

## Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

**Azis Rahmat Ma'rufi**

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan  
azisrahmatmarufi@gmail.com

**Choirul Anam**

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan

### ABSTRAK

Komitmen organisasi adalah sikap yang ditunjukkan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hasil-hasil penelitian (*literature review*) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada individu. Penelusuran literatur dilakukan pada database elektronik *google scholar* dengan menggunakan kata kunci komitmen organisasi. Hasil penelusuran menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi.

*Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Organisasi, Pengalaman Kerja*

### ABSTRACT

*Organizational commitment is the attitude shown by individuals in achieving organizational goals. The aim of this study is to examine the results of research (literature review) regarding the factors that influence organizational commitment to individuals. Literature search was performed on the Google Scholar electronic database using the keywords organizational commitment. The search results show that organizational commitment is influenced by personal characteristics, job characteristics, organizational structure, work experience and organizational support.*

*Keywords : Job Characteristics, Organization Commitment, Organization, Work Experience*

### PENDAHULUAN

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Namun kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen/loyalitas karyawannya sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Seharusnya organisasi atau perusahaan ketika melakukan perekrutan hendaknya mereka memilih calon-calon yang komitmennya tinggi pada perusahaan, ini dimaksudkan untuk mendeteksi sejak dini pekerja yang kurang maksimal sehingga tidak terjadi hal yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi maka anggota organisasi akan lebih betah dalam bekerja, setia ikut

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
08 Agustus, 2019, Hal. 442-446

berpartisipasi penuh dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen lebih melibatkan hubungan aktif dengan organisasi sehingga individu bersedia memberikan sesuatu dari mereka sendiri dalam kontribusi untuk kesejahteraan organisasi.

Komitmen Organisasi memiliki konsep yang berbeda dengan komitmen karier, seseorang bisa saja berkomitmen terhadap kariernya tetapi tidak berkomitmen dengan Organisasi begitu pula dengan sebaliknya. Schein (As'ad,2004) organisasi adalah kordinasi kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi, serangkaian wewenang dan tanggung jawab. Sedangkan komitmen sangat berperan penting dalam kemajuan organisasi. Reber dan Reber (2010) menyatakan bahwa komitmen adalah sebuah proses antar pribadi yang menyatukan kepentingan masing-masing untuk mencapai kemajuan bersama, yang konsekuennya adalah sejumlah pengorbanan pribadi harus diberikan dan suatu konsensus yang harus diterima meski kemungkinan tidak bersesuaian dengan keinginan pribadi pelakunya. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Venusita,2006). Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Permasalahan jika kita ingin memahami komitmen organisasi maka kita harus terlebih dahulu melihat dan mengkaji makna dari sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu. (Robbins dan Judge, 2008). Mengapa perlu sikap, jika beranjak dari argumen terakhir menurut Robbins dan Judge bahwa sikap mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu maka ketika itulah kita akan dapat melihat bagaimana komitmen organisasi itu terbentuk.

Tujuan kajian artikel ini adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Mowdayet (Boon & Aruumugam, 2006) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu a.) Karakter personal, antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
08 Agustus, 2019, Hal. 442-446

konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kopotent ditemukan hubungan dengan komitmen organisasi. b.) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran. c.) karakteristik strukturan organisasi, antara lain; ukiyran organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas. d.) Pengalaman kerja, antara lain; ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi. e.) Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Dari uraian diatas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik strukturan organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian *systemativ review* dengan menggunakan metode kualitatif (*meta-sintesis*). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *meta-etnograf*, yaitu peneliti merangkum berbagai hasil penelitian yang relevan secara naratif dengan tujuan memngembangkan teori baru untuk melengkapi teori yang sudah ada (Siswanto,2010). Penelitian ini dilakukan pada tanggal 5 Agustus 2019 dilakukan penelusuran hasil penelitian di database elektronik google scholaratau google cendikia. Database elektronik tersebut menyediakan berbagai artikel publikasi pada berbagai ilmu disiplin. Database elektronik tersebut dipilih karena mengindeks lebih banyak hasil-hasil penelitian di bidang sosial khususnya psikologi.

Dari hasil penelusuran yang telah dilakukan, peneliti membaca judul dan abstrak penelitian untuk mengetahui apakah artikel tersebut memenuhi kriteria untuk dikaji. Kriteria yang digunakan adalah: 1) artikel membahas tentang komitmen organisasi; 2) artikel membahas tentang perbedaan variabel X terhadap komitmen organisasi; 3) artikel berisi laporan tentang hasil penelitian (original article); 4) artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia. Peneliti memperoleh 23 artikel publikasi tetapi

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
08 Agustus, 2019, Hal. 442-446

setelah proses seleksi, hanya 6 artikel yang sesuai atau relevan untuk dikaji. Tujuh belas artikel yang lain tidak relevan karena tidak membahas tentang hubungan variabel X dengan komitmen organisasi.

Pada penelitian ini peneliti melakukan identifikasi, evaluasi, dan interpretasi terhadap semua hasil penelitian yang relevan terkait dengan komitmen organisasi secara naratif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Peneliti mengumpulkan 6 artikel publikasi yang relevan untuk dikaji dan membuat rangkuman hasil-hasil penelitian yang mencakup beberapa hasil penelitian. Dari hasil tersebut, peneliti menarik kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

## HASIL

Berdasarkan uraian di atas maka hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi sehingga menjadikan organisasi tersebut menjadi kuat dan tetap berjalan.

## PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, ditemukan 6 artikel yang relevan untuk dikaji terkait faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, pada artikel yang ditemukan sebagian besar berisi tentang komitmen karier sedangkan yang dibahas peneliti adalah komitmen organisasi sehingga hanya sebagian kecil yang bisa peneliti gunakan data yang digunakan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah komitmen organisasi bertujuan mengukur seberapa seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara anggota dalam organisasi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Boon, O. K., Arumugam, V. (2006) TQM practice and affective commitment: A case of Malaysian semiconductor packaging organizations. *International Journal of Management and Entrepreneurship*, 2. No. 1. Page. 37-55.
- Reber, A. S. & Reber. E. S. (2010). *Kamus psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Robin, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Perilaku organisasi* (ed.1). Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto. (2010). Systematic review sebagai metode penelitian untuk mensintesis hasil-hasil penelitian (sebuah pengantar). pusat penelitian dan pengembangan sistem dan kebijakan kesehatan, badan litbang kesehatan, kementerian kesehatan.

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
08 Agustus, 2019, Hal. 442-446

Venusita, L. (2006). Partisipasi anggaran dan keterlibatan kerja terhadap senjangan anggaran dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. (studi pada perusahaan industri food and beverage di kawasan industri SIER). *Jurnal*. Surabaya : Universitas Widya Kartika Surabaya.