif. Bekerja sebagai karyawan eksplorasi memiliki beberapa tugas, seperti mengetahui jumlah cadangan minyak dan gas bumi, laju produksi minyak dan gas bumi, *lifetime* suatu lapangan/ sumur, sisa minyak dalam setiap tahapan penggunaan suatu teknologi, sampai kapan teknologi tersebut dapat digunakan, dan nilai ekonomi (menyangkut investasi:

modal dan pemeliharaan dengan perolehan minyak dan gas bumi tahunan) dari sumur yang dihasilkan.

Karyawan eksplorasi yang diisi oleh orang-orang yang telah memiliki pengalaman yang mana karyawan telah bekerja selama lebih dari 4 tahun, menunjukkan bahwa karyawan eksplorasi telah mapan dengan pekerjaannya baik secara ekonomi dan psikologi. Karyawan pada umumnya telah mempunyai posisi di perusahaannya. Jika dilihat dari segi usia sebagian karyawan eksplorasi berusia antara 24- 44 tahun, pada usia ini karyawan merasa mantap atas pekerjaan dan lingkungan kerja yang dihadapinya. Dilihat dari tingkat pendidikan minimal lulusan S1, yang mana ketika masuk dalam perusahaan "X" karyawan akan menerima gaji yang tergolong lebih besar 10-20 % di banding jika bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang lain. Ketiga hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan bagian eksplorasi pada dasarnya memiliki keterikatan untuk terus bekerja di perusahaan "X".

Perusahaan "X" sebagai perusahaan terbuka yang tercatat di pasar saham terus menerus mengalami perubahan kepemilikan perusahaan. Dari kepemilikan Amerika Serikat, Argentina, Spanyol dan sejak tahun 2002 hingga sekarang kepemilikan saham perusahaan mayoritas dimiliki oleh salah satu perusahaan migas dari negara China. Menurut HR, perusahaan perubahan kepemilikan seringkali menimbulkan tingkat *turn over* karyawan meningkat terutama bagian eksplorasi namun banyaknya karyawan eksplorasi yang berpindah ke perusahaan lain, bukan disebabkan karyawan tidak memiliki kepuasan. Ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan tertentu, dianggap merupakan suatu kondisi

sementara. Hal tersebut dapat diatasi dengan mendapatkan tugas atau pekerjaan yang lain.

Perubahan kepemilikan Argentina menjadi China di tahun 2002, mengharuskan karyawan bagian eksplorasi memilih untuk tetap bekerja di perusahaan "X" sebagai karyawan kontrak atau memilih bekerja di perusahaan migas lain sebagai karyawan baru dengan jabatan yang sama dengan yang telah ia peroleh di perusahaan "X". Karyawan yang merasakan adanya perubahan suasana di perusahaan "X", dimana karyawan tidak merasakan ketidaknyamanan dari perilaku atasan ataupun aturan yang ditetapkan. Karyawan merasakan ketidakamanan kelangsungannya dalam bekerja sebagai karyawan kontrak. Hal tersebut membuat karyawan memilih untuk berpindah dari perusahaan "X"

Berdasarkan informasi manajemen *human resource* adanya beberapa keluhan dari segi keberadaan karyawan di perusahaan yang disebabkan terjadinya perubahan kepemilikan. Hal ini ditunjukkan dimana banyak karyawan yang telah lama bekerja dan menempati bagian eksplorasi, masih tertarik untuk bergabung dengan perusahaan minyak yang baru berdiri yang disebabkan penawaran gaji dan jabatan yang lebih tinggi. *Turn over* karyawan dikarenakan perubahan kepemilikan perusahaan dapat dikarenakan adanya pertimbangan lain yang dimiliki karyawan. Hal tersebut dapat disebabkan karena adanya pertimbangan untung-rugi dan adanya alternatif pekerjaan lain yang dinilai karyawan lebih menguntungkan bagi dirinya. Saat ini selama tahun 2006-2007 sudah tidak terjadi *turn over* yang signifikan, disisi lain faktor ketidakdisiplinan dari para karyawan pun masih sering terjadi, misalnya datang terlambat setelah jam istirahat.

Sebagaimana yang dikemukakan dalam teori Meyer & Allen (1997) bahwa komitmen mencerminkan 3 aspek, yaitu *affective attachment* (kelekatan afeksi), *perceive cost* (persepsi terhadap kerugian), *obligation* (rasa kewajiban). Atas dasar 3 tema utama tersebut, Meyer & Allen (1997), menggolongkan komitmen ke dalam 3 komponen dengan label penamaan yang berbeda yaitu *affective commitment*, *continuence commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* yaitu keterikatan secara emosional, *continuence commitment* yaitu pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi dan *normative commitment* yaitu beban moral untuk terus berada dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997).

Banyak perusahaan yang berkeyakinan bahwa *reward* berupa materi, seperti kompensasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi seorang karyawan dapat bertahan dalam perusahaannya. Ketika perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Apabila karyawan sudah mendapatkan kepuasan, maka karyawan tersebut akan memperlihatkan keterikatannya pada organisasi tersebut. Sebagian besar karyawan bagian eksplorasi menilai bahwa perusahaan telah memberikan gaji yang dinilainya cukup untuk memenuhi kebutuhannya namun pada kenyataannya keuntungan dalam hal materi mempunyai pemaknaan yang berbeda bagi perusahaan. Dalam hal ini menumbuhkan adanya pemaknaan akan untung rugi dalam bekerja di perusahaan "X". Hal ini dapat berdampak lain jika karyawan memperoleh tawaran perusahaan lain yang dinilai lebih menguntungkan.

Perusahaan multinasional "X" sebagai salah satu perusahaan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan migas dan penghasil sumber migas yang baru di wilayah kerja Selatan Sumatera. Karyawan dituntut untuk memberikan kemampuan dan kesetiiaanya pada organisasi. Karyawan harus dapat menunjukkan semangat kerja yang tinggi, ulet dalam berkerja. Dalam hal ini dibutuhkan karyawan yang telah lama bekerja sehingga keterampilan dan pemikirannya terus meningkat. Serta berusaha untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Inilah yang membuat peneliti ingin mengetahui profil komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawan di perusahaan multinasional "X" Jakarta.

Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut, maka merupakan hal yang penting untuk mengetahui profil komitmen dari karyawan yang berada pada perusahaan tersebut. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang yang bersifat global, yang dapat menggambarkan ketahanan seseorang dalam organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan memiliki keterikatan secara emosional dengan perusahaan, dimana karyawan merasa senang bekerja di perusahaan "X" dan merasa menjadi bagian dari perusahaan "X", selain itu karyawan diharapkan memiliki perasaan tanggung jawab untuk terus bekerja di perusahaan "X".

1.2 Identifikasi Masalah

Bagaimanakah gambaran mengenai profil komitmen terhadap organisasi pada karyawan eksplorasi pada perusahaan multinasional "X", Jakarta.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui penelitian mengenai gambaran profil komitmen yang terdapat pada karyawan bagian eksplorasi pada perusahaan multinasional “X”, Jakarta.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran derajat komitmen dan pemahaman mengenai profil komitmen terhadap organisasi pada karyawan bagian eksplorasi di perusahaan multinasional “X”, Jakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Mengetahui gambaran profil komitmen
2. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti materi ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Dapat menjadi informasi tambahan bagi pihak perusahaan dan Kepala Bidang bagian eksplorasi mengenai profil komitmen terhadap organisasi dari karyawan bagian eksplorasi sehingga kepala bidang dapat menyesuaikan bentuk kebijakan *reward* dan *punishment* yang diberikan kepada karyawan dalam menerapkan peraturan.

- 2 Dapat menjadi informasi tambahan bagi pihak perusahaan dan kepala bidang bagian eksplorasi mengenai adanya pertimbangan akan untung dan rugi seringkali membuat karyawan mudah berpindah pekerjaan, sehingga perlunya meningkatkan perasaan senang bekerja di perusahaan “X” dan perasaan tanggung jawab untuk terus berada di perusahaan “X”.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kelangsungan keberadaan sumber daya manusia sebagai asset utama dari organisasi juga menentukan kelangsungan dari perusahaan. Dalam bekerja setiap karyawan akan menampilkan sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Perilaku kerja itu sesuai dengan bagaimana karyawan tersebut memaknakan situasi yang terjadi dalam perusahaan ataupun pekerjaannya yang mempengaruhi keterlibatan dirinya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Proses pemaknaan karyawan tersebut dipengaruhi oleh karakteristik individu dan pengalaman berorganisasi. Dalam hal ini karakteristik usia, lama kerja dan tingkat pendidikan, sedangkan bagaimana budaya perusahaan dalam memperlakukan karyawan juga mempunyai peranan dalam membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi.

Industri migas termasuk industri yang sudah *mature*, artinya sudah banyak diisi oleh orang-orang yang sudah berpengalaman sehingga untuk masuk ke dalam aktivitas eksplorasi perusahaan “X” yang merupakan bisnis inti tidak hanya diperlukan keterampilan secara teknis namun juga harus mampu menyeimbangkan antara keuangan, keterampilan serta strategi perusahaan

sehingga memperoleh wilayah yang dapat menghasilkan minyak dan gas bumi yang bernilai. Dengan demikian Sumber daya manusia menjadi kunci keberlangsungan perusahaan khususnya karyawan yang memiliki derajat komitmen tinggi.

Menurut Allen & Meyer (1991) memandang komitmen terhadap organisasi adalah suatu status psikologis yang menandai hubungan karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi keputusannya untuk melanjutkan keanggotaan di organisasi. Setiap karyawan akan menampilkan sikap dan perilaku yang berbeda-beda dalam merefleksikan komitmen yang mereka miliki terhadap organisasinya (Allen & Meyer, 1997). Komitmen terhadap organisasi karyawan terbentuk atas 3 komponen, *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Derajat dari masing-masing komponen memiliki proses pembentukan yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi.

Keputusan karyawan untuk terus bertahan didasari oleh apa yang terjadi di masa lalu dan bagaimana karyawan memaknakan apa yang dialaminya saat ini yang berkaitan dengan hubungan karyawan dengan perusahaan. *Affective commitment* terbentuk didasarkan karena karyawan merasa senang untuk terus berada di dalam perusahaan sehingga karyawan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan "X" seringkali melibatkan seluruh karyawan dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan, seperti *family gathering*. Hal ini ditujukan agar karyawan merasa teman kerja sebagai keluarga, sehingga karyawan merasa senang menjadi bagian dari perusahaan.

Affective commitment yang tinggi maka individu memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki derajat *affective commitment* yang tinggi karena karyawan merasa memiliki persamaan dengan atasan dalam hal cara kerja dan penerapan aturan ataupun dengan tujuan perusahaan, sehingga karyawan merasa senang bertahan dalam perusahaan. Adanya kesediaan karyawan untuk mengatasi setiap masalah yang dihadapi, seperti penerimaan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan, akan menunjukkan perilaku kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki derajat *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional terhadap organisasi. Perilaku kerja karyawan, antara lain karyawan akan selalu hadir untuk bekerja, datang tepat waktu dan secara sukarela akan bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Selain itu ditunjukkan dengan ikut aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi, seperti *family gathering* dan mendukung kebijakan perusahaan seperti mengikuti *training*, rekreasi bersama dan selalu hadir untuk bekerja serta adanya perasaan bangga dan betah terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa tujuan atau sasaran serta nilai-nilai dari organisasi sama seperti apa yang diinginkan oleh dirinya, kecocokan dirinya dengan nilai, visi dan misi dari perusahaan.

Normative commitment terbentuk karena adanya rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. Perusahaan "X" dalam hal ini memberikan kesempatan karyawannya untuk meneruskan pendidikan formalnya dan tidak sedikit karyawan yang mendapatkan beasiswa dari perusahaan. Kepercayaan yang diberikan

perusahaan untuk bekerja di bidang eksplorasi dimana keberhasilannya dalam bekerja ikut menentukan keuntungan perusahaan, pada karyawan memunculkan perasaan bahwa organisasi telah memberikan kepercayaan bagi dirinya. Adapun tekanan dari keluarga yang memaknakan bahwa perusahaan telah memberikan perhatian bagi keluarga dengan adanya tunjangan-tunjangan lain yang diberikan perusahaan untuk keluarga, seperti adanya tunjangan uang susu, uang sekolah ataupun biaya kesehatan bagi pasangan dan anak-anak mengharuskan karyawan untuk setia kepada perusahaan. Pada karyawan memunculkan perasaan bahwa ia harus bertahan di organisasi, maka karyawan tersebut memiliki komponen *normative commitment* yang tinggi.

Normative commitment terhadap organisasi dapat berkembang dari keharusan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan menunjukkan perilaku yang menjunjung tinggi nilai kesetiaan terhadap atasan, yang ditunjukkan dalam perilaku loyalitas dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

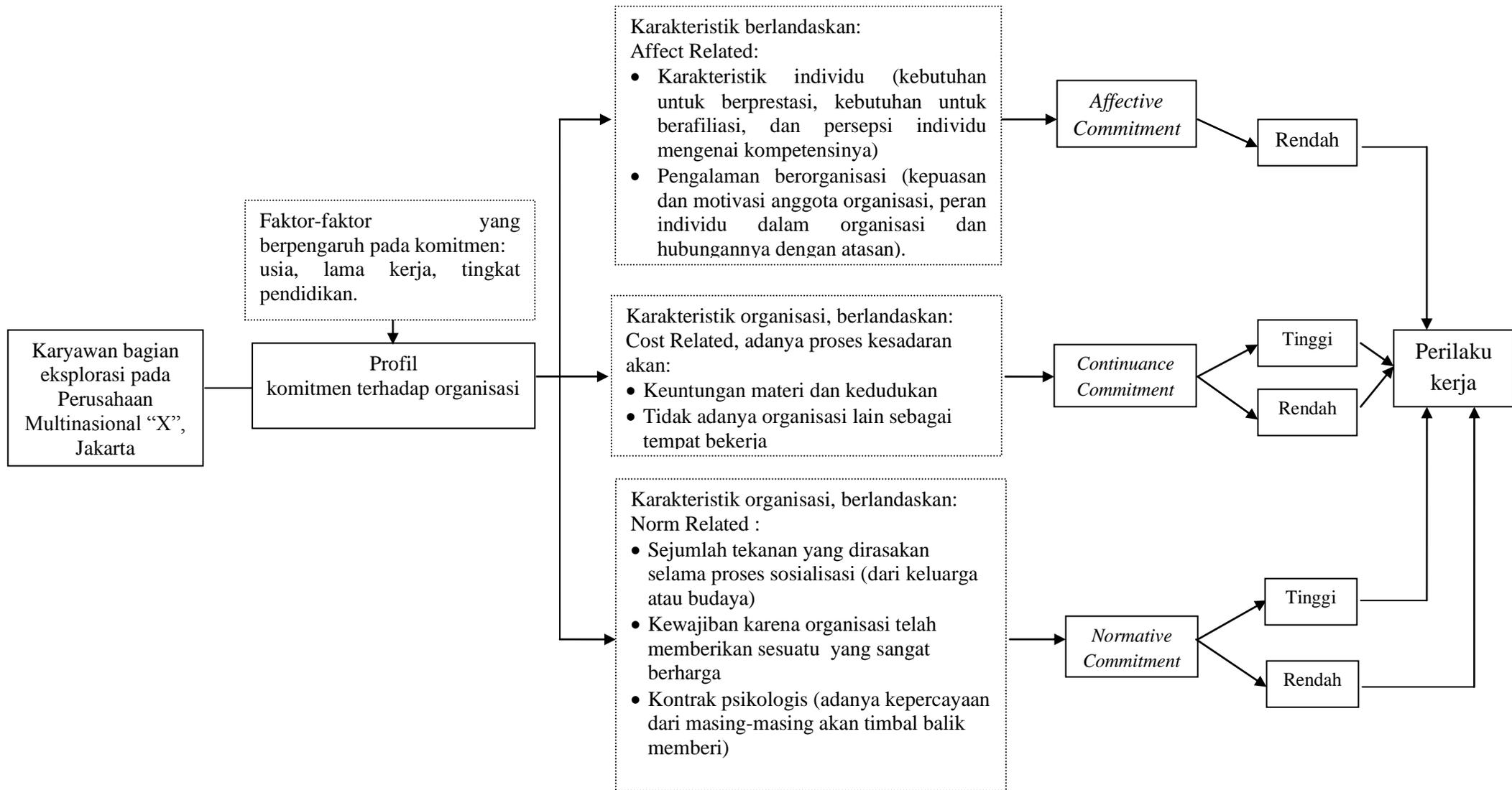
Karyawan bagian eksplorasi pada perusahaan multinasional "X" yang menunjukkan *normative commitment* yang tergolong tinggi akan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan, hal ini ditunjukkan karyawan dengan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan selesai tepat waktu. Perilaku karyawan yang bersikap loyal dan bertanggung jawab didasarkan karena karyawan merasa memiliki peranan dalam memajukan perusahaan dan merasa memiliki peranan dalam memajukan perusahaan. Dimana

perusahaan senantiasa melibatkan karyawan tersebut dalam pengambilan keputusan-keputusan penting ataupun perusahaan memberikan imbalan atas ide-ide yang diberikan karyawan tersebut.

Continuance commitment terbentuk karena adanya kesadaran merasa rugi jika meninggalkan perusahaan. Perusahaan "X" sebagai perusahaan migas, dimana banyak dicari karena memiliki gaji yang tergolong besar, selain itu karyawan juga diberikan fasilitas-fasilitas seperti diberi kesempatan untuk mendapatkan liburan bersama keluarga empat kali dalam setahun. Gaji yang tergolong besar, serta adanya tunjangan-tunjangan lain yang menjamin kehidupan karyawan dan keluarganya serta kedudukan yang tinggi seringkali membuat karyawan yang terus bertahan karena adanya persepsi akan mendapatkan kerugian jika meninggalkan perusahaan. Selain itu karyawan yang dibiasakan diberikan imbalan berupa materi, seperti adanya uang lembur, kenaikan gaji jika *performance* kerja baik, hal tersebut dapat menumbuhkan sikap kerja karyawan bekerja berdasarkan keuntungan yang akan diperoleh. Keputusan karyawan tersebut didasari karena ia merasa tidak mampu untuk berhenti dan merasa membutuhkan maka perilaku kerja karyawan tersebut didasari *continuance commitment* yang tinggi.

Dengan *continuance commitment* yang tinggi maka individu bekerja terkait dengan keuntungan materi atau kedudukan yang bisa didapat dan membuat karyawan tetap bertahan. Alternative yang dialami individu dalam perusahaan adalah status mereka yang dianggap sebagai pekerja senior menjadi ketertarikan

bagi perusahaan minyak dan gas bumi baru untuk menarik mereka berpindah. Karyawan bekerja berdasarkan pilihan yang ada yang dinilai lebih memberikan keuntungan yang akan didapatkan jika mengambil pilihan tersebut. Karyawan eksplorasi yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi akan terikat dalam perusahaan karena ia merasa memiliki kebutuhan untuk bertahan dan karyawan akan tetap bertahan karena karyawan memiliki perasaan takut tidak akan memperoleh pekerjaan lain jika ia keluar dari perusahaan “X”. Dengan adanya *alternative* pekerjaan dari perusahaan lain yang dinilai lebih menguntungkan bagi dirinya, hal ini akan membuat karyawan berpindah.



Bagan 1.1 Skema Kerangka Pikir

1.6 Asumsi Penelitian

- 1 Komitmen organisasi karyawan eksplorasi di perusahaan multinasional “X” terbentuk berdasarkan karakteristik individu dan karakteristik organisasi.
- 2 Karyawan eksplorasi di perusahaan multinasional “X” yang memiliki penerimaan terhadap atribusi atasan dan kebijakan organisasi, pemenuhan harapan, kecocokan dengan pekerjaan dan kepuasan kerja akan memunculkan derajat *affective commitment* yang tinggi.
- 3 Karyawan eksplorasi di perusahaan multinasional “X” mempunyai pemaknaan akan keuntungan materi yang diperoleh dari perusahaan dan kedudukan tinggi serta tidak tersedianya alternative perusahaan lain sebagai tempat bekerja maka akan memunculkan derajat *continuance commitment* yang tinggi.
- 4 Karyawan eksplorasi di perusahaan multinasional “X” yang mempunyai tekanan dalam keluarga atau budaya mengenai kesetiaan, adanya kewajibannya yang harus diberikan terhadap organisasi karena telah memberikan sesuatu yang sangat berharga di masa lalu, dan perbedaan kepercayaan dari karyawan kepada perusahaan akan timbal balik yang diterima maka akan memunculkan derajat *normative commitment* yang berbeda.