

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Manajemen Perubahan (Studi Terhadap suatu Karyawan)

Rukiana Hasibuan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Rukiyana43@gmail.com

ABSTRACT

Organizational commitment shows a positive relationship with desired outcomes such as high performance. Committed employees feel that their work results are a reflection of the organization, so employees will try to produce the best performance. Organizational commitment to employees makes employees not leave the organization, so the more committed employees will reduce the level of employee turnover. With the potential possessed by employees, he will bring changes to the company's organization. With increasing changes, the company will advance. So the influence of work involvement and employee commitment plays a very important role in the potential of a company's progress.

Keywords: work engagement, organizational commitment

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menghadapi globalisasi ekonomi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang tangguh. Inilah salah satu unsur penentu perusahaan bakal mampu bersaing di pasar global. Untuk itu, perusahaan perlu membangun kepercayaan atau nilai dikalangan karyawannya, yaitu tekad untuk selalu bekerja berdasarkan standar mutu tinggi. Semakin tinggi standar, maka akan semakin berpeluang perusahaan untuk makin maju. Selain unsur kepercayaan, perusahaan juga hendaknya mampu membangun sikap pentingnya meraih kinerja unggul (Mangkuprawira, 2009: 136).

Menurut Mangkuprawira (2009: 212) salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu

dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara individual (Mathis dan Jackson, 2006: 113). Kemampuan karyawan dalam menerapkan ilmu melalui kecerdasan intelektual yang dimilikinya yang diterapkan dalam pekerjaan akan menghasilkan kinerja dalam pekerjaannya. Tingkat usaha yang dicurahkan dalam pekerjaan ditujukan dengan keterlibatan kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Organisasional baik yang tinggi ataupun yang rendah, akan berdampak pada : 1) karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karir karyawan itu di organisasi/perusahaan; 2) organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain. Hubungan komitmen dengan kinerja telah diteliti dalam penelitian

Terdahulu dan menemukan hasil yang berbeda. Beberapa penelitian menemukan pengaruh sedang antara komitmen organisasi terhadap kinerja (Randall et al., 1990; dalam Luthans 2006: 250). Penelitian lain menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja (Mathieu dan Zajac, 1990; Meyer dan Allen; 1997; Benkhoff, 1997; Somer, 1995; Lum et al.,1995; dalam Luthans 2006: 250)

KAJIAN TEORITIS

Menurut sugiono 1997 (dikutip Umar, 2005: 106) suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai teori antar satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut. Kajian teori dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai teori terikat. Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi sebagai teori.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini tergolong hipotesis karna menguji hubungan sebab akibat antara variabel satu dengan variabel lainnya. Berdasarkan sumber datanya, maka penelitian ini bersumber pada data primer. Penelitian primer adalah penelitian yang sumber datanya bersal dari observasi langsung kepada obyek penelitian dilapngan dan bermaksud khusus menyelesaikan masalah dengan metode pengumpulan data melalui kuisisioner, yaitu tehnik terstruktur untuk memperoleh data yang terdiri dari serangkain pertanyaan tertulis atau variabel ayng dijawabresponden. Batas penelitian imi tidak meluas , maka peneliti membatasi masalah penelitain sebagai berikut:

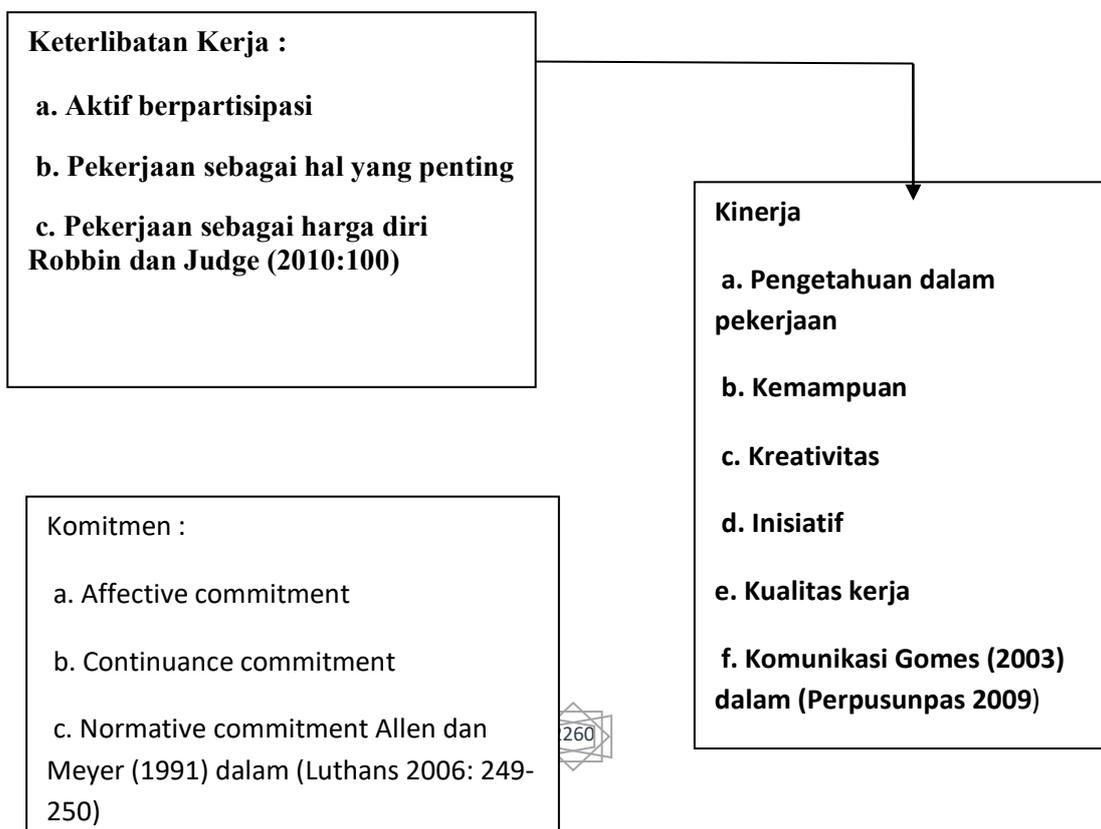
1. Subyek dalam penelitian adalah para karyawan yang berkerja di wilayah sumatera utara
2. Variabel bebas dalam penelitain ini adalah presepsi resiko, kemudahan dalam menjawab
3. Model analisis pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda

IDENTIFIKASI VARIABEL

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terkait:

1. Variabel terkait (variabel dependen) yang diangkat dalam penelitian ini adalah niat perilaku karyawan dalam penengaruh keterlibatan kinerja
2. Variabel bebas (variabel independen) yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh resiko (pr) kemudahan penggunaan (kp) manfaat yang dirasakan (myd)
3. Dan keputusan sosial (ks)

KERANGKA PEMIKIRAN





Hipotesis

H1 : persepsi keterlibatan kerja aktif berpartisipasi, pekerjaan sebagai hal yang penting berpengaruh positif terhadap kemajuan perusahaan

H2 : persepsi komitmen dalam pekerjaan

H3 : persepsi pengetahuan dalam pekerjaan, mampu mengatasi masalah

PEMBAHASAN

1. Keterlibatan Kerja

Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Borwn (1996, dalam Blogspot 2009) karyawan dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya selain untuk organisasi. Pengertian keterlibatan kerja lainnya menurut Blau dan Boal (1987, dalam Davis dan Newstrom 1997: 259) tingkatan di mana karyawan membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestigasikan waktu dan energi di dalamnya, dan bekerja melihat sebagai sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan. Sedang menurut Khaerul Umam (2010:81) keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri Kesimpulan dari beberapa teori diatas maka keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif di dalamnya, menginvestigasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesan diri.

2. Kondisi – Kondisi yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Luthans (2006: 568) tiga kondisi psikologis yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sebagai berikut :

1. Perasaan berarti Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.
2. Rasa aman Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.
3. Perasaan ketersediaan Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

Penyebab utama keterlibatan kerja ialah kecocokan jenis pekerjaan dengan individu (Gallup dalam Luthans, 2006: 586). Penyebab lainnya dari keterlibatan

1. Perasaan berarti Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.
2. Rasa aman Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.
3. Perasaan ketersediaan Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan. Penyebab utama keterlibatan kerja ialah kecocokan jenis pekerjaan dengan individu.

3. Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen

Organisasi Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008: 155) CC Sedangkan menurut O'Reilly (1989, dalam Sopiah 2008: 156) komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kewajiban individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Menurut Luthans (2006: 249) komitmen organisasi didefinisikan sebagai

- a. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- b. ada keinginan berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan

- c. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa teori diatas komitmen organisasi dapat diartikan sebagai ikatan anggota organisasi untuk tetap tinggal dalam organisasi, setia terhadap organisasi, bangga terhadap organisasi, memberikan upaya pada organisasi, dan dapat menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

4. Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut Stolovitch dan Keeps (1992, dalam Mangkuprawira 2009: 219) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut Griffin (1987, dalam Mangkuprawira 2009: 219) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kemudian menurut Mangkuprawira (2009: 218) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau disepakati bersama.

Vrom (1964, dalam Khaerul Umam 2010: 187) mengatakan bahwa tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja (level of performance). Sedangkan McCloy et.al (1994, dalam Khaerul Umam mengatakan bahwa kinerja bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakantindakan yang relevan terhadap pencapaian tujuan organisasi (goal-revent action). Kesimpulan dari beberapa teori diatas kinerja dapat didefinisikan perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja secara intrinsik dan ekstrinsik (Mangkuprawira, 2009: 222-225).

1. Unsur Intrinsik

antara lain :

- a) Tingkat Pendidikan Tingkat pendidikan seseorang dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan dalam penguasaan bidang ilmu tertentu. Dalam hal ini, kecerdasan intelektualnya akan diikuti oleh sikap menghadapi permasalahan dan ketrampilan menganalisis, dan mencari alternatif pendekatan masalah. Semakin tinggi penguasaan derajat intelektualitasnya, maka semakin terbuka kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
- b) Tingkat Pengetahuan Tingkat pengetahuan seseorang terkait dengan kompetensi dalam pekerjaannya. Pengetahuan yang dikuasai tidak terbatas pada bidang ilmuilmu “keras”, tetapi juga “lunak” misalnya pengetahuan tentang komunikasi, inisiatif, kreativitas, dan konflik. Selain itu penguasaan

pengetahuan tentang emosional dan spiritual dinilai penting. Semakin tinggi tingkat pemahaman (terhadap ilmu-ilmu keras dan lunak), maka semakin tinggi daya inovatif dan produktivitas kerjanya.

- c) Tingkat ketrampilan Tingkat ketrampilan terkait dengan penguasaan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki seseorang yang dipraktikkan dalam pekerjaannya. Sama halnya dengan tingkat pengetahuan, maka penguasaan segi praktis di dalam menerapkan ilmu-ilmu keras dan lunak dalam dunia nyata akan membantu seseorang untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Unsur Ekstrinsik

- 1) Lingkungan keluarga Lingkungan keluarga yang dimaksud disini adalah sikap dan motivasi anggota suatu keluarga di dalam memandang makna suatu pekerjaan nterkasi dalam bentuk sosialisasi keluarga yang intensif terhadap makna pekerjaan akan membantu setiap anggota keluarga untuk mengoptimumkan SDM (human capital) dalam bersaing memperoleh atau menciptakan lapangan kerja. Selain itu, lingkungan keluarga yang kondusif akan mampu meningkatkan kinerja anggota keluarganya.
- 2) Lingkungan sosial budaya Lingkungan sosial budaya, seperti tingginya kedisiplinan sosial, tanggung jawab sosial dan sistem nilai tentang pekerjaan akan mendorong seseorang untuk terlibat aktif dalam meningkatkan kerjanya. Termasuk di dalamnya adalah memandang mutu SDM sebagai salah satu budaya dan sekaligus kebutuhan setiap individu masyarakat. Produktivitas sudah dipandang sebagai produk budaya untuk meningkatkan martabat diantara warganya. Lingkunagan ekonomi Lingkungan ekonomi antara lain dicirikan oleh pertumbuhan ekonomi, tingkat pengangguran, derajat kemiskinan, penguasaan aset produksi, dan pendapatan perkapita.

DAFTAR SKOR JAWABAN RESPONDEN

ALTERNATIF JAWABAN	SKOR
Sangat srtuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

INDIKATOR	INSTRUMEN	R TABEL	R HITUNG	KESIMPULAN

Aktif berpartisipasi	1	0,4444	0,497	Valid
	2	0,44444	0,634	Valid
	3	0,44444	0,358	Tidak valid
Pekerjaan sebagai sesuatu yang penting	4	0,44444	0,342	Tidak valid
	5	0,44444	0,533	Valid
	6	0,44444	0,637	Valid
	7	0,44444	0,634	Valid

Hasil uji validitas variabel keterlibatan kerja diketahui:

Hasil uji validitas variabel keterlibatan kerja diketahui tiga instrumen tidak valid dengan r hitung < 0.444 , instrumen tersebut terdiri dari : 1 instrumen untuk indikator aktif berpartisipasi, 1 instrumrn dari indikator pekerjaan sebagai sesuatu yang penting, dan 1 instrumen dari pekerjaan sebagai harga diri. Tiga instrumen yang tidak valid dikeluarkan dari pertanyaan, maka dari 10 instrumen yang di uji cobakan menjadi 7 instrumen untuk variabel keterlibatan kerja.

INDIKATOR	PERTANYAAN	R TABEL	R HITUNG	KESIMPULAN
Affective commitment	11	0,4444	0,881	Valid
	12	0,4444	0,881	Valid
	13	0,4444	0,708	Valid
Continuance Commitment	14	0,4444	0,766	Valid
	15	0,4444	0,448	Valid
	16	0,4444	0,511	Valid

Variabel komitmen

Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi diketahui seluruh instrumen yang di uji cobakan seluruhnya memenuhi ketentuan validitas yaitu r hitung > 0.444 . Delapan instrumen yang telah di uji cobakan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

Indikator	pertanyaan	R tabel	R hitung	Kesimpulan
Pengetahuan dalam pekerjaan	19	0,444	0,64	Valid
	20	0,444	0,612	Valid
Kemampuan	21	0,444	0,835	Valid
	22	0,444	0,835	Valid
	23	0,444	0,835	Valid

Variabel kinerja

Hasil uji validitas kinerja diketahui dua instrumen tidak valid dengan $r \text{ hitung} < 0.444$, instrumen tersebut terdiri dari : 1 instrumen dari indikator inisiatif dan 1 instrumrn dari indikator kualitas kerja

KESIMPULAN

Keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif di dalamnya, menginvestasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesan diri. Dalam meningkatkan perubahan karyawan perlu atar kerja sama organisasi, dengan adanya komitmen dapat membuat kinerja semakin fokus.keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri.

komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan–tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Pengertian lain menurut Linchon (dalam Bashaw & Grant, dikutip Sopiah 2008: 155), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetian anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau disepakati bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- www. Jurnal-sdm.blogspot.com. Definisi Penilaian Kinerja Karyawan. Dikases tanggal 26 Juli 2010. www. Kompasania.com. Lingkungan Eksternal. Diakses tanggal 2 Februari 2011.
- www. Perpusunpas.wordpress.com. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan. Diakses tanggal 28 September 2010.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur & Supomo Bambang. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: BPFE
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis, Robert L & Jackson John H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- , 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkuprawiro, Sjafrri. 2009. Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Bogor: IPB Press.
- Marcus, Stefanus Richard. 2004. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Usaha Kerja (Studi Empirik pada Tenaga Perawat di Tiga Rumah Sakit di Semarang). Tesis: Undip. Diakses tanggal 2 September 2010.
- Narbuko, Cholid. 2007. Metodologi Penelitian. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, Dwi. 2009. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: MediaKom.
- Arikunto, Suhersimi. 2006. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chunghtai, Aamir Ali. 2008. "Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational". International Journal of Behavior. Dikases tanggal 22 Agustus 2010.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 1997. Organizational Behavior. USA: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta: PT Indeks.