

**STUDI DESKRIPTIF MENGENAI GAMBARAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*
KARYAWA TETAP PADA TAHAP USIA *STABILIZATION STAGE* DAN
MAINTENANCE STAGE DI PT.BANK X**

KARINA NUR HERDIYANTI

Dr. Zahrotur Rusyda Hinduan S.Psi., MOP.¹

Fakultas Psikologi

Universitas Padjadjaran

ABSTRACT

In an organization, the commitment to the employees is needed. Particularly, for the permanent employees who have worked for more than ten years, they should have had commitment with the company. The permanent employees who have worked for more than ten years, most of them have entered old period, in range of 45 - 55 until retired period. In that period someone is in the top career to keep his position at that time. The company has target that must be reached by the employees. Practically, the permanent employees of PT. X have different commitment to reach the goal of the company. According to Allen and Meyer 1997 commitment is divided into three types; affective commitment, continuance commitment and normative commitment.

This research uses non-experimental method, with design of research uses descriptive study method. In this research, instrument that is used as reference is questionnaire of organizational commitment which is developed from the theory of organizational commitment by Meyer and Allen (1991) . Questionnaire which is used is the type Self Administered Questionnaire, it is the type questionnaire which is filled by respondent.

The result is commitment that dominates in the permanent employees of PT Bank X is continuance commitment, it means that the permanent employees of PT.Bank X still defend with their job, because they still need it. In their age period, it is hard to get job in other places.

Key Words: Organizational Commitment, Stabilization Stage, Maintenance Stage

¹Dosen Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran yang membimbing

PENDAHULUAN

Karyawan tetap sudah memiliki banyak pengalaman untuk dapat menunjukkan kredibilitas dan profesionalisme. Pengalaman kerja akan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan karena dengan pengalaman yang sudah didapatkan diharapkan seorang karyawan sudah perlu beradaptasi dengan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan tepat dan cepat terselesaikan. Namun kenyataannya dengan usia *stabilization stage* dan *maintenance stage* pada karyawan tetap, pekerjaannya sudah tidak lagi memberikan tantangan. Oleh karena itu karyawan tetap merasakan adanya kejenuhan dalam melakukan pekerjaan, tetapi kejenuhan tersebut harus dapat terlewati oleh keinginan tetap bertahan pada pekerjaan yang sedang digeluti. Hal ini menunjukkan adanya keterikatan antara karyawan tetap dengan pekerjaannya. Hal tersebut adalah *organizational commitment*.

Komitmen sendiri dapat dilihat dari performa kerja yaitu kinerja, kehadiran dan keterlambatan dalam melakukan pekerjaan. *Organizational commitment* mempunyai tiga komponen yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Oleh karena itu, peneliti

tertarik untuk meneliti mengenai gambaran *organizational commitment* pada karyawan tetap pada tahap usia *stabilization stage* dan *maintenance stage* di PT. Bank X dengan pertanyaan penelitian **”Bagaimana gambaran *organizational commitment* pada karyawan tetap pada tahap usia *stabilization stage* dan *maintenance stage* di PT. Bank X?”**

TINJAUAN PUSTAKA

Organisasi

“Organisasi adalah unit sosial yang secara sadar dibentuk, terdiri atas dua orang atau lebih yang berfungsi pada suatu dasar yang relatif tetap untuk mencapai tujuan umum (Robbins, 2008)

Organizational Commitment

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Sehingga seseorang pekerja dengan komitmen yang tinggi pada umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan

keputusan di organisasi tempat mereka bekerja (Meyer & Allen, 1997).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non ekperimental, yaitu penelitian kuantitatif dimana variabel bebas tidak dimanipulasi oleh peneliti (Christensen, 2011). Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang mendeskripsikan sebuah fenomena, kejadian, atau situasi (Christensen, 2011). Tujuannya adalah untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

Partisipan

Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap pada tahap usia *stabilization stage* dan *maintenance stage* di PT.Bank X. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin didapatkan $n=53$.

Pengukuran

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan

kuesioner *organizational commitment* yang dikembangkan dari teori *organizational commitment* dari Meyer & Allen (1991). Tipe kuesioner yang digunakan adalah *self Administrated Questionnaire*, yaitu tipe kuesioner yang diisi sendiri oleh responden. Nilai yang diberikan pada kuesioner penelitian ini adalah nilai dengan skala ordinal, karena pada masing-masing pilihan menunjukkan tingkat yang berbeda, sehingga dapat dibedakan peringkatnya. Kuesioner *organizational commitment* ini terdapat 3 dimensi menurut Meyer & Allen (1991, dalam Meyer & Allen, 1997).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian adalah *content validity* (dengan metode *expert judgment*) dan *construct validity* (dengan melihat nilai *corrected item total correlation*). Dari kedua metode tersebut, alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga dapat mengukur variabel yang akan diukur. Sedangkan reliabilitas alat ukur ini adalah sebesar 0,872 pada komponen afektif, 0,849 pada komponen kontinuans dan 0,879 pada komponen normatif dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* menggunakan program *SPSS for Windows 20.0* dan didasarkan pada kriteria Kaplan & Saccuzzo.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis pembahasan mengenai *Organizational Commitment*, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. *Continuance commitment* merupakan komponen yang mendominasi pada karyawan tetap pada tahap usia *stabilization stage* dan *maintenance stage* di PT. Bank X. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan tetap masih bertahan pada pekerjaannya karena mereka masih membutuhkannya. Kebutuhan untuk tetap mendapatkan keuntungan dari perusahaan yang bersifat finansial. Seperti gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu dengan usia yang dimiliki saat ini mereka tidak mempunyai alternatif untuk mendapatkan pekerjaan selain ditempat kerja yang mereka lakukan sekarang.
2. Komponen *normative commitment* adalah kedua yang paling banyak dimiliki oleh karyawan tetap pada tahap usia *stabilization stage* dan *maintenance stage* di PT. Bank X. Sebagian besar karyawan tetap memiliki kesetiaan pada perusahaan

dan memiliki nilai yang sesuai dengan perusahaan.

3. *Affective commitment* adalah komponen yang paling rendah yang dimiliki oleh karyawan tetap pada tahap usia *stabilization stage* dan *maintenance stage* di PT. Bank X. Sebagian besar karyawan di PT. Bank X merasakan kejenuhan dan bosan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Bagi karyawan tetap pada tahap usia *stabilization stage* dan *maintenance stage* di PT. Bank X baik karyawan perempuan ataupun karyawan laki-laki, mereka bekerja karena sudah tercapainya karir sesuai target dan keuntungan yang diberikan perusahaan semakin meningkat untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga *continuance commitment* berdasarkan jenis kelamin pada karyawan tetap pada tahap usia *stabilization stage* dan *maintenance stage* di PT. Bank X tidak terdapat perbedaan.
5. Berdasarkan hasil uji beda pada klasifikasi usia pada *stabilization stage* dan *maintenance stage* karyawan tetap di PT. Bank X tidak terdapat perbedaan yang signifikan

pada komponen *continuance commitment*. Hal tersebut diakibatkan oleh pada usia karyawan saat ini, mereka sama-sama bertahan pada pekerjaannya karena tidak memungkinkan untuk mendapat pekerjaan yang baru lagi. Selain itu keuntungan yang diberikan perusahaan sangat membantu kebutuhan ekonominya saat ini.

6. Berdasarkan lama bekerja tidak terdapat perbedaan pada komponen *continuance commitment* karyawan tetap pada tahap usia *stabilization stage* dan *maintenance stage* di PT. Bank X. *Continuance Commitment* sudah bekerja lebih dari 10 tahun, maka tidak lagi memerlukan keterikatan dengan perusahaannya, melainkan hanya menikmati investasi yang sudah didapatkan selama masa karirnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer. J. P. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*, Sage Publications, California.
- Allen, N. J. & Meyer. J. P. 1993. *Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?*. The University of Western Ontario, 26, 49-61
- Arthur MB, Hall T, Lawrence BS (1989). *Handbook of career theory*. New York: Cambridge University Press.
- Aydin, A, Sarier, Y & Uysal, S. 2011. *The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis*. Educational Sciences: Theory & Practice. 628 – 632.
- Christensen, Larry B. 2007. *Experimental Methodology*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Cohen A (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. *Basic Appl. Soc. Psychol.*, 14: 143-159.
- Djarwanto. (1998). *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- John, R. Schemerhorn. 2010. *Introduction to Management 10th edition*.
- Kaur, Kanwaldeep. 2010. *Career Stage Effect on Organizational Commitment: Empirical Evidence from Indian Banking Industry*. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No.12.
- Kreitner, K. & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior*, Ninth edition. New York: McGraw-Hill.
- McElory JC (2001). *Managing workplace commitment by putting people*

- first. Hum. Resourc. Manag. Rev., 11: 327-335.
- Meiyanto, S., Santhoso, F. H. (1999). Nilai-nilai kerja dan komitmen organisasi: Sebuah studi dalam konteks pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi*, No.1, 29- 40
- Meyer JP, Allen NJ, Smith CA (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *J. Appl. Psychol.*, 78: 53-551.
- Meyer JP, Allen NJ (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *J. Appl. Psychol.*, 69: 372-378.
- Morrow, P. C., & McElroy, J. C. 1987. *Work Commitment and Job Satisfaction Over Three Career Stages*. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 330 – 346.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *organizational and occupational psychology*. New York: Academic Press, Inc.
- Nasution, S. 2000. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara
- Noordin, F, Abdul Rahim, A, R, Ibrahim, A, H & Omar, M, S. 2011. *An Analysis of Career Stages On Organizational Commitment of Australian Managers*. *Journal of Business and Social Science*, Vol. 2, No. 17.
- Nopirin. 1992. *Ekonomi Moneter Buku 2*. Yogyakarta : BPFPE.
- Oktorita, Y. B., Rosyid, H. F., Lestari, A. (2001). Hubungan antara sikap terhadap penerapan program K3 dengan komitmen karyawan pada perusahaan. *Jurnal Psikologi*. 2, 116-132.
- Ornstein S, Isabella L (1990). Age vs. stage models of career attitudes of women: A partial replication and extension. *J. Vocational Behav.*, 36: 1-19.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Hasan, 2001 *Manajemen Personalialia*, cetakan ketujuh, BPFPE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12, Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat
- Sari, Enggar Koesoema. (2011). *Analisis Pengaruh CAR, NPL, BOPO, NIM, LDR, dan Pemenuhan PPAP Terhadap Kinerja Perbankan (Studi Kasus Pada Bank Umum Di Indonesia)*. Universitas Diponegoro. Malang.
- Siu, O. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*. 38 (6), 337-347.
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Kelima. Bandung: CV Alfabeta
- Sumber Daya Manusia . (2013). *Laporan Tahunan Sumber Daya Manusia* . Diakses dari <http://www.bca.co.id/>
- Teddlie, C. & Yu, F. 2007. *Mixed Methods Sampling: A Typology With*

Examples. *Journal of Mixed
Method Research*, 2007; 1; 77.
Sage Publication.

Wexley, K. W., & Gary Yukl. 1984.
Organizational Behavior and
Psychology. Ontario :
Richard D Irwin, Inc.