

## BENTUK-BENTUK KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA HOTEL ASTON PONTIANAK

**Melia**

email: meliatjiuw@yahoo.co.id

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi bentuk-bentuk komitmen organisasional yang terdapat dalam diri karyawan pada Hotel Aston Pontianak. Penelitian menentukan bentuk-bentuk komitmen organisasional apa yang dominan pada Hotel Aston Pontianak. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan statistik deskriptif. Instrumen ini terdiri dari 24 pernyataan dalam sebuah kuesioner yang dihitung dengan menggunakan model skala likert. Populasi penelitian adalah sebanyak 133 orang dengan sampel sebanyak 97 orang yang diambil dengan teknik *probability sampling* menggunakan *simple random sampling*. Respon atas kuesioner akan memetakan dominasi dari ketiga bentuk komitmen organisasional, yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif. Tiap bentuk komitmen organisasional berpengaruh terhadap keterkaitan seorang karyawan dengan perusahaan ini. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan bentuk-bentuk komitmen organisasional pada Hotel Aston Pontianak sangat penting dalam menentukan perilaku karyawan yang berdampak terhadap kinerja agar karyawan tetap bekerja dan loyal pada perusahaan. Penelitian ini menemukan bentuk komitmen organisasional yang dominan pada Hotel Aston Pontianak adalah Komitmen Berkelanjutan.

**KATA KUNCI:** komitmen organisasional, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

### PENDAHULUAN

Kumpulan individu atau kelompok yang bergabung bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama disebut organisasi (Suhendra, 2008: 30). Dalam mencapai tujuan dan merealisasikan rencana, maka dalam fungsi pengorganisasian didesain sebuah struktur organisasi yang di dalamnya terdapat berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi.

Pada era globalisasi ini, suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat dan diharapkan mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas, produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Saat ini, pada diri karyawan dalam organisasi atau perusahaan kurang tampak adanya komitmen terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak penurunan kinerja pada karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang yang menyebabkan sebagian karyawan mempunyai komitmen organisasional yang rendah. Keberadaan manajemen sumber daya manusia

(MSDM) sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal yang cukup penting dalam MSDM adalah komitmen organisasional.

Komitmen organisasional pada suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap dan reaksi karyawan. Untuk itu, apabila karyawan tidak komitmen terhadap sebuah organisasi, maka karyawan tersebut akan mulai tidak loyal terhadap organisasi itu, merasa tidak suka dengan pekerjaannya dan tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Terdapat hubungan signifikan antara komitmen afektif (perasaan atau pengenalan positif dengan, keterlibatan dalam organisasi kerja), komitmen kontinuan (keputusan untuk menetap pada suatu organisasi), komitmen normatif (tetap tinggal atau loyal pada suatu organisasi) terhadap kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh dalam menentukan kinerja mereka. Komitmen karyawan yang tinggi dapat menunjukkan peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (Sulianti, 2009: 37)

Perusahaan harus berusaha menciptakan karyawan dengan komitmen organisasional yang baik dan membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya masing-masing sehingga menciptakan kreatifitas kerja, menghasilkan kualitas kerja yang baik dan kinerja karyawan yang berkualitas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk-bentuk komitmen organisasional yang dominan pada karyawan Hotel Aston Pontianak guna meningkatkan komitmen organisasional karyawan-karyawannya.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Komitmen Organisasional**

Menurut Griffin (2004: 15), “Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat dalam organisasinya”.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 100), “Komitmen organisasional merupakan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Menurut Allen dan Meyer dalam Priansa (2016: 234), “Komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi”.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016: 430), “Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya”.

Meyer dan Allen dalam Suparyadi (2015: 452) mengemukakan bahwa terdapat tiga model dimensi dari komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective commitment*, adalah tingkat keterkaitan anggota secara psikologis pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan seseorang mengenai organisasi.
2. *Normative commitment*, adalah tingkat keterkaitan anggota secara psikologis pada organisasi karena adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.
3. *Continuance commitment*, adalah tingkat keterkaitan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi apabila keluar dari organisasi.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Wibowo (2016: 429), “Komitmen adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan”. Komitmen melibatkan tiga sikap, yaitu:

1. Rasa identifikasi dengan tujuan organisasi.
2. Perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi.
3. Perasaan setia terhadap organisasi.

Dengan bukti penelitian yang menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen yang dapat mengurangi efektivitas organisasi.

Menurut Meyer dan Allen dalam Suparyadi (2015: 452), terdapat tiga model dimensi dari komitmen organisasional, yaitu: *Affective commitment*, adalah tingkat keterkaitan anggota secara psikologis pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan seseorang mengenai organisasi. *Normative commitment*, adalah tingkat keterkaitan anggota secara psikologis pada organisasi karena adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. *Continuance commitment*, adalah tingkat keterkaitan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi apabila keluar dari organisasi.

Menurut Aydogdu dan Asikgil (2011: 45), Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka yang mau. Orang-orang ingin mengenal organisasi dan terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. *Normative commitment* mengacu pada

perasaan karyawan kewajiban untuk tetap dengan organisasi.

Dengan demikian, karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap dengan organisasi oleh kebijakan keyakinan mereka bahwa adalah “ hal yang benar secara moral”. “Komitmen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang setia kepada seseorang majikan atau melalui penerimaan manfaat (pembayaran misalnya kuliah dan pelatihan keterampilan) yang menciptakan rasa kewajiban untuk membalas budi perusahaan” (Wiener dalam Aydogdu dan Asikgil, 2011: 45).

Menurut Luthans dalam Priansa (2016: 234), menyatakan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasional didefinisikan sebagai:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Mary (2010: 40), “Komitmen organisasi merupakan derajat di mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”.

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2016: 430), menyatakan bahwa “komitmen organisasional adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya”.

## **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif dengan objek penelitian adalah karyawan pada Hotel Aston Pontianak.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Meyer, J. P., Natalie J. Allen, dan Catherine A. Smith, (1993), dan studi dokumenter dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data yang didapat dari Hotel Aston Pontianak.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Aston Pontianak pada tahun 2016 sebanyak 133 orang. Pengambilan sampel menggunakan formulasi tabel menurut Krejcie dan Morgan dalam Indrawan dan Poppy (2016: 101), yaitu tabel penentuan jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi dan sampel yang sudah ditentukan dalam tabel. Hasil dari perhitungan penentuan sampel yang didapat pada tabel Krejcie dan Morgan adalah 97 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu *simple random sampling*. Kriteria yang ditentukan untuk mengambil sampel penelitian secara acak dalam populasi sebesar 97 orang dari total keseluruhan sebanyak 133 karyawan dan masih aktif bekerja hingga tahun 2015. Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional dan indikatornya adalah komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert. Setelah data dikumpulkan, maka teknik analisis data yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif dan statistic dekriptif.

Setelah data dikumpulkan, maka teknik analisis data yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif dan statistik dekriptif. Untuk mengetahui gambaran komitmen organisasional pada karyawan Hotel Aston Pontianak maka penulis menyebarkan kuesioner kepada masing-masing karyawan. Kuesioner terdiri dari 24 butir pernyataan (8 butir komitmen afektif, 8 butir komitmen kontinuan, dan 8 butir komitmen normatif) yang menggunakan model skala Likert. Butir-butir pernyataan terdapat 5 pilihan jawaban dengan nilai berikut: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Dalam mengetahui kriteria pengelompokan antara tingkatan, maka penjumlahan dari tiap pembobotan setiap pertanyaan akan dirata-ratakan.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan tanggapan responden pada kuesioner yang sudah disebar, berikut dibuat rekap terhadap kuesioner untuk mengetahui komitmen organisasional pada Hotel Aston Pontianak.

**TABEL 1**  
**HOTEL ASTON PONTIANAK**  
**REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KUESIONER**

No.	Pernyataan	Tanggapan
	<b>Komitmen Afektif</b>	
1	Pernyataan mengenai responden merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karirnya di perusahaan.	2,98
2	Pernyataan mengenai responden merasa menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan.	2,33
3	Pernyataan mengenai responden mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.	2,44
4	Pernyataan mengenai responden merasa terikat secara emosional pada perusahaan.	2,74
5	Pernyataan mengenai responden membanggakan perusahaan kepada	2,53

	orang lain di luar perusahaan.	
6	Pernyataan mengenai responden merasaseakan-akan permasalahan perusahaan adalah permasalahan sendiri.	2,72
7	Pernyataan mengenai mengenai perusahaan memiliki arti yang sangat besar bagi responden.	2,45
8	Pernyataan mengenai responden tidak akan mudah terikat dengan perusahaan lain seperti terikat dengan perusahaan ini.	2,92
	<b>Rata-rata</b>	<b>2,64</b>

	<b>Komitmen Berkelanjutan</b>	
1	Pernyataan mengenai akibat serius meninggalkan perusahaan adalah langkanya peluang alternatif yang ada.	2,62
2	Pernyataan mengenai beratbagi responden untuk meninggalkan perusahaan sekarang, sekalipun menginginkannya.	2,98
3	Pernyataan mengenai akan merugikan responden untuk meninggalkan perusahaan sekarang.	3,06
4	Pernyataan mengenai tetap bekerja di perusahaan saat ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan diri sendiri.	2,30
5	Pernyataan mengenai responden merasa memiliki sedikit pilihan ingin meninggalkan perusahaan.	3,06
6	Pernyataan mengenai responden khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.	2,72
7	Pernyataan mengenai banyak hal dalam kehidupan akan terganggu jika memutuskan ingin meninggalkan perusahaan.	3,06
8	Pernyataan mengenai akan merugikan responden untuk meninggalkan perusahaan sekarang.	2,52
	<b>Rata-rata</b>	<b>2,79</b>

	<b>Komitmen Normatif</b>	
1	Pernyataan mengenai orang terlalu sering berpindah perusahaan satu ke perusahaan lain.	2,34
2	Pernyataan mengenai salah satu alasan utama untuk lanjut bekerja pada perusahaan adalah pentingnya loyalitas dan merupakan kewajiban moral .	2,30
3	Pernyataan mengenai responden tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap perusahaannya.	2,81
4	Pernyataan mengenai responden dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu perusahaan.	2,57
5	Pernyataan mengenai responden merasa lebih baik orang tetap bekerja di satu perusahaan sepanjang karir mereka.	3,18
6	Pernyataan mengenai berpindah-pindah perusahaan tampak tidak etis bagi responden.	2,98
7	Pernyataan mengenai tidak berfikir menjadi karyawan yang tetap setia pada perusahaan merupakan tindakan bijaksana.	2,98
8	Pernyataan mengenai responden merasa tawaran pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain bukan merupakan alasan untuk meninggalkan perusahaannya.	3,11
	<b>Rata-rata</b>	<b>2,78</b>

Sumber: Data Olahan 2016

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata jawaban responden terhadap bentuk komitmen afektif yang terdapat pada Hotel Aston Pontianak sebesar 2,64. Angka ini berada pada rentang 2,60 – 3,39 sehingga dapat dikatakan karyawan netral dengan pernyataan-pernyataan mengenai komitmen afektif. Selanjutnya, untuk rata-rata jawaban responden terhadap bentuk komitmen normatif pada Hotel Aston Pontianak sebesar 2,78 persen. Angka ini juga berada pada rentang 2,60 – 3,39 yaitu karyawan beranggapan netral dengan pernyataan mengenai komitmen normatif yang terdapat pada Hotel Aston Pontianak. Berikut rata-rata jawaban responden mengenai bentuk komitmen berkelanjutan sebesar 2,79. Angka ini berada pada rentang 2,60 – 3,39 yaitu karyawan dinyatakan netral terhadap pernyataan komitmen berkelanjutan pada Hotel Aston Pontianak.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional karyawan pada Hotel Aston Pontianak cukup berkembang dengan baik, hal ini dapat diketahui dari karyawan yang berjumlah 97 orang memiliki komitmen afektif sebesar 2,64, komitmen berkelanjutan sebesar 2,79, dan komitmen normatif sebesar 2,78. Pada hasil analisis data tersebut, rata-rata komitmen organisasional yang dominan pada Hotel Aston Pontianak terletak pada bentuk komitmen berkelanjutan, yaitu tingkat keterkaitan karyawan secara psikologis pada organisasi karena biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi apabila keluar dari organisasi. Artinya, adanya pertimbangan dari dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan-karyawan pada perusahaan ini cukup seimbang yang terlihat dari selisih antar nilai komitmen organisasional yang sangat tipis.

### **2. Saran**

Dari kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan Hotel Aston Pontianak, dari pihak manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan pengorbanan yang telah dilakukan karyawan agar mereka tidak merasa dirugikan selama bekerja di perusahaan ataupun

jika ingin berhenti dari perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Bagi mereka, pengorbanan tersebut merupakan sebuah investasi besar yang telah dilakukan pada saat bekerja di perusahaan tersebut, yaitu sesuatu yang berharga, waktu, usaha ataupun kerugian ekonomi dan sosial yang akan dialami jika meninggalkan perusahaan. Selain itu, karyawan juga memiliki alternatif lain yang memungkinkan seseorang untuk pindah ke perusahaan lain.

Manajer perusahaan perlu mempertimbangkan kembali masalah gaji, tunjangan, dan promosi, serta kepentingan keluarga dari tiap karyawan sesuai dengan kinerja dan haknya masing-masing agar karyawan merasa pengorbanan yang telah dilakukan dapat memberikan manfaat besar untuk mereka saat ini maupun masa depan, sehingga karyawan lebih memilih tetap terikat dan bekerja di perusahaan tersebut, dan mengurangi kemungkinan untuk pindah ke perusahaan lain. Dengan ini, semangat kerja akan terpacu dan kinerja karyawan selama bekerja pada perusahaan juga akan meningkat. Maka, tujuan organisasi lebih mudah tercapai dan perusahaan dapat lebih maju, serta lebih unggul dalam persaingan pada era globalisasi saat ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aydogdu, Sinem dan Asikgil, Baris. 2011. "An Empirical Study of The Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention". *International Review of Management and Marketing*, vol. 1, no. 3, pp. 43-45.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen* (Judul Asli: *Management*). Jakarta: Erlangga.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen* (Judul asli: *Management, tenth edition*), edisi kesepuluh, jilid kedua. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suhendra, K. 2008. *Manajemen dan Organisasi dalam Realita Kehidupan*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Tobing, Diana Sulianti K. L. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 11, no. 1 (Maret 2009), pp.31-32.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, edisi kelima. Jakarta: Rajawali Pers.