

## PENGARUH SIKAP KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

**Rd. Okky Satria<sup>1</sup>, Anton Tirta Komara<sup>2</sup>, Boy Suzanto<sup>3</sup>**  
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung<sup>1,2,3</sup>**  
**Email: okky@stiepas.ac.id<sup>1</sup>, anton@stiepas.ac.id<sup>2</sup>, boy@stiepas.ac.id<sup>3</sup>**

### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of employee attitudes components consisting of affective, cognitive and behavioral of employees towards organizational commitment. Hypothetical testing was used a sample tested employees in one of the Tax Service Office in Bandung with 95 employees for samples. Sampling techniques used simple random sampling of existing populations. Data analysis techniques was using path analysis. This research method is included in the survey method category. The results of the study prove that there is an influence of attitudes towards employee commitment of 72.2% while the remaining 27.8% is influenced by another factors that not examined in this study.*

***Keywords: affective, cognitive, conative, organizational commitment***

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komponen sikap karyawan terhadap komitmen organisasi yang terdiri dari komponen afektif, kognitif dan perilaku karyawan. Untuk pembuktian pengujian hipotesis menggunakan populasi dari sample karyawan pada salah satu Kantor Pelayanan Pajak di Kota Bandung dengan sample sebesar 95 orang karyawan. Teknik pengambilan sample dengan menggunakan simple random sampling atas populasi yang ada. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Metode penelitian ini termasuk dalam kategori metode survey. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh sikap terhadap komitmen karyawan sebesar 72,2% sedangkan sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:**afektif, kognitif, konatif, komitmen organisasi

### **PENDAHULUAN**

Diperlukan reorientasi pemikiran bahwa pembangunan desa harus menganut paradigma pembangunan yang bertumpu pada masyarakat desa sebagai kekuatan dasar pembangunan. Hal-hal mendasar untuk mendorong pemberdayaan masyarakat (Ellinger & Bostrom, 1999) menumbuhkan prakarsa, meningkatkan kreativitas dan peran serta masyarakat. Pendekatan pemberdayaan menempatkan masyarakat bukan lagi sebagai objek pembangunan tetapi sebagai subjek atau pelaku pembangunan yang menentukan hidup mereka sehingga merupakan pembangunan yang berpusat pada rakyat. Proses pemberdayaan akan mengantar masyarakat dalam berproses untuk menganalisa masalah dan peluang yang ada, serta mencari alternatif pemecahan masalah bertumpu pada sumber daya yang dimilikinya (Porras&Silvers, 1991). Masyarakat membuat keputusan dan rencana, mengimplementasikan dan mengevaluasi hasil kegiatannya. Input utama adalah pengembangan sumber daya manusia, peningkatan pengetahuan, dan keterampilan, dan mengurangi bantuan sumber daya dari luar.

Menurut Kiraly (2014) bahwa pemberdayaan mendorong terjadinya suatu proses perubahan sosial yang memungkinkan orang-orang pinggiran yang tidak berdaya untuk memberikan pengaruh yang lebih besar pada arena politik secara lokal maupun nasional. Oleh karena itu pemberdayaan sifatnya individual (Lizar, Mangundjaya & Rachmawan, 2015) sekaligus kolektif (Voegtlin, Boehm & Bruch, 2015). Pemberdayaan merupakan suatu proses yang menyangkut hubungan-hubungan kekuatan/kekuasaan yang berubah antara individu, kelompok dan lembaga sosial. Disamping itu pemberdayaan juga merupakan proses perubahan pribadi karena masing-masing individu mengambil tindakan atas nama diri mereka sendiri dan kemudian mempertegas kembali

pemahamannya terhadap dunia tempat ia tinggal. Persepsi diri berkembang dari korban (*Victim*) ke pelaku (*Agent*) karena orang mampu bertindak dalam area sosial politik dan berusaha memenuhi kepentingannya.

Sikap adalah determinan perilaku karena berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. (Vogel&Wanke, 2016) Sebuah sikap merupakan suatu keadaan sikap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan yang menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, objek-objek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan. (Eiser&Van der Pligt, 2015) Perspektif manajemen perilaku menekankan pada pentingnya manajemen memperhatikan perilaku dan kebiasaan individu manusia yang terdapat dalam sebuah organisasi. (Kuipers, et al., 2014) Manajemen juga perlu melakukan perubahan perilaku dan kebiasaan manusia yang ada dalam organisasi agar organisasi dapat berjalan dengan baik.

Menurut konsep sistem organisasi yang ideal, aktivitas atau pekerjaan suatu pekerjaan merupakan sebuah kolektivitas, sehingga dalam setiap penyelesaian rangkaian pekerjaan seorang karyawan dituntut untuk bekerjasama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dengan karyawan lain dalam organisasi itu (Cooperrider & Sekerka, 2006). Dalam sebuah organisasi, yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam setiap pelaksanaan pekerjaan. Keserasian dan keharmonisan kerja dapat tercipta jika sistem kerja dibuat rukun, sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif. (Sessa & London, 2015). Hal ini akan membuat para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan optimal yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh sikap terhadap komitmen organisasi. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan lebih lanjut mengenai sikap dan komitmen organisasi pada karyawan.

## **KAJIAN LITERATUR**

Sikap dapat dilihat melalui cara berpikir dan bertindak yang mengacu kepada nilai-nilai kesopanan, seperti kemampuan dalam menempatkan diri secara tepat pada situasi yang berbeda, dan merespon berbagai fenomena yang terjadi. Sikap didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2014) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Sementara Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap merupakan orientasi

yang relatif berpengaruh terus menerus dalam jangka waktu yang lama terhadap produk/jasa dan proses. Dapat dikatakan bahwa sikap adalah cara bertindak tersebut cenderung positif dan negatif. Sikap tidak tampak dari dan tidak dapat diamati, yang tampak adalah perilaku atau tindakan; sikap dapat diukur dari pendapat-pendapat seseorang; sikap bukanlah suatu tindakan, atau aksi, tetapi merupakan cara bertindak; sikap bukan sebagai pelaksana motif tertentu, tetapi merupakan kesediaan untuk bangkitnya motif tertentu. Lebih lanjut, Newcomb menyatakan bahwa dari sudut pandang motivasi sikap merupakan suatu keadaan kesediaan untuk bangkitnya motif.

Batasan sikap dari berbagai ahli psikologi sosial seperti Allport (1935) menyatakan bahwa sikap mungkin mendorong atau mengarahkan, spesifik atau umum, umum atau individu. Secara karakteristik memiliki objek referensi material atau konseptual, dan merujuk ke beberapa arah sehubungan dengan objek yang dimaksud. Heider (1946) menyatakan bahwa sikap terhadap orang saling mempengaruhi. Suatu sikap terhadap suatu peristiwa dapat mengubah sikap terhadap orang yang menyebabkan peristiwa itu dan jika sikap terhadap seseorang dan suatu peristiwa serupa, peristiwa itu mudah dianggap berasal dari orang tersebut. Hasil penelitian Ajzen (2001) mengenai model nilai harapan-nilai, seperti peran kepercayaan yang dapat diakses dan proses afektif versus kognitif dalam pembentukan sikap. Penelitian mengkaji tentang kekuatan sikap dan anteseden dan konsekuensi, dan mencakup kemajuan yang dibuat pada penilaian ambivalensi sikap dan efeknya.

Sesuai dengan pendapat serta sifat-sifat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan pengertian sikap sebagai keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, konatif dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologis untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu. Dari definisi di atas dapat juga disimpulkan bahwa sikap bukanlah pembawaan sejak lahir, sikap dapat berubah melalui pengalaman, merupakan organisasi keyakinan, merupakan kesiapan untuk memberikan reaksi, relatif tetap, hanya cocok untuk situasi tertentu serta merupakan penilaian dan penafsiran terhadap sesuatu.

Sikap mengandung tiga komponen yang membentuk struktur sikap. Ketiga komponen itu adalah komponen kognitif, afektif dan konatif dengan uraian sebagai berikut (Robbins & Judge, 2014) :

1. Komponen kognitif (komponen perseptual), yaitu komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, atau persepsi pendapat, kepercayaan. Komponen ini mengacu kepada proses berpikir, dengan penekanan pada rasionalitas dan logika. Elemen penting dari kognisi adalah kepercayaan yang bersifat penilaian yang dilakukan seseorang. Kepercayaan evaluatif yang dimanifestasikan sebagai kesan

yang baik atau tidak baik yang dilakukan seseorang terhadap objek atau orang.

2. Komponen afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap obyek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang adalah hal negatif.
3. Komponen konatif (komponen perilaku, atau action component), yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak atau berperilaku terhadap obyek sikap. Misalnya ramah, hangat, agresif, tidak ramah atau apatis.

Beberapa tindakan dapat diukur atau dinilai untuk memeriksa komponen perilaku sikap. Sikap pada dasarnya merupakan prinsip yang diambil oleh individu berdasarkan kepribadian, keyakinan, dan perasaannya yang menyangkut suatu gagasan, situasi, atau lingkungan yang dihadapinya. Lebih lanjut Griffin dan Moorhead (2011) yang menjelaskan bahwa sikap memiliki 3 komponen utama, yaitu komponen afektif, kognitif dan intensi :

- a. Komponen Afektif, menyangkut perasaan yang dirasakan oleh seseorang mengenai gagasan, situasi atau lingkungan yang dihadapinya,
- b. Komponen Kognitif, menyangkut pengetahuan seseorang mengenai sesuatu yang terkait dengan gagasan, situasi maupun lingkungan yang dihadapinya,
- c. Komponen Intensi, menyangkut harapan dari seseorang sebagai akibat dari gagasan, situasi maupun lingkungan yang dihadapinya.

Sikap utama para pekerja adalah mengenai kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan. (Judge & Larsen, 2001). Kepuasan dalam pekerjaan terjadi ketika apa yang diharapkan oleh pegawai dalam kenyataannya terpenuhi, sedangkan ketidakpuasan dalam pekerjaan adalah fenomena sebaliknya. (Drabe, Hauff & Richter, 2015) Organisasi perlu melakukan identifikasi mengenai motif yang mendorong setiap individu untuk bekerja dan memperoleh kepuasan dalam pekerjaan. (Vogel & Wanke, 2016) Nilai-nilai terikat dengan sikap dalam arti bahwa sebuah nilai berguna sehingga suatu cara untuk mengorganisasi sejumlah sikap. Nilai-nilai didefinisikan sebagai konstelasi perasaan suka, tidak menyukai, rasional, irasional, prasangka, pola-pola asosiasi yang mempengaruhi pandangan seseorang tentang dunia.

Komitmen Organisasi, suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mowday, Steers & Porter (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota

organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Lebih lanjut dinyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan terkait dengan pendelegasian wewenang. Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri. (Hardiyana, Yusup & Sidharta, 2015).

Meyer & Allen, (1984) mengembangkan suatu skala yang disebut Self Report Scales untuk mengukur komitmen individu terhadap organisasi. Tiga aspek yang diukur meliputi :

- *Affective Commitment*, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu kepala/kepada di dalam organisasi.
- *Normative Commitment*, merupakan perasaan-perasaan individu kepala/kepada tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
- *Continuance Commitment* berarti komponen berdasarkan persepsi individu kepala/kepada tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Sikap yang berkaitan dengan pekerjaan ini membuka jalan evaluasi positif atau negatif yang dipegang para karyawan mengenai aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Ada tiga sikap yang terfokus yaitu:

1. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.
2. Keterlibatan kerja yaitu tingkat dimana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya.

3. Komitmen keorganisasian adalah tingkat di mana karyawan mengkaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Dalam organisasi, sikap merupakan isu penting karena sikap akan mempengaruhi perilaku kerja. Jika pegawai meyakini bahwa manajer dan supervisor berkonspirasi untuk membuat pegawai bekerja lebih keras tanpa tambahan upah maka pegawai akan menunjukkan perilaku negatif di tempat kerja. Dengan demikian dengan adanya sikap yang positif maka dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

## **METODE PENELITIAN**

Peneliti melakukan penelitian di salah satu Kantor Pelayanan Pajak di Kota Bandung dengan waktu pelaksanaan selama empat bulan dari bulan Mei sampai dengan September 2017. Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 125 tenaga Pegawai.

Penentuan ukuran sampel minimal menggunakan rumus Slovin, dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling adalah 5%) dengan menggunakan rumus tersebut, maka ukuran sampel dapat sebesar 95,23 dibulatkan 95 sample. Teknik penentuan sample dengan menggunakan simple random sampling.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif karena peneliti ingin mengetahui gambaran pendapat karyawan mengenai variabel X dan Y. Proses penelitian dimulai dari studi pendahuluan yaitu dengan melakukan identifikasi masalah, membuat kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

Operasionalisasi variabel berfungsi untuk mendeskripsikan dan menetapkan pengukuran terhadap variabel-variabel yang akan diamati. Operasionalisasi variabel tersebut berguna dalam penyusunan kuesioner, sehingga dapat membantu dalam menyaring data setepat mungkin. Operasional variabel adalah penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran construct yang lebih baik. Operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sikap terdiri dari Komponen kognitif (komponen perseptual), Komponen Afektif (komponen emosional) dan Komponen Konatif (komponen perilaku atau *action*)

*component*), yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak atau berperilaku terhadap obyek sikap (Robbins & Judge, 2014).

Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak adapun dimensinya komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif dengan indikator karakteristik organisasi, karakteristik individu, pengalaman kerja, kerugian jika meninggalkan organisasi dan keterikatan pada organisasi (Meyer & Allen, 1984).

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner atau angket yang telah disebar dan diisi oleh responden. Sedangkan data sekunder merupakan data yang mendukung penelitian seperti datayang terkait dengan pegawai, peraturan-peraturan internal organisasi, dan data lain yang relevan dengan penelitian.

Dalam penyusunan angket menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (R), Tidak Setuju (ST) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing option diberikan bobot mulai dari 5 untuk Sangat Setuju hingga bobot 1 untuk option Sangat Tidak Setuju. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Sebelum alat ukur kuesioner digunakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas serta uji normalitas distribusi data. Alat analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis jalur (*path analysis*). Dalam analisis jalur, data yang digunakan sekurang-kurangnya harus berbentuk interval. Mengingat data yang diperoleh dari responden berbentuk ordinal, maka data tersebut diubah terlebih dahulu menjadi data interval dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan Jenis Kelamin Responden menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 67 orang (70,5%), sedangkan responden perempuan sebanyak 28 orang (29,5%). Dengan demikian jumlah responden laki-laki lebih banyak dari

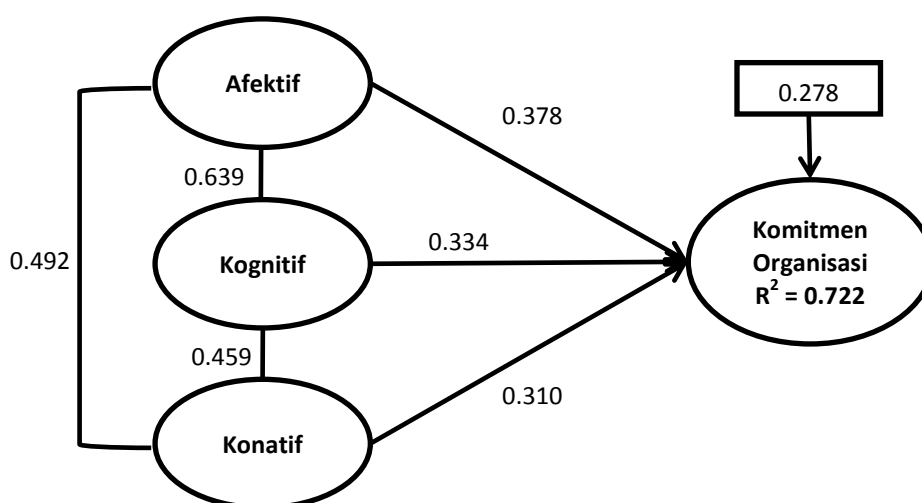


responden perempuan. Tingkat pendidikan terbagi dalam empat kategori mulai dari S2 sampai dengan tingkat SMA. Responden dengan pendidikan tingkat sarjana (S1) adalah yang terbesar dengan jumlah sebanyak 39 orang (41,1%), sedangkan pendidikan tingkat pasca sarjana (S2) sebanyak 28 orang (29,5%), dan sedangkan pendidikan SMA sebanyak 3 orang (3,2%) sementara responden pendidikan Diploma (D1-D3) sebanyak 25 orang (26,3%). Usia responden dimana kisaran usia responden yang paling banyak adalah di atas 40 Tahun. Artinya kecenderungan pegawai pada Kanwil DJP Jawa Barat I adalah Umur diatas 40 tahun.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari Variabel afektif (15 item pernyataan), kognitif (15 item pernyataan), konatif (15 item pernyataan), Komitmen Organisasi (20 item pernyataan). Dari pengujian reliabilitas teknik *Split half*, nampak bahwa masing-masing instrumen pengukuran adalah reliable dengan koefisien internal antara 0,883-0,943.

Pengujian tingkat validitas tiap item dipergunakan analisis item, artinya mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Hasil uji coba instrument/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika harga koefisien  $r_{hitung} \geq 0,300$ . Jadi alat ukur telah dinyatakan valid. Hasil uji coba mengenai tingkat validitas butir pertanyaan valid berkisar dari 0,394 – 0, 826.

Perhitungan analisis korelasi dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian jalur (*Path analysis*) diperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 1. Hasil Pengujian Analisis Jalur**

Koefisien Determinasi (*Square Multiple Corelation*) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y memperoleh hasil sebesar 0,722 atau 72,2%. Sedangkan sisanya sebesar 0,278 atau 27,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

## **Pembahasan Deskriptif**

### Sikap Kerja

1. Sikap didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2014) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Sikap mengandung tiga komponen yang membentuk struktur sikap. Ketiga komponen itu adalah: a). Komponen kognitif (komponen perseptual), yaitu komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, atau persepsi pendapat, kepercayaan. Komponen ini mengacu kepada proses berpikir, dengan penekanan pada rasionalitas dan logika; b). Komponen Afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap obyek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang adalah hal negatif; dan c). Komponen Konatif (komponen perilaku atau *action component*), yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak atau berperilaku terhadap obyek sikap. Misalnya ramah, hangat, agresif, tidak ramah atau apatis.
2. Berdasarkan 15 item pernyataan responden tentang Sikap Kerja didapat nilai hasilnya sebagai berikut: 1). Percaya lembaganya punya tujuan, prinsip dan mekanisme kerja (4,65); 2). Merasa setiap tugas pekerjaannya memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan lembaga (4,29); 3). Merasa pekerjaannya dihargai oleh atasan, rekan sejawat dan bawahan (3,90); 4). Merasa telah berhasil menjalankan pekerjaannya (3,71); 5). Merasa bangga dapat bergabung dan bekerja pada organisasi ini (4,38); 6). Akan melaksanakan tugas sesuai visi, misi dan strategi lembaga (4,35); 7). Akan melaksanakan kebijakan lembaga dengan penuh tanggungjawab (4,33); 8). Akan melaksanakan kepercayaan dan pendelegasian wewenang dengan disiplin dalam bekerja (4,10); 9). Merasa senang apabila selalu dilibatkan dalam setiap kegiatan lembaga (4,25); 10). Akan berusaha sekuat tenaga untuk tetap bergabung dengan lembaga (4,04); 11). Akan bekerja keras demi kemajuan lembaga (4,17); 12). Merasa perlu penataan

ruang kerja (4,29); 13). Merasa perlu peningkatan kompetensi pegawai secara berkesinambungan (4,40); 14). Merasa puas dengan fasilitas dan sistem kerja (3,58); dan 15). Pelayanan prima kepada masyarakat menjadi komitmen utama (4,33). Dengan demikian tanggapan responden tentang tingkat Sikap Kerja diperoleh skor rata-rata (mean) 4,18, maka dapat dikatakan bahwa tingkat Sikap Kerja dapat dikategorikan baik.

3. Sikap utama para pekerja adalah mengenai kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan terjadi ketika apa yang diharapkan oleh pegawai dalam kenyataannya terpenuhi, sedangkan ketidakpuasan dalam pekerjaan adalah fenomena sebaliknya. Organisasi perlu melakukan identifikasi mengenai motif yang mendorong setiap individu untuk bekerja dan memperoleh kepuasan dalam pekerjaan. (Jaros & Culpepper, 2014)
4. Manusia berupaya untuk mencari suatu keselarasan antara keyakinan mereka dan perasaan mereka terhadap objek-objek yang dihadapi mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa manusia memiliki sikap yang terstruktur yang terdiri dari berbagai macam komponen-komponen afektif dan kognitif. Hal itu berkaitan bahwa perubahan yang terjadi pada salah satu komponen akan menyebabkan timbulnya perubahan pada komponen-komponen lain.
5. Maka apabila dapat diciptakan keselarasan dan keserasian antara keyakinan (kognitif), perasaan (afektif) dan perilaku (konatif) secara seimbang, akan menumbuhkan gairah kerja dan semangat kerja.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang variabel Komitmen Organisasi (Y) diperoleh skor rata-rata 3,06 maka dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi dikategorikan cukup baik, dengan kategori jawaban berada pada rentang 2,66 – 3,78

Dimensi Komitmen Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Allen & Meyer (1984). Allen & Meyer merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif.

Pernyataan responden dengan skor paling tinggi 3,78, yaitu saya menghormati nilai-nilai organisasi. Hal ini terkait dengan dimensi komitmen afektif yaitu terkait dengan karakteristik organisasi.

Namun demikian terdapat pernyataan responden dengan skor paling rendah 2,66, yaitu saya merasa tempat kerja ini telah banyak berjasa bagi hidup saya. Tingginya

beban pekerjaan dan target yang harus dicapai bila dibandingkan dengan jumlah remunerasi (*take home pay*) yang diterima dianggap sepadan oleh karyawan. Apalagi terdapat beberapa institusi/perusahaan di luar organisasi yang juga menawarkan gaji lebih besar. Kadang-kadang pegawai harus bekerja melewati jam kantor (*lembur*) untuk menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk karena banyaknya jumlah permohonan yang masuk sebagai akibat kurangnya jumlah karyawan.

Pernyataan yang juga mendapat skor rendah adalah tempat kerja ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya dengan skor 2,68. Hal ini terkait dengan dimensi komitmen normatif yang menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Adanya beban pekerjaan dan target yang harus dicapai bila dibandingkan dengan jumlah karyawan masih jauh. Kenyataan tersebut menyebabkan karyawan merasa dieksploitasi dan merasa peluang untuk berkembang dan berprestasi secara optimal menjadi berkurang.

Hasil ini penelitian ini menunjukkan dengan adanya sikap yang positif yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan komitmen karyawan di dalam organisasi. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya membuktikan bahwa sikap karyawan atas pekerjaan dapat berdampak positif terhadap komitmen karyawan di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah membuktikan bahwa sikap berpengaruh terhadap komitmen organisasi seperti penelitian yang dilakukan oleh Chiang, et al., 2016; Tian, Zhang & Zou, 2014; dan Oh, et al., 2014.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan gambaran sikap karyawan dapat dikatakan bahwa cukup baik. Gambaran tingkat komitmen organisasi dikategorikan cukup baik. Sikap berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi namun demikian masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi sikap karyawan akan semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan sikap dalam melakukan pekerjaan hendaknya pegawai memiliki perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sebaiknya pegawai berupaya menghindari etoskerja yang berdampak negatif sehingga akan merugikan kepada para karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui peningkatan

pemahaman secara terus menerus tentang komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif.

## REFERENSI

- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual review of psychology*, 52(1), 27-58.
- Allport, G. W. (1935). Attitudes. In *A Handbook of Social Psychology* (pp. 798-844). Worcester, MA, US: Clark University Press.
- Chiang, Y. C., Lee, H. C., Chu, T. L., Han, C. Y., & Hsiao, Y. C. (2016). The impact of nurses' spiritual health on their attitudes toward spiritual care, professional commitment, and caring. *Nursing outlook*, 64(3), 215-224.
- Cooperrider, D. L., & Sekerka, L. E. (2006). Toward a theory of positive organizational change. *Organization development: A Jossey-Bass reader*, 223-238.
- Drabe, D., Hauff, S., & Richter, N. F. (2015). Job satisfaction in aging workforces: an analysis of the USA, Japan and Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 783-805.
- Eiser, J. R., & van der Pligt, J. (2015). *Attitudes and decisions*. Psychology Press.
- Ellinger, A. D., & Bostrom, R. P. (1999). Managerial coaching behaviors in learning organizations. *Journal of Management Development*, 18(9), 752-771.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2011). *Organizational behavior*. Nelson Education.
- Hardiyana, A., Yusup, M., & Sidharta, I. (2015). Perception of Work and Commitment toward Employee Satisfaction on Non-Ministerial Government Agencies in Bandung Indonesia. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 6(1), 1-15.
- Heider, F. (1946). Attitudes and cognitive organization. *The Journal of psychology*, 21(1), 107-112.
- Jaros, S., & Culpepper, R. A. (2014). An analysis of Meyer and Allen's continuance commitment construct. *Journal of Management & Organization*, 20(1), 79-99.
- Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(1), 67-98.
- Kiraly, D. (2014). *A social constructivist approach to translator education: Empowerment from theory to practice*. Routledge.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavioral*. Boston: McGraw-Hill.

- Kuipers, B. S., Higgs, M., Kickert, W., Tummers, L., Grandia, J., & Van der Voet, J. (2014). The management of change in public organizations: A literature review. *Public administration*, 92(1), 1-20.
- Lizar, A. A., Mangundjaya, W. L., & Rachmawan, A. (2015). The role of psychological capital and psychological empowerment on individual readiness for change. *The Journal of Developing Areas*, 49(5), 343-352.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Oh, I. S., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J. H., Heo, C. G., & Shin, K. H. (2014). Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of person–environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99-152.
- Porras, J. I., & Silvers, R. C. (1991). Organization development and transformation. *Annual review of Psychology*, 42(1), 51-78.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2014). *Organizational Behavior* (Global Edition). Essex, England: Pearson Education, Limited.
- Sessa, V. I., & London, M. (2015). *Continuous learning in organizations: Individual, group, and organizational perspectives*. Psychology Press.
- Tian, Q., Zhang, L., & Zou, W. (2014). Job insecurity and counterproductive behavior of casino dealers—the mediating role of affective commitment and moderating role of supervisor support. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 29-36.
- Voegtlin, C., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2015). How to empower employees: using training to enhance work units' collective empowerment. *International Journal of Manpower*, 36(3), 354-373.
- Vogel, T., & Wanke, M. (2016). *Attitudes and attitude change*. Psychology Press.