


# Membangun Komitmen Organisasi

## Details

Written by Arniansyah dan Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Category: [Arsip Artikel \(/index.php/arsip-artikel\)](/index.php/arsip-artikel)

 Published: 17 August 2018

ISSN 2477-1686

Vol.4. No.16 Agustus 2018

## Membangun Komitmen Organisasi

Oleh:

Arniansyah dan Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Mahasiswa dan Dosen Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya

Karyawan merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi. Hal tersebut tergambar pada peran karyawan sebagai sumber yang dapat membantu mengarahkan, mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu memperhatikan, menjaga dan mengembangkan karyawan dari segi kepuasan kerja. Mengapa demikian? Hal ini karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah evaluasi atau penilaian seseorang terhadap pekerjaannya dan konteks pekerjaan (McShane & Von Glinow, 2010). Konteks pekerjaan di sini meliputi lingkungan kerja, pekerjaan yang dilakukan, emosi saat melakukan pekerjaan, dan sebagainya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan kinerja yang baik yang akan meningkatkan produktivitas organisasi. Namun, pada kenyataannya, saat ini masih banyak karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah. *TinyPulse*, perusahaan yang bergerak di bidang sumber daya manusia di AS, baru-baru ini mengeluarkan hasil survei bahwa karyawan di Asia Pasifik memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hanya ada 28% karyawan di Asia Pasifik yang bahagia di tempat kerja mereka (Ventura, 2017). Hal ini lebih rendah dari kawasan dunia lainnya yang rata-rata berada di atas 30% (Ventura, 2017). Berkaca pada uraian di atas, mengingat Indonesia merupakan negara yang berada di kawasan Asia Pasifik, dapat dikatakan bahwa masih banyak karyawan di Indonesia yang belum puas dengan pekerjaannya saat ini. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, motivasi, dan lingkungan kerja (Marihhot dalam Ratnaningsih, 2017).

Rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada komitmen yang mereka miliki terhadap organisasinya. Biasanya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki komitmen organisasi yang rendah atau bahkan tidak ada komitmen sama sekali. Padahal, komitmen organisasi pada setiap karyawan sangatlah penting. Selain dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi. Menurut McShane dan Von Glinow (2010), ada dua jenis komitmen organisasi, yaitu *affective commitment* dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah *emotional attachment*, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi

tertentu. Karyawan yang memiliki komitmen jenis ini melakukan pekerjaannya memang dikarenakan karyawan menyukai dan menginginkan pekerjaan tersebut. Sedangkan *continuance commitment* adalah *calculative attachment* karyawan, dimana karyawan bekerja di organisasinya karena *value* yang didapatkan lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi lain. *Value* yang dimaksud umumnya adalah mengenai gaji. Salah satu yang terpenting untuk diperhatikan adalah *affective commitment*. *Komitmen yang satu ini adalah* komitmen yang paling penting dari kedua jenis komitmen organisasi di atas. Suatu organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki jenis komitmen ini. Hal ini disebabkan oleh banyaknya keuntungan yang diperoleh apabila karyawan memiliki *affective commitment*. Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi akan rajin bekerja, memiliki motivasi yang tinggi, kinerja yang bagus, memiliki niat berhenti bekerja yang rendah, dan masih banyak lagi keuntungan lainnya. Namun, terkadang perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada pada karyawannya, sehingga hal ini akan menyebabkan penurunan pada kinerja dan loyalitas karyawan.

Organisasi sebaiknya membangun *affective commitment* kepada karyawan-karyawannya. Ada lima hal yang dapat meningkatkan *affective commitment* menurut McShane dan Von Glinow (2010). Pertama, *justice and support*, dimana suatu organisasi harus bisa memenuhi kewajiban karyawan serta memenuhi nilai-nilai kemanusiaan, seperti sopan santun, keadilan, dan sebagainya. Organisasi harus selalu mendukung kesejahteraan karyawan-karyawannya. Kedua yaitu *shared values*. Karyawan yang memiliki kepercayaan bahwa nilai-nilai yang ada pada diri mereka sesuai dengan nilai-nilai organisasi, cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Ketiga, *trust* (kepercayaan), yaitu harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang berisiko. Karyawan akan merasa berkewajiban untuk bekerja di sebuah organisasi hanya jika mereka mempercayai pemimpinnya. *Trust* bersifat timbal balik, dimana apabila karyawan di percaya oleh pemimpinnya, maka ia juga akan mempercayai pemimpinnya juga. Keempat, *organizational comprehension*, yaitu pengetahuan karyawan terhadap organisasinya. Organisasi sebaiknya memastikan karyawannya untuk mengetahui dengan jelas dan lengkap mengenai organisasi tersebut, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk selalu *up to date* dengan perkembangan organisasi, mempelajari sejarah organisasi, memberikan informasi mengenai rencana-rencana dikemudian hari, dan sebagainya. Terakhir, yaitu *employee involvement*. Suatu organisasi sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan perusahaan atau bahkan dalam pengambilan keputusan. Dengan begitu, karyawan akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari suatu organisasi.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan hal yang dapat dibangun oleh organisasi. Bercermin dari lima hal yang meningkatkan komitmen afektif, organisasi dapat melakukan berbagai intervensi di tingkat organisasi. Dengan berbasis pada pemahaman akan komitmen organisasi, diharapkan hal ini dapat membawa peningkatan kualitas kehidupan kerja di organisasi.

## Referensi

Ratnaningsih, N. (2017). Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program PENGARUH PROMOSI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA : STUDI PADA BANK BJB SE-PRIANGAN TIMUR, 1(3).

Ventura, B. (2017, Februari 13). Survei: Karyawan di Asia Pasifik tidak Bahagia di Tempat Kerja. Sindonews.com. Diakses dari: <https://ekbis.sindonews.com/read/1179556/35/survei-karyawan-di-asia-pasifik-tidak-bahagia-di-tempat-kerja-1486983935> (<https://ekbis.sindonews.com/read/1179556/35/survei-karyawan-di-asia-pasifik-tidak-bahagia-di-tempat-kerja-1486983935>).

