

# Komitmen Organisasional: Definisi, *Antecedents*, dan Isu-Isu Penelitian

**Neuneung Ratna Hayati**

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama. Jln. Cikutra  
No. 204A Bandung Telpun (022) 7275855; Email: neuneung.ratna@gmail.com

## **ABSTRACT**

Study of organizational commitment is an important issue and relevant in today's work environment. There is some shifting issues: (1) The debate for definitions and dimensions which forming commitments (1970-1980); (2) behavior exploration influenced by commitment (1990s); (3) the measurement of other factors that are directly or indirectly associated with the commitment - as moderated and / or mediated, also act as variables control (2000); and (4) involve an element of culture, the role of the foci, the use of multi-dimensional as a result of rapid changes in the borderless environment that causes individual easy to interact to get relevant information. This article is divided into four sections: (a) definition of organizational commitment; (b) the antecedents of organizational commitment; (c) organizational commitment research to turnover using social learning theory; and (d) issues for further research.

Keywords: Organizational commitment, turnover, social learning theory

## **ABSTRAK**

Studi mengenai komitmen organisasional masih menjadi isu penting dan relevan dalam lingkungan pekerjaan saat ini. Pergeseran isu yang terjadi mencakup: (1) perdebatan berbagai pandangan definisi dan dimensi-dimensi pembentuk komitmen (era 1970-1980); (2) eksplorasi perilaku yang dapat dipengaruhi oleh keberadaan komitmen (era 1990); (3) pengukuran faktor-faktor lain yang secara langsung maupun tidak langsung berasosiasi dengan komitmen-*moderated* dan/ atau *mediated*, variabel kontrol (era 2000); dan (4) melibatkan unsur budaya, peran dari *foci*, penggunaan multi dimensi yang diakibatkan perubahan yang cepat dalam lingkungan yang *borderless* menyebabkan individual mudah untuk berinteraksi mendapatkan informasi yang relevan. Artikel ini terbagi dalam empat bagian: (a) definisi dari komitmen organisasional; (b) *antecedents* dari komitmen organisasional; (c) penelitian komitmen organisasional dengan *turnover* menggunakan *social learning theory*; dan (d) isu-isu untuk penelitian selanjutnya. Kata kunci: Komitmen organisasional, *turnover*, *social learning theory*

## PENDAHULUAN

Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor kunci dalam hubungan di tempat kerja. Dick et al. (2006) menyimpulkan bahwa komitmen di tempat kerja dan identifikasi masih memerankan peran utama dalam kehidupan karyawan dan fungsi dalam organisasi, terkait dengan perubahan lingkungan pekerjaan seperti *downsizing*, *delaying*, *merging*, *telecommuting*, atau *virtual work*. Komitmen merupakan dorongan internal yang mengikat individual untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai target, yang sering dikonseptualisasikan sebagai suatu *attitude* yang merefleksikan *attachment*, *identification* atau *loyalty* (Cohen, 1992). Sedangkan komitmen organisasional merupakan *multi-dimensional construct* yang menyatakan kekuatan relatif dari identifikasi individual dengan, terlibat dalam, dan loyal pada organisasi tertentu (Allen & Meyer, 1990).

Berbagai penelitian terhadap konsep komitmen dan berbagai pengujian empiris terkait dengan variasi dalam pengukuran dilakukan dalam berbagai setting: organisasi publik/*private*/berbagai macam industri (Mohamed et al., 2006; Stanley, 2013), eksplorasi terhadap pengaruh budaya (Fisher & Mansell, 2009), dengan multidimensi/*multiple stages* (Stanley et al., 2013; Somers, 1995; Cohen, 1993). Pengujian lainnya melakukan studi untuk menjelaskan dampak dari komitmen karyawan terhadap organisasi, seperti *turnover intention*, *turnover* dan *absenteeism* (Zopiatis et al., 2014; Davidson et al., 2010; Schmidh, 2008; Iverson & Deery, 1997; Cohen, 1993; Tett & Meyer, 1993; Stumpf & Hartman, 1984; Mannari, 1977), kinerja (Palmatier et al., 2013; Cooper & Viwesvaran, 2005) atau pada berbagai *foci* yang relevan dengan pekerjaan (Redman & Snape, 2005; Siders et al., 2001). Berbagai penelitian menghasilkan kontribusi tidak hanya pada pengembangan dan penguatan teori, tetapi juga pada berbagai keterbatasan penelitian yang sekaligus merupakan peluang pengembangan untuk penelitian selanjutnya.

Komitmen dalam berbagai *review* hasil penelitian yang dilakukan, dapat berfungsi sebagai *antecedent* yang bisa berdiri sendiri atau bersama dengan variabel lainnya yang terlibat dalam pengukuran, misalnya dengan *job satisfaction* dan *job involvement*. Dick et al., (2006) menyatakan bahwa 18% dari *papers* yang disubmit pada *Jurnal Organizational Behavior* pada special isu mengenai komitmen dan organisasi, menunjukkan keanekaragaman. Variasi yang ditemukan dari *papers* yang masuk mencakup: riset desain dan metodologi, penggunaan kuantitatif versus kualitatif, survey dengan longitudinal dan *cross-sectional* termasuk eksperimen. Keberagaman ini—kewarganegaraan dari penulis, sampel, *setting* budaya dan metoda penelitian—menunjukkan bagaimana tema tersebut masih menarik untuk dilakukan penelitian bersama dengan *school of thought* yang berbeda.

Reichers (1985) dalam Hunt (1994) menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat secara akurat dipahami sebagai suatu *multiple commitment* terhadap bermacam grup dalam satu organisasi. Somers (1995) menyebutkan beberapa *reviews* dan *meta-analysis*

yang dilakukan (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1991; Randall, 1987) mengindikasikan bahwa meskipun terjadi perbaikan dalam teori dan penelitian, tetapi berbagai isu yang penting sesungguhnya belum terselesaikan.

Berdasarkan *review* yang dilakukan, Penulis mengajukan beberapa proposisi yang dapat dipergunakan untuk tahapan selanjutnya. Artikel ini terbagi dalam empat bagian: (1) definisi dari komitmen organisasional; (2) *Antecedents* dari komitmen organisasional; (3) penelitian komitmen organisasional dengan *turnover*; dan (4) isu-isu untuk penelitian selanjutnya. Pembahasan terkait dampak pada *turnover* dilakukan oleh Penulis terkait dengan hubungan negatif yang diharapkan dari komitmen. Sehingga Penulis berpandangan sangat perlu untuk melihat kemungkinan terjadinya perubahan arah hubungan dengan efek dari variabel lain di tengah lingkungan pekerjaan yang cepat berubah serta sifat dari komitmen dan *turnover* yang dinamis.

## KAJIAN TEORI

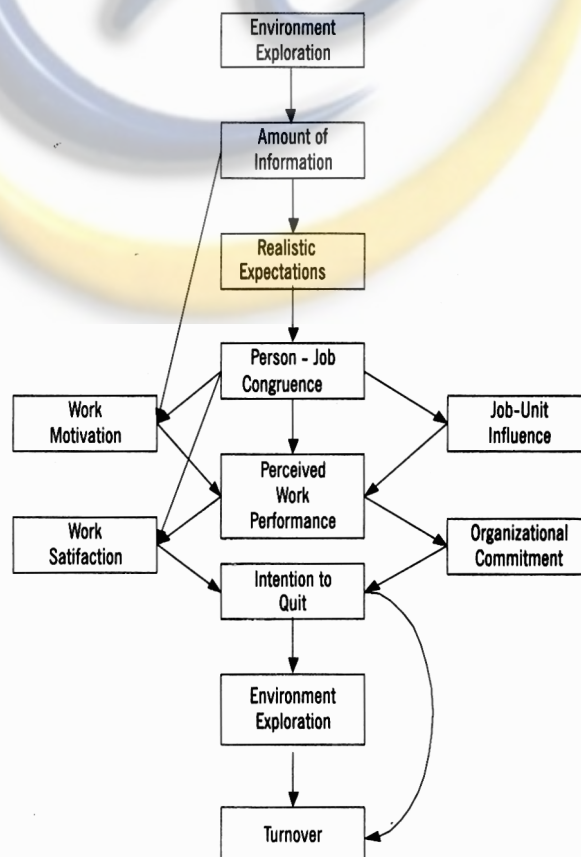
### Definisi Komitmen Organisasional

Pembahasan mengenai definisi komitmen organisasional penting dilakukan. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa acuan dengan periode waktu yang berbeda. Sehingga Penulis berasumsi bahwa perbedaan definisi tersebut mengikuti perubahan lingkungan, tetapi tetap memiliki batasan yang sama. Definisi dari Porter et al. (1974) yang disampaikan empat dekade yang lalu, menyatakan komitmen organisasional sebagai (1) *a strong belief in, and acceptance of, the organizational goals and values*, (2) *a willingness to exert effort toward organizational goal accomplishment and* (3) *a strong desire to maintain organizational membership*. Pada tahun yang sama, Buchanan (1974) mengartikan dengan: *willingness of an employee (member) to exert high levels of effort on behalf of the organization, strong desire to stay with organization, degree of belongingness or loyalty to the organization, acceptance of major goals and values (of the organization) and positive evaluation of the organization*". Beberapa peneliti seperti diungkap dalam Hunt & Morgan (1994) merekomendasikan adanya pembatasan definisi, yakni bahwa komitmen merupakan: *attachment resulting from, or based on, employee's compliance (conformity driven by rewards and punishments), identification (a desire for affiliation), and internalization (individual value's congruence with organizational goals and values)* (Becker, 1992; O'Reilly & Chatman, 1986; Reichers, 1985, 1986).

Meyer & Allen (1991) kemudian mengungkapkan bahwa organisasional komitmen sebagai *psychological state* memiliki paling tidak tiga komponen yang terpisah, masing-masing merefleksikan (a) keinginan (*affective commitment*), (b) kebutuhan (*continuance commitment*) dan (c) kewajiban (*normative commitment*). Masing-masing komponen didefinisikan sebagai berikut:

"Affective commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization. Employees with a strong affective commitment continue employment with the organization (Mowday, Steers and Porter, 1982) because they want to do so. Continuance commitment refers to an awareness of the costs associated with leaving the organization (derived from Becker's, 1960 "side-bets", results from the perception of increasing sunk costs in an organization). Employees whose primary link to organization is based on continuance commitment remain because they need to do so. Finally, normative commitment reflects a feeling of obligation to continue employment (Wiener, 1982: perceived duty to support the organization and its activities). Employees with a high level of normative commitment feel that they ought to remain with the organization.

Perdebatan mengenai definisi tersebut secara perlahan digantikan dengan *multiple components model* dari komitmen, yang diungkap dalam Meyer & Allen (1991). Stanley (2013) melakukan pengukuran komitmen dengan mengkombinasikan ketiga dimensi dengan diistilahkan sebagai *commitment profiles* yang sebenarnya adalah *global psychological state* dari seluruh bentuk komitmen (konsep dari Hunt dan Morgan, 1994). Hasil dari pengukuran yang dilakukan menyatakan bahwa fokus dari *managerial* tidak hanya pada membangun *affective commitment* dengan mengorbankan bentuk lainnya. Hal ini dikarenakan berbagai penelitian mengungkapkan bahwa secara spesifik, *affective com-*



**GAMBAR 1. THE PROCESS OF BECOMING COMMITTED TO AN ORGANIZATION**

Sumber: Stumpf dan Hartman, 1984

*mitment* diharapkan memiliki hubungan positif yang paling kuat, diikuti dengan *normative commitment*, dan *continuance commitment* diharapkan untuk tidak berhubungan, atau berhubungan secara negatif terhadap perilaku dalam pekerjaan yang diharapkan. Dari studi literature yang dilakukan, ketika fokus eksplorasi ditujukan pada efek motivasional dan psikologikal, maka pengaruh dari *affective commitment* tepat untuk dipergunakan, dibandingkan dengan bentuk komitmen organisasional lainnya (Mohamed et al., 2006; Meyer et al., 1993).

Penelitian dari Boulian (1974) menggunakan konsep *across time* dalam mengukur dampak dari *organizational commitment*, *job satisfaction* terhadap *turnover*, sehingga dapat menggambarkan terjadinya *turnover*. Mowday et al, (1982) dalam Stumpf dan Hartman (1984) menyebutkan terdapat tiga tahapan dalam pengembangan komitmen organisasional: *preentry (anticipation)*, *early employment (initiation)*, dan *middle to late (entrenchment)*.

Proses mengidentifikasi dan mengumpulkan informasi yang mempengaruhi *attitude* dan keputusan yang diambil, sama pentingnya dengan komitmen organisasional pada saat *entry* (Mowday et al, 1982). Tahap inilah yang masih belum dieksplorasi oleh para peneliti, dengan mengoptimalkan berbagai sumber informasi yang berguna (contoh: rekan kerja, teman, atasan dan sumber lainnya yang berhubungan) ataupun terkait dengan kondisi internal organisasi (misal: penggantian pemilik perusahaan, perubahan aturan, penggantian manajemen) maka individual akan memperoleh lebih banyak informasi yang akan mendorong pada *intention turn over* dan *actual turnover*. Cohen (1993) dalam meta-analysis yang dilakukannya menyatakan bahwa komitmen organisasional dan *turnover* adalah konsep yang dinamis. Menguji keduanya dengan manipulasi statistik menggunakan *static linear* tidak dapat memberikan estimasi yang akurat pada hubungan keduanya.

Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Palmatier (2013) bahwa komponen dinamis dari konstruk relasional berperan penting dalam pencapaian kinerja terkait perubahan arah dan kekuatan hubungan mengikuti siklus *common growth trajectory* (Bentein et al., 2005) dengan data yang bersifat longitudinal. Meskipun pengumpulan data seperti itu menghadapi beberapa kesulitan, tetapi hasilnya lebih signifikan dibandingkan hanya menguji hubungan pada satu periode (*level*) dalam menggambarkan pola hubungan jangka panjang serta dipercaya memiliki kemampuan memprediksi hubungan dimasa yang akan datang.

### ***Antecedents Of Commitment***

Meta-analyses dari *antecedents*, *correlates* dan *consequences* dari komitmen organisasional yang dilakukan oleh Mathieu & Zajac (1990) mengelompokkan perbedaan komitmen