

**STUDI DESKRIPTIF MENGENAI *OCCUPATIONAL COMMITMENT*
PADA MASINIS PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH
OPERASIONAL 2 KOTA BANDUNG**

DILLA OLIVIA

ABSTRACT

Masinis merupakan faktor yang sangat esensial dalam keberhasilan PT. Kereta Api Indonesia. Masinis menghadapi berbagai tuntutan dan tantangan, namun mereka tetap bertahan pada pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama. Hal tersebut menunjukkan bahwa masinis tersebut memiliki *Occupational Commitment*.

Penelitian ini menggunakan rancangan non-eksperimental. Metode penelitian bersifat deskriptif, diterapkan pada data kuantitatif. Variabel penelitian adalah *Occupational Commitment*, diukur menggunakan kuesioner berdasarkan teori Meyer & Allen (1993) yang terdiri dari komponen *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Penelitian ini dilakukan pada 62 orang masinis PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 2 Kota Bandung. Hasil Penelitian ini diolah menggunakan *software SPSS Statistics 17* sehingga didapatkan komponen yang paling mendasari *occupational commitment*.

Didapatkan hasil bahwa *affective commitment* merupakan komponen yang paling mendasari *occupational commitment* pada masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 2 Kota Bandung dengan 62,9% atau 39 orang. Hal ini menunjukkan keputusan bertahan pada pekerjaan pada masinis paling banyak didasari oleh adanya ikatan emosional dengan pekerjaannya. Terdapat 25,8% atau 16 orang didominasi oleh *normative commitment*, 1,6% atau 1 orang didominasi oleh *continuance commitment*, 1,6% atau 1 orang didominasi

oleh *affective* dan *continuance commitment*, serta 8,1% atau 5 orang didominasi oleh *affective commitment* dan *normative commitment*.

Kata kunci : *Occupational commitment*, pekerjaan, masinis

PENDAHULUAN

Transportasi merupakan salah satu kebutuhan penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia saat ini. Beraneka ragam alat transportasi tersedia untuk memudahkan aktivitas manusia sehari-hari, baik transportasi milik pribadi, maupun transportasi umum. Salah satu alat transportasi umum yang banyak digunakan di Indonesia adalah kereta api. Hal ini terbukti dari tingginya minat masyarakat menggunakan jasa transportasi kereta api pada tahun 2013 yang mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun 2012, dari 202.881.026 orang menjadi sekitar 230 juta penumpang (www.kereta-api.info.com).

Salah satu perusahaan yang telah berhasil untuk tetap bergerak dan terus bertahan serta berkembang dalam menghadapi persaingan global dalam kegiatan industri, khususnya jasa transportasi darat kereta api, adalah PT. Kereta Api Indonesia (Persero). PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disebut PT. KAI adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi terbesar di Indonesia, yang mengutamakan profesionalisme dan kinerja. Layanan PT. KAI meliputi angkutan penumpang dan barang. Perusahaan ini mengoperasikan kereta api di wilayah provinsi Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, dan Lampung serta semua provinsi di Pulau Jawa.

PT. KAI memiliki sembilan Daerah Operasi (Daop) yang tersebar di Pulau Jawa dan tiga Divisi Regional (Div-re) yang tersebar di Pulau Sumatera. Satu Daop dan Div-re menaungi sejumlah stasiun kereta api, yang telah diatur batasannya oleh kebijakan PT. KAI. Salah satu daerah operasi yang berusaha menyediakan layanan jasa kereta api adalah Daerah Operasi 2 yang terletak di

kota Bandung. Wilayah tersebut melintasi 52 stasiun di Provinsi Jawa Barat bagian Selatan. Berdasarkan data proyeksi penduduk Provinsi Jawa Barat tahun 2010-2020, di tahun 2014 dimungkinkan sebanyak 2.622.409 jiwa tinggal di Kota Bandung dan 3.307.939 jiwa tinggal di Kabupaten Bandung, dimana Bandung merupakan kota terpadat ketiga di Indonesia. Bandung yang merupakan salah satu kota tujuan wisata telah dilengkapi dengan sistem transportasi guna menunjang berbagai kebutuhan transportasi masyarakatnya (www.jabar.bps.go.id). Maka dari itu PT. KAI, khususnya di Daerah Operasi 2 kota Bandung berusaha menjawab kebutuhan tersebut.

Salah satu unit fungsional yang memegang peranan penting di PT. KAI Daop 2 Kota Bandung yaitu masinis. Masinis PT. KAI diharapkan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya agar mereka dapat turut serta mewujudkan visi dan misi PT. KAI. Komitmen merupakan *psychological state*, yang merupakan karakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dimana hubungan tersebut memiliki implikasi terhadap keputusan pekerja untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi (Meyer & Allen, 1980; dalam Meyer & Allen, 1997). Keterikatan setiap masinis pada pekerjaannya akan memberikan tampilan kerja yang berbeda-beda dari setiap individu.

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 23 Tahun 2011 mengenai Sertifikat Kecakapan Awak Sarana Perkeretaapian, masinis adalah awak sarana perkeretaapian yang bertugas mengoperasikan kereta api serta bertanggung jawab sebagai pemimpin perjalanan kereta api. Dalam menjalankan tugasnya sebagai masinis, berdasarkan Peraturan Dinas 16A (PD 16A) tahun 2010 Bagian kelima Pasal 6, masinis memiliki tugas pokok, yaitu: (a) memimpin awak sarana kereta api yang ditugaskan dalam kereta api dan bertanggung jawab terhadap seluruh rangkaian kereta api yang dibawanya; (b) mengerjakan pengisian Lapka (Laporan Kereta Api) dibantu oleh asisten masinis; (c) mengawasi pemasangan dan pencabutan semboyan yang diwajibkan pada kereta api; dan (d) harus selalu berkomunikasi dengan Ppkp (Pengendali Perjalanan Kereta Api), apabila terjadi

kejadian seperti: perubahan persilangan/penyusulan, terjadi kerusakan sarana ditengah perjalanan, dan terjadi “kejadian luar biasa” dalam perjalanan.

Menjadi seorang masinis bukanlah hal yang mudah untuk dijalani. Masinis seringkali menghadapi kondisi yang kurang kondusif dengan adanya tantangan dan hambatan yang bermacam-macam. Dalam menghadapi hal tersebut, seorang masinis memang tidak bisa memilih apakah ia akan tetap bekerja sebagai masinis atau keluar dari pekerjaannya sebagai masinis ketika mereka sudah merasa tidak nyaman dan aman. Namun berdasarkan tingkat kecakapan masinis dengan masa kerja yang cukup lama, memperlihatkan bahwa adanya keterikatan pada masinis terhadap pekerjaannya. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Meyer & Allen (1993; dalam Meyer & Allen, 1997) bahwa pekerja yang telah bekerja minimal selama 2 tahun dapat dikatakan telah memiliki keterikatan pada diri mereka terhadap pekerjaannya.

Tampilan kerja para masinis itu akan berbeda-beda dari setiap individu. Tampilan kerja ini merupakan dampak yang dihasilkan dari adanya keterikatan para masinis terhadap pekerjaannya. Menurut Meyer & Allen (1997), dalam konsep psikologis, keterikatan seorang karyawan terhadap pekerjaannya disebut dengan *Occupational Commitment*. Keterikatan para masinis terhadap pekerjaannya tersebut memunculkan bentuk tampilan kerja yang akan mengarahkan pada ketiga komponen yang ada pada *Occupational Commitment*, yaitu *affective commitment (want to)*, *continuance commitment (need to)*, dan *normative commitment (ought to)*. Penelitian ini dikatakan penting karena akan melihat gambaran dasar-dasar keterikatan (*occupational commitment*) yang mendasari para masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Kota Bandung untuk tetap terikat dan bertahan dengan pekerjaannya sampai saat ini.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah rancangan penelitian non-eksperimental, yaitu telaah empirik sistematis dimana ilmuwan tidak dapat mengontrol secara langsung variabel bebasnya karena manifestasinya telah muncul, atau karena sifat hakekat variabel ini memang menutup kemungkinan manipulasi. (Kerlinger, 2006). Sedangkan teknik atau metode yang digunakan adalah teknik pendekatan deskriptif terhadap data kuantitatif. Teknik pendekatan deskriptif adalah teknik yang memberikan gambaran atau deskripsi dari situasi, kejadian atau kumpulan kejadian tertentu (Christensen, 1997). Menurut Syaifuddin Azwar (2004), penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerik yang diolah dengan menggunakan metode statistik.

Partisipan

Subjek penelitian ini adalah masinis PT. KAI Daop 2 Kota Bandung yang memiliki tingkat minimal masinis madya. Masinis Madya ini memiliki pengalaman kerja sebagai masinis jalan selama minimal 2 tahun. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dan perhitungan Slovin untuk menentukan sampel minimal (58 orang). Sampel yang digunakan adalah 62 orang masinis.

Pengukuran

Pengukuran variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari *Occupational Commitment Questionnaire* yang disusun oleh Meyer & Allen (1997). Alat ukur ini digunakan untuk melihat tinggi dan rendahnya nilai komitmen terhadap pekerjaan berdasarkan tiga komponen *occupational commitment*, yaitu *affective occupational commitment*, *continuance occupational commitment*, dan *normative occupational commitment*. Kuesioner

ini terdiri dari 30 pernyataan dimana masing-masing dimensi mengandung 10 pernyataan.

HASIL

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis pembahasan mengenai *occupational commitment* pada masinis PT, KAI Daop 2 Kota Bandung, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Affective commitment* merupakan komponen *occupational commitment* yang paling banyak mendasari komitmen para masinis di PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 2 Kota Bandung. Masinis dengan dasar keterikatan *affective commitment* ini menjalani pekerjaannya sebagai masinis karena mereka menginginkannya. Mereka memiliki keterikatan dan keterlibatan emosional dengan pekerjaannya berupa perasaan suka, senang, dan bangga ketika mereka dapat menjalankan lokomotif dengan baik serta mengantarkan kereta api penumpang dan/atau barang dengan aman, nyaman, dan selamat sampai tujuan. Penumpang kereta api akan merasa lebih nyaman apabila kereta dijalankan oleh masinis yang memiliki dasar keterikatan *affective commitment*.
2. Munculnya *occupational commitment* pada masinis PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 2 Kota Bandung dilatarbelakangi oleh beberapa faktor yang disebut dengan *antecedent*, yaitu karakteristik pribadi, pengalaman kerja, *management practices*, dan kondisi lingkungan. *Antecedent* tersebut akan mempengaruhi *occupational commitment* masinis yang pada akhirnya berdampak pada tampilan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2004. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Kota Bandung. 2013. Jawa Barat dalam Angka 2013. Available online at <http://jabar.bps.go.id/publikasi/jawa-barat-dalam-angka-2013> (diakses hari Selasa, 29 April 2014)
- Christensen, Larry B. 2007. *Experimental Methodology 10th Edition*. Pearson Education Inc. : New York.
- Friedenberg, Lisa. 1995. *Psychological Testing*. Massachusetts : A Simon & Schuster Company
- Gibson, J. L. & Ivancevich, J. M. 2003. *Organizations 11th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Kerlinger, Fred N. 2006. *Asas-asas Penelitian Behavioral Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Khairil, Anwar. 2007. *Occupational Commitment pada Guru*. Jatinangor: Fakultas Psikologi Unpad – Skripsi yang Tidak Dipublikasikan.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. 2001. *Organizational Behavior 7th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. 2000. "A Meta Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person- and Work Related Variables". *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. 1997. *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publication.
- Meyer, John P., Stanley David J., Herscovith Lynee, & Topolnytsky Laryssa. 2002. *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*. *Journal of Vocational Behavior* 61, 20-52. Available online at <http://haagsebeek.nl.com> (diakses Selasa, 28 Januari 2014).
- Nasr, Linda. 2012. "The Relationship Between the Three Components Model of Commitment, Workplace Stress, dan Career Path Application to Employees in Medium Size Organization in Lebanon". *Journal of Organizational Culture, Communication, and Conflict* 16, 71-87. Available online at <http://proquest.com> (diakses hari Rabu, 29 Januari 2014).
- Nita, Yuliandini. 2013. *Occupational Commitment pada Guru SLB B Negeri Cicendo Bandung*. Jatinangor: Fakultas Psikologi Unpad – Skripsi yang Tidak Dipublikasikan.

- Oris Riswan. 2013. Kecelakaan KRL Vs Truk BBM, Masinis di Bandung Sempat Waswas. Available online at <http://bandung.okezone.com/read/2013/12/10/526/910181/kecelakaan-krl-vs-truk-bbm-masinis-di-bandung-sempat-waswas> (diakses hari Selasa, 13 Mei 2014).
- Ornstein, S., Cron, W.L., and Slocum, J.W. (1989). “*Life stage versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super*”. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 117-133. Available online at <http://proquest.com> (diakses hari Selasa, 18 Maret 2014).
- Peraturan Dinas 16 A (PD 16A) Tahun 2010 Mengenai Dinas Lokomotif, Diesel Elektrik, dan Diesel Hidrolik.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 23 Tahun 2011 tentang Sertifikat Kecakapan Awak Sarana Perkeretaapian Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 69 Tahun 1998 tentang Prasarana dan Sarana Kereta Api, Presiden Republik Indonesia, Jakarta, 1998.
- Profil PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Available online at <http://kereta-api.co.id> (diakses hari Selasa, 28 Januari 2014).
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior: Concept, Controversies & Application 5th Edition*. New Jersey. Prentice Hall International Editions.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika Edisi Keenam*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Volume Penumpang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Available online at <http://kereta-api.info/pt-kai-angkut-230-juta-penumpang-selama-tahun-2013-2930.htm> (diakses hari Rabu, 2 April 2014).