

DAMPAK KETERLIBATAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Ratna Dewi Dyah Rikmaratri, Afwan Hariri Agus Prohimi

Jurusan Manajemen Fakultas, Ekonomi Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia
dewiratna729@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of work involvement and organizational support on organizational commitment. This research was conducted on employees of the Sugar Factory (PG) Redjosarie Magetan East Java AK & U division, Plant division, engineering division and processing division. The number of research samples is 121. This research is an associative study using a quantitative approach to explain the influence between variables. Research analysis using multiple regression methods. The results showed that work involvement had a positive but not significant effect on employee commitment to the company, while organizational support had a significant effect on organizational commitment.*

Keywords: *Job Involvement, Organization Support, Organizational Commitment*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Pabrik Gula (PG) Redjosarie Magetan Jawa Timur divisi AK &U, divisi Tanaman, divisi teknik dan divisi pengolahan. Jumlah sampel penelitian sebanyak 121. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh antar variabel. Analisis penelitian menggunakan metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan, sedangkan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: *Keterlibatan Kerja, Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi*

Isu mengenai komitmen karyawan pada organisasi mengemuka seiring dengan kepentingan organisasi untuk mempertahankan karyawannya yang potensial. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha untuk mencari dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas demi pencapaian keberhasilan perusahaan (Jackson, 2009:246). Organisasi berkepentingan untuk menumbuhkan komitmen organisasi terhadap para karyawan agar mereka semakin loyal dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya. Azeem dalam Puspitasari & Rahyuda (2016:129) menyatakan keberhasilan organisasi bukan hanya didapat melalui pengembangan kompetensi karyawan namun juga bagaimana organisasi membangun komitmen untuk memperoleh kepercayaan dari karyawan.

Williams dan Hazer (1986) dalam Sari & Afnan (2016:55) menyatakan komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap

organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristiknya adalah timbulnya loyalitas, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian tujuan antara individu dengan perusahaan (*goal congruen*) dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi. Komitmen yang tinggi dari anggota kelompok suatu organisasi akan memberi energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Anggota yang berkomitmen tinggi akan saling menerima, belajar dari anggota yang lain dan berpartisipasi penuh dalam setiap kegiatan organisasi (Chan, 2006:261), serta termotivasi untuk berusaha mencapai tujuan organisasi (Han et all, 2012:109). Sayangnya organisasi maupun karyawan itu sendiri masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Apalagi dewasa ini banyak perusahaan yang memberikan penawaran yang lebih baik untuk calon karyawan, maka karyawanpun akan lebih tertarik untuk bekerja di tempat lain apabila di tempat kerjanya yang

sekarang belum dapat memenuhi kebutuhannya.

Komitmen organisasi tidak dibangun dengan mudah, perusahaan perlu membangun hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan untuk memunculkan reaksi menerima dan membentuk komitmen. Salah satu cara membangun hubungan yang baik adalah dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterlibatan kerja. Hasil penelitian dari Chuangtai (2008) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap komitmen organisasional karena karyawan yang berkomitmen akan mengerahkan segala usaha dan tenaga dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Penelitian dari Khan et al (2011), Liwun (2016) menunjukkan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional dimana karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih termotivasi dan meningkatkan hubungan baik antara karyawan dengan organisasinya karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Namun hasil berbeda, ditunjukkan oleh penelitian Nuur, dkk (2015) dan penelitian Rahati *et. al.* (2015), dimana ditemukan bahwa keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Keterlibatan Kerja merupakan suatu kondisi yang menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis terhadap pekerjaan, atau sejauh mana pentingnya pekerjaan bagi keseluruhan citra dirinya dan sejauh mana tampilan kerja mempengaruhi harga dirinya (Lodahl & Kejner, 1965:24). Robbins (2003:91) menyatakan keterlibatan kerja menunjukkan sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai suatu hal yang penting bagi harga dirinya.

Keterlibatan kerja merupakan sikap yang menganggap bahwa bekerja merupakan inti kehidupannya (Davis & Newstrom dalam Setyani (2012:207). Robbins & Judge (2008) dalam Kakinsale, Tumbel & Sendow (2015:901) menyatakan keterlibatan kerja merupakan ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat diartikan keterlibatan kerja merupakan bentuk sikap yang ditunjukkan karyawan dengan menganggap pentingnya pekerjaan dalam kehidupannya dan merupakan bentuk penghargaan bila ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.

Usaha membentuk komitmen dapat dilakukan pula dilakukan dengan memberikan dukungan kepada karyawan yang diwujudkan dengan kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka (Khattak, dkk, 2014:262). Hubungan dukungan organisasi dan komitmen organisasional tidak jauh dari adanya teori pertukaran sosial dalam norma timbal balik dimana karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasi akan cenderung merasa berkewajiban untuk membantu organisasi sebagai wujud balas jasa karena mereka dianggap penting bagi organisasinya (Alvi, dkk, 2014). Dukungan organisasi diartikan sebagai seberapa jauh karyawan beranggapan bahwa kontribusi mereka dihargai dan organisasi peduli dengan kesejahteraannya atau seberapa jauh organisasi ada disamping mereka (Indra, 2014:589).

Penelitian Aryaningtyas & Suharti (2013), Dharmasri & Vathsala (2011) serta Tuazon, A.P (2016) menunjukkan adanya keterkaitan antara dukungan organisasi dengan keterlibatan kerja, hal ini dikaitkan dengan Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) dimana karyawan akan cenderung melihat keuntungan apa yang akan diperolehnya karena telah memberikan sumbangan ide dan tenaga untuk perusahaan. Model berbeda dikemukakan oleh penelitian Ayers (2010), yang menempatkan keterlibatan kerja dan dukungan organisasi sebagai variabel bebas. Sehingga dengan merujuk pada penelitian tersebut asumsinya tidak terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan keterlibatan kerja. Dengan merujuk pada penelitian Ayers (2010) tersebutlah model penelitian ini dibangun.

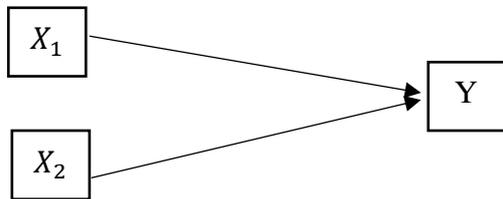
Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan PG Redjosarie Kab. Magetan terhadap komitmen mereka untuk tetap bertahan pada perusahaan. Tujuan Penelitian : (1) Mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap

komitmen organisasional karyawan (2) Mengetahui apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Sedangkan hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H_1 : Terdapat pengaruh positif signifikan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional
- H_2 : Terdapat pengaruh positif signifikan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu keterlibatan kerja (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) serta terdapat satu variabel terikat (Y) yakni komitmen organisasional. Hubungan antara variabel bebas dan terikat tersebut terlihat dalam Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Model Hubungan Antar Variabel

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan tetap PG Redjosarie Kab. Magetan sejumlah 174 orang karyawan. Berdasarkan teknik *proportionate random sampling* dengan menggunakan teknik acak atau undian didapat sampel dalam penelitian ini yakni sejumlah 121 yang terdiri dari 19 orang karyawan dari divisi AK & U, 33 orang karyawan divisi Tanaman, 19 orang karyawan divisi Teknik dan 50 orang karyawan dari divisi Pengolahan. Responden mengisi angket sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Selanjutnya data yang diperoleh dari responden dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *SPSS for windows 17*. Untuk menguji kelayakan model regresi dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Sedangkan untuk

memperoleh gambaran mengenai variabel-variabel yang diteliti dipergunakan analisis statistik deskriptif.

HASIL

Responden penelitian memiliki durasi masa kerja yang panjang pada rentang waktu 7 sampai dengan 38 tahun. Hal tersebut menunjukkan kecenderungan bahwa komitmen organisasi responden sangat tinggi. Fakta tersebut diperkuat dengan respon dari responden penelitian terkait dengan komitmen organisasi sebagaimana nampak pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan										Mean
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%	
1	Saya bahagia menghabiskan masa kerja di perusahaan ini.										4,07
	31	25,6	73	60,3	12	9,9	5	4,1	0	0	
2	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.										4,25
	41	33,9	69	57	11	9,1	0	0	0	0	
3	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini.										3,63
	9	7,4	71	58,7	32	26,4	5	4,1	4	3,3	
4	Saya memiliki rasa kepedulian yang kuat terhadap perusahaan ini.										4,24
	34	28,1	81	66,9	5	4,1	0	0	0	0	
5	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.										4,13
	22	18,2	93	76,9	6	5	0	0	0	0	
6	Akan sangat berat bagi saya meninggalkan perusahaan ini.										3,88
	21	17,4	72	59,5	21	17,4	6	5	1	0,8	
7	Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang.										3,89
	20	16,5	79	65,3	12	9,9	9	7,4	1	0,8	
8	Saya tidak memiliki alasan untuk meninggalkan perusahaan ini.										3,69
	15	12,4	70	57,9	18	14,9	17	14	0	0	
9	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk selalu setia pada perusahaan ini.										3,91
	18	14,9	78	64,5	21	17,4	4	3,3	0	0	
10	Saya percaya terhadap nilai positif yang diberikan perusahaan kepada saya.										4,19
	30	24,8	84	69,4	7	5,8	0	0	0	0	
11	Berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain tampaknya tidak etis bagi saya.										3,55
	19	15,7	58	47,9	21	17,4	17	14	6	5	
Jumlah											43,43
Grand Mean											3,95

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2017

Grand Mean dari persepsi responden terhadap komitmen menunjukkan angka 3,95 pada rentang skala 5. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat komitmen karyawan berada pada level tinggi. Respon tinggi nampak pada beberapa item pernyataan yang terkait dengan apa yang mestinya dilakukan oleh seorang karyawan ketika terikat dalam organisasi, seperti kebanggaan, kepedulian dan kebahagiaan serta keberterimaan. Hal tersebut nampak pada skor

diatas grand mean pada item nomer 1, 2, 4,5, dan 10 . Namun demikian terkait dengan beberapa item selebihnya dengan skor di bawah grand mean respon karyawan lebih banyak terkait soal keterikatan di dalam organisasi memiliki skor dibawah grand mean.

Keterlibatan Kerja

Variabel Keterlibatan Kerja diukur dengan tiga indikator menurut Kanungo (1982) yaitu: (1) aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, (2) mengutamakan pekerjaan serta , (3) pentingnya pekerjaan bagi harga diri seseorang Hasil penelitian variabel Keterlibatan Kerja tersebut dapat dilihat dalam Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Keterlibatan Kerja

No. Item	Pernyataan										Mean
	5		4		3		2		1		
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Hal terpenting bagi saya adalah melibatkan diri dalam pekerjaan										3,97
	29	24	64	52,9	23	19	5	4,1	0	0	
2	Saya banyak terlibat secara personal dalam pekerjaan										3,97
	27	22,3	68	56,2	21	17,4	5	4,1	0	0	
3	Sebagian besar perhatian saya tertuju pada pekerjaan										4,00
	37	30,6	51	42,1	29	24	4	3,3	0	0	
4	Sebagian besar dari tujuan hidup saya adalah berorientasi pada pekerjaan										3,57
	11	9,1	53	43,8	51	42,1	6	5	0	0	
5	Menurut saya, tujuan hidup seharusnya berorientasi pada pekerjaan										3,45
	10	8,3	37	30,6	71	58,7	3	2,5	0	0	
6	Saya senang menghabiskan waktu untuk bekerja										3,69
	28	23,1	33	27,3	55	45,5	5	4,1	0	0	
7	Saya memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaan ini										3,98
	22	18,2	79	65,3	16	13,2	4	3,3	0	0	
8	Menurut saya, kepuasan hidup datang dari pekerjaan yang saya lakukan										3,66
	21	17,4	55	45,5	29	24	15	12,4	1	0,8	
9	Segala kebutuhan hidup saya dapat terpenuhi oleh pekerjaan ini										3,96
	24	19,8	71	58,7	23	19	3	2,5	0	0	
Jumlah											34,25
Grand Mean X_2											3,81

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2017

Keterlibatan kerja responden penelitian ini secara umum masuk dalam kategori tinggi. Respon diatas nilai *grand mean* nampak pada beberapa item seperti keterlibatan, keterikatan, perhatian hal ini menegaskan bahwa rata-rata karyawan PG Redjosarie menunjukkan perilaku untuk senantiasa mengambil peran dan terlibat aktif dalam pekerjaan mereka saat ini. Sementara itu, respon di bawah nilai *grand mean* nampak pada item kepuasan dan pekerjaan sebagai orientasi dan tujuan hidup.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi memiliki empat indikator, yaitu (1) keadilan kepada karyawan, (2) dukungan yang diberikan atasan, (3) penghargaan yang diberikan karena telah mencapai suatu hasil yang memuaskan serta (4) menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi para karyawan. (Eisenberg dalam Indra, 2014) Dari keempat indikator tersebut dikembangkan 13 item pertanyaan. Hasil penelitian variabel dukungan organisasi tersebut dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Dukungan Organisasi

No. Item	Pernyataan										Mean
	5		4		3		2		1		
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Perusahaan mempertimbangkan kepentingan karyawan ketika mengambil keputusan										4,31
	45	37,2	68	56,2	8	6,6	0	0	0	0	
2	Perusahaan berlaku adil dalam memberikan penilaian kepada setiap karyawan.										4,29
	42	34,7	72	59,5	7	5,8	0	0	0	0	
3	Perusahaan peduli akan kesejahteraan dan kesehatan saya										4,28
	43	35,5	69	57	9	7,4	0	0	0	0	
4	Saya tidak merasa bahwa dukungan yang diberikan oleh atasan membuat saya bekerja dengan giat										3,26
	20	16,5	25	20,7	52	43	21	17,4	3	2,5	
5	Atasan saya meminta pendapat saya ketika muncul permasalahan di tempat kerja										3,85
	21	17,4	69	57	23	19	8	6,6	0	0	
6	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi yang saya capai.										4,10
	25	20,7	84	69,4	11	9,1	1	0,8	0	0	
7	Saya jarang mendapatkan pujian ketika berhasil melaksanakan pekerjaan saya.										3,69
	8	6,6	35	28,9	59	48,8	19	15,7	0	0	
8	Saya lebih bersemangat ketika mendapat penghargaan atas pekerjaan saya.										4,03
	32	26,4	63	52,1	24	19,8	2	1,7	0	0	
9	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang saya perlukan dalam melakukan pekerjaan										4,26
	40	33,1	73	60,3	8	6,6	0	0	0	0	
10	Media informasi yang ada di perusahaan memudahkan saya untuk menerima informasi yang dibutuhkan.										4,20
	32	26,4	81	66,9	8	6,6	0	0	0	0	
11	Saya dapat menggunakan fasilitas/media yang disediakan oleh perusahaan dengan leluasa.										3,75
	18	14,9	61	50,4	36	29,8	6	5	0	0	
12	Kerja sama yang baik akan membuat suatu pekerjaan terselesaikan dengan baik pula.										4,60
	81	66,9	32	26,4	7	5,8	1	0,8	0	0	
Jumlah											48,62
Grand Mean X_2											4,05

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2017

Dukungan organisasi dipersepsikan sangat baik oleh responden penelitian ini. Beberapa item cenderung memperoleh skor mean diatas angka grand mean seperti akomodasi terhadap kepentingan karyawan, adil dalam peniaian kinerja, peduli terhadap kesejahteraan, adanya penghargaan atas

prestasi, sarana dan prasarana, media informasi dan kerjasama. Ada sebagian kecil item yang direspon di bawah angka grand mean, terutama terkait dukungan yang bersifat intrinsik.

Hasil Uji Hipotesis

Merujuk pada model penelitian ini, keterlibatan kerja dan dukungan organisasi diuji sebagai anteseden dari variabel komitmen organisasi. Hasil uji hipotesis dengan teknik analisis regresi berganda nampak pada Tabel 4.

dukungan organisasi akan mempengaruhi komitmen organisasi (Y) sebesar 0,454, dengan asumsi variabel independen lain konstan.

Hasil uji pengaruh Keterlibatan Kerja (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) menunjukkan bahwa tidak signifikannya pengaruh diantara keduanya, dimana signifikansi menunjukkan angka $0,609 > 0,05$ sehingga H_1 ditolak, dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasional karyawan PG

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	19.963	4.450		4.486	.000	
Keterlibatan Kerja (X_1)	.052	.102	.052	.513	.609	H_1 Ditolak
Dukungan Organisasi (X_2)	.454	.113	.405	4.011	.000	H_2 Diterima
Dependen Variabel	: KOMITMEN					
R Square	: .191					
Multiple correlation (R)	: .437					
F_{hitung}	: 13.919					

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan analisa data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 19,963 + 0,052X_1 + 0,454X_2 + e$$

Sehingga dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- Nilai konstanta (a) sebesar 19,963 menyatakan bahwa jika nilai variabel independen dianggap konstan maka nilai dari variabel komitmen organisasional (Y) adalah 19,963.
- b_1 merupakan koefisien regresi dari X_1 . Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel keterlibatan kerja akan mempengaruhi komitmen organisasi (Y) sebesar 0,052, dengan asumsi variabel independen lain konstan.
- b_2 merupakan koefisien regresi dari X_2 . Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel

Redjosarie Kab. Magetan.

Hasil uji pengaruh Dukungan Organisasi (X_2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan diantara keduanya. Signifikansi menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ sehingga H_2 diterima, dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PG Redjosarie Kab. Magetan.

PEMBAHASAN

Gambaran Keterlibatan Kerja, Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasional yang dirasakan oleh Karyawan PG Redjosarie Kab. Magetan

Keterlibatan kerja dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator oleh Kanungo (1982). Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dengan indikasi sebagai berikut: berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, menganggap pekerjaan sebagai pusat yang

menarik dalam kehidupannya dan pantas untuk diutamakan, serta menganggap formasi pekerjaan penting bagi harga dirinya. Pernyataan yang diajukan dianggap sesuai dengan apa yang mereka rasakan dimana para karyawan beranggapan bahwa mengambil peran dalam pekerjaan membuat mereka merasa lebih bertanggung jawab dan bangga atas hasil yang diperoleh, namun sayangnya sebagian karyawan tidak menganggap pekerjaan sebagai hal penting dalam kehidupannya karena pekerjaan merupakan rutinitas biasa yang harus mereka kerjakan setiap harinya.

Gambaran mengenai dukungan organisasi dibatasi menurut indikator yang disampaikan oleh Eisenberger & Rhoades (2002) sebagai berikut: (1) perlakuan yang adil, (2) dukungan atasan (3) pemberian penghargaan atau apresiasi serta (4) kondisi kerja yang mendukung. Berdasarkan hasil penelitian nilai *grand mean* dari dukungan organisasional menunjukkan kategori tinggi artinya pernyataan yang diajukan sesuai dengan jawaban responden bahwa mereka merasakan adanya dukungan dan perhatian yang diberikan perusahaan selama mereka bekerja.

Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2014:430) menyatakan variabel komitmen organisasional diukur dengan indikator yaitu: (1) perasaan menjadi bagian dari organisasi, (2) kebanggaan terhadap organisasi, (3) hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi serta (4) kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai dalam diri yang ditularkan oleh organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan hasil penelitian nilai *grand mean* dari komitmen organisasional menunjukkan kategori tinggi, mereka bertahan menjadi anggota dari PG Redjosarie karena adanya kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan suatu bentuk kewajiban yang seharusnya dilakukan. Beberapa pertanyaan seperti pandangan bahwa berpindah dari perusahaan merupakan perilaku tidak etis justru direspon dengan skor terendah oleh responden. Artinya masih terdapat peluang responden untuk berpindah ke perusahaan lain bila ada kesempatan. Namun terkait fakta bahwa masa kerja karyawan yang cenderung lama, bisa dijelaskan bahwa hal tersebut lebih disebabkan tidak terdapatnya peluang kerja

lainnya, mengingat profesi di industri seperti pabrik gula pilihan karirnya adalah pindah ke industri sejenis pula. Artinya bila seseorang ingin pindah pekerjaan pada industri gula lainnya, yang bersangkutan harus pergi ke daerah lainnya yang terdapat pabrik gula. Hal tersebut bisa jadi menjadi alasan bagi karyawan untuk terpaksa bertahan diperusahaan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PG Redjosarie Kab. Magetan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis variabel keterlibatan kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya dari Rahati *et al* (2015) dan Nuur, dkk (2015) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil ini berbeda dengan temuan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Puspitasari & Rahyuda (2016), Ayers (2010) serta Liwun & Prabowo (2015) menyebutkan bahwa *job involvement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan yang merupakan sub dimensi dari variabel komitmen organisasional. Penelitian dari Aranya *et al* (1986) menyebutkan bahwa para pekerja pria cenderung menarik diri dari pekerjaan namun mereka lebih berkomitmen dari pada pekerja wanita. Sementara itu Shore & Thornton (1990) mengungkapkan bahwa *job characteristics* memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasional dibandingkan dengan keterlibatan kerja. Penelitian ini memiliki ciri yang hampir sama dengan penelitian dari Nuur, dkk (2015) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan keterlibatan kerja dengan komitmen, hal ini terjadi karena karyawan cenderung memutuskan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja karena adanya tawaran gaji dan kompetensi yang lebih tinggi dari perusahaan lain, mereka mengabaikan faktor lain karena menganggap bahwa penghasilan yang lebih baik akan memperbaiki kehidupan mereka dimasa yang akan datang ataupun untuk memenuhi kebutuhan *prestige* semata.

Penelitian ini membuktikan bahwa keterlibatan kerja tidak dapat menyebabkan karyawan memiliki komitmen untuk bertahan pada perusahaan namun keterlibatan kerja mampu menunjukkan gambaran kinerja karyawan yang baik. Hasil penelitian oleh Blau (1985:33) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja merupakan variabel yang disusun secara unidimensional. Variabel unidimensional digunakan untuk mengukur kemampuan, kontribusi, konsep atau skill seseorang (Andale,2015). Ukuran dari variabel unidimensional menunjukkan bahwa aktivitas keterlibatan kerja menghasilkan output yang mencerminkan kinerja yang dihasilkan, sehingga apabila karyawan banyak terlibat dalam pekerjaannya maka kinerjanya juga akan meningkat (Chungtai,2008), (Wijaya, 2013).

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PG Redjosarie Kab. Magetan.

Dukungan organisasi merupakan suatu bentuk kepercayaan karyawan terkait dengan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli atas kesejahteraannya. Dukungan organisasi juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang sangat menegangkan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa jika nilai rata-rata dukungan organisasi turun, maka nilai rata-rata variabel komitmen organisasi juga akan turun. Tanggapan responden terhadap dukungan yang diberikan organisasi sebagai bentuk balas jasa menunjukkan kategori baik, yang artinya dalam lingkup PG Redjosari telah terjadi hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan sehingga kedua belah pihak sama-sama mendapatkan keuntungan.

Berdasarkan penelitian dari Han et al (2012:115) karyawan akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi apabila karyawan percaya bahwa organisasi akan mendukung dan peduli terhadap karyawan. Eisenberger et

al (2002) juga menyatakan apabila sebuah organisasi ingin memiliki karyawan dengan komitmen dan loyalitas tinggi maka organisasi harus menunjukkan komitmen terlebih dahulu dengan menyediakan dan mendukung kebutuhan karyawan dengan baik.

Mayoritas karyawan yang menjadi responden beranggapan positif bahwa tingkat keadilan yang diberikan organisasi memungkinkan perbaikan dan modifikasi untuk mengatasi permasalahan yang potensial karena setiap kebijakan yang diambil selalu mewakili nilai-nilai dan pandangan seluruh karyawan PG Redjosarie dan yang pasti kebijakan tersebut sesuai dengan standar etika dan moral. Responden juga setuju bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan prestasi kerja, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab serta perilaku positif lainnya yang membuat karyawan merasa dihargai dan akan selalu memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Begitu juga dengan dukungan yang diberikan oleh atasan, hal ini sangat membantu karyawan untuk membangun komunikasi dua arah dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Adapun hal-hal yang mampu memicu stres kerja yaitu pekerjaan yang terlalu banyak, tuntutan pekerjaan yang mustahil diselesaikan dalam waktu yang terbatas, kekaburan peran, termasuk didalamnya tidak ada informasi yang jelas mengenai tanggung jawab individu, dan konflik peran termasuk tanggung jawab tanggung jawab kerja yang saling bertentangan akan dapat menurunkan organizational support yang dirasakan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Maka dapat dilihat bahwa dukungan yang ditunjukkan sebuah organisasi melalui kondisi kerja pun mampu mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen yang ada pada karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian gambaran variabel yang digunakan dalam penelitian yakni keterlibatan kerja memiliki nilai *grand mean* 3,81, variabel dukungan organisasi memiliki nilai *grand mean* 4,05 dan variabel komitmen organisasional memiliki nilai *grand mean* 3,95 yang seluruhnya

digolongkan dalam kategori tinggi sehingga ketiga variabel penelitian di atas secara langsung dirasakan dan diaplikasikan oleh para karyawan PG Redjosarie.

Variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi akibat ketidakmampuan karyawan dalam mencerminkan atau mengaitkan dirinya dengan pekerjaannya saat ini dan belum terpenuhinya kepuasan hidup yang mereka terima dari pekerjaannya.

Variabel dukungan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karena secara keseluruhan perusahaan telah berhasil menciptakan hubungan kerja sama yang baik antar individu yang berada dalam perusahaan sehingga mereka merasa betah untuk menghabiskan waktu untuk bekerja di perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan peneliti menyampaikan beberapa saran kepada perusahaan untuk memperhatikan sejauh mana karyawan berorientasi pada pekerjaannya dengan senantiasa mendukung performa karyawan serta menciptakan kepuasan hidup sehingga karyawan akan senantiasa terlibat dalam pekerjaannya, memperhatikan hubungan baik antara karyawan dengan atasan karena dukungan atasan sangat berpengaruh terhadap kelayakan para karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan dirinya dan menciptakan rasa percaya kepada perusahaan.

Pada penelitian selanjutnya mengenai keterlibatan kerja, peneliti dapat menggunakan variabel output seperti kinerja atau kepuasan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh keterlibatan kerja dengan harapan hasil penelitian akan lebih menunjukkan seberapa besar karyawan mampu mendeskripsikan dirinya pada pekerjaannya sendiri. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai dukungan organisasi dan komitmen organisasional peneliti selanjutnya perlu menyamakan persepsi dengan memberikan batasan pengertian dan ruang lingkup dari kedua variabel di atas, sebab perbedaan dalam

persepsi yang diterima responden akan memicu kerancuan data yang diterima

DAFTAR RUJUKAN

- Alvi, dkk. 2014. A Study of Perceived Organizational & Supervisor Support About Employees in Bank Sector of Pakistan. *Journal Science Internasional*, (Online), 26(2):903-908, (sci-int.com), diakses 18 Oktober 2016.
- Aranya. 1986. Organizational Commitment in a Male Dominated Profession. *Journal of Human Relation*, (Online), 39(5):433-448, (hum.sagepub.com), diakses 12 Maret 2017.
- Aryaningtyas & Suharti. 2013. Keterlibatan Kerja sebagai Pemeditasi Pengaruh Kebribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, (Online), 15(1):1411-1438, (jurnalmanajemen.petra.ac.id), diakses 2 November 2016.
- Andale. 2015. *Undimensionality : Definition, Examples*. (Online), (statisticshowto.com), diakses 11 Mei 2017.
- Ayers. 2010. Job Satisfaction, Job Involvement, and Perceived Organizational Support as Predictor of Organizational Commitment. *Journal of Psychology*, (Online), (scholarwork.waldenu.edu), diakses 25 November 2016.
- Blau, G. J. 1985. A Multiple Study Investigation of the Dimensionality of Job Involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 27(19-36).
- Chan. 2006. Organizational Identification and Commitment of Members of a Human Development Organization. *Journal of Management Development*, 25(3), (Online), (emeraldinsight.com), diakses 2 Februari 2017.
- Chughtai, A. A. 2008. Impact of Job Involvement on In-Role Performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal Institute of Behaviour and Applied Management*, (Online), 9(2):169-183, (myskuulkenya.com), diakses 20 November 2016.

- Dharmasri & Vathsala. 2011. Perceived Organizational Support, Job Involvement and Turnover Intention in Lean Production in Sri Lanka. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, (Online), 55(5):817-830, (link.springer.com), diakses 2 November 2016.
- Eisenberger, et all. 2002. Perceived Supervisor Support : Contribution to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, (Online), 87(3): 565-573, (classweb.uh.edu), diakses 18 Oktober 2016.
- Han et all. 2012. Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (Online), 14(2):109-117, (repository.petra.ac.id), diakses 20 November 2016.
- Indra. 2014. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Dimensi Oleh Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, (Online), 2(2): 586-599, (ejournal.unesa.ac.id), diakses 19 Oktober 2016.
- Jackson, S. E. 2009. Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa: Benny Prihartono, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kakinsale, Tumbel & Sendow. 2015. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA*, (Online), 3 (1):900-911, (ejournal.unsrat.ac.id), diakses 19 Oktober 2016.
- Kanungo. 1982. Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3): 341-349, (psycnet.apa.org), diakses 20 November 2016.
- Khan, et all. 2011. Job Involvement as Predictor of Employee Commitment : Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(4):252-262, (www.ccsenet.org/ijbrn), diakses 19 Oktober 2016.
- Khattak, dkk. 2014. Relationship Between Perceived Organizational Support and Affective Commitment of Hospital Nurse in Pakistan : A Mediational Model. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, (Online), 7(4):1465-1474, (proquest.com), diakses 19 Oktober 2016.
- Liwun & Prabowo. 2016. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Spiritual Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *UG Jurnal*, 10(3):25-30, (ejournal.gunadarma.ac.id), diakses 26 November 2016.
- Lodahl, T.M & Kejner, M. 1965. The Definision and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1):24-33, (psynet.apa.org), diakses 2 Maret 2017.
- Nuur, dkk. 2015. *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Ketidakamanan Kerja, Keadilan Distributif pada Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi*. (Online), (ppjm.or.id), diakses 16 November 2016.
- Puspitasari & Rahyuda. 2016. Pengaruh *Job Involvement* dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Pacto-Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2):128-143, (id.portalgaruda.org), diakses 19 Oktober 2016
- Rahati et al. 2015. Job Involvement and Organizational Commitment of Employees of Prehospital Emergency Medical System. *Journal of Nurs Midwifery Stud*, 4(4):30-46, (ncbi.nlm.nih.gov), diakses 15 Maret 2017.
- Rhoades & Eisenberger. 2006. When Supervisors Feel Supported : Relationship with Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3):689-695, (psynet.apa.org), diakses 6 April 2017.
- Robbins, S. 2003. *Organization beha-vior: 10th edition*. Boston: Prentice Hall.
- Sari & Afnan. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

- Terhadap *Intention to Leave* pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, (Online), 3(1):54-64, (jurnal.unmer.ac.id), diakses 19 Oktober 2016.
- Shore & Thornton. 1990. Distinctiveness of Three Work Attitude : Job Involvement, Organizational Commitment, and Career Salience. *Psychological Reports*, 67(3):851-858, (journal.sagepub.com), diakses 12 Maret 2017.
- Setyani. 2012. Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Performance* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Wahana Lentera Raya Gresik. *Jurnal Manajemen*, 1 (3):1-6, (journal.wima.ac.id), diakses 19 Oktober 2016.
- Tuazon. 2016. Impact of Perceived Organizational Support on Job Involvement of Public School Teacher. *International Journal of Educational Science and Research (IJESR)*, 6(3): 91-98, (Online), (Poseidon01.ssrn.com), diakses 14 November 2016.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja* (Edisi Keempat). Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, S. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Dimediasi oleh Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Sekar Laut di Surabaya. (Online), (journal.wima.ac.id), diakses 19 Oktober 2016.