

Analisis pengaruh tekanan situasi kerja terhadap perubahan komitmen pekerja

Dedy Yumanta, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=106671&lokasi=lokal>

Abstrak

Perubahan yang dilakukan oleh suatu organisasi dapat berdampak pada kondisi lingkungan kerja anggota organisasi. Dampak ini dapat berasal dari perubahan struktur organisasi atau perubahan pengelolaan tugas dan kewajiban anggota organisasi. Dampak tersebut akan meningkatkan tekanan-tekanan situasi kerja, seperti *role ambiguity*, *role overload* dan *role conflict*. Dan tekanan situasi kerja yang berlebihan diikuti kebingungan atas perubahan yang terjadi dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi (Meyer, John P, Allen, Natalie J, Topolnytsky, Laryssa, 1998).

Karya akhir ini bertujuan mengkaji perubahan komitmen pekerja yang diakibatkan oleh meningkatnya tekanan situasi kerja akibat perubahan yang dibuat oleh perusahaan dan menganalisis apakah motivasi internal dan kepuasan komunikasi memiliki efek moderator untuk mengurangi pengaruh tekanan situasi kerja yang dapat mengurangi komitmen pekerja.

Manajemen suatu perusahaan perlu menjaga komitmen pekerjanya untuk menjamin perubahan yang dibuatnya dapat berjalan mulus, karena pekerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan selalu memberikan kerja sama yang terbaik untuk membantu perusahaan mencapai target-target bisnisnya (Stum, 2205). Penelitian yang dilakukan oleh Iverson & Buttigieg (1998) mendapatkan bahwa pekerja yang memiliki komitmen terhadap perusahaan lebih dapat diandalkan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang dialami oleh perusahaan dan proses perubahan yang sedang berlangsung sangat bergantung pada besarnya komitmen pekerja terhadap perusahaan (Dessler, 1993).

Penelitian mengambil tempat di PT, Garuda Maintenance Facility Aero Asia (PT. GMF AA) sebagai sampel penelitian perusahaan yang sedang mengalami proses perubahan dari sebuah Strategic Business Unit (SBU) PT. Garuda Indonesia menjadi sebuah perusahaan yang berdiri sendiri.

Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa pengaruh tekanan situasi kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen pekerja, *role ambiguity* dan *role conflict* dapat menurunkan komitmen pekerja tipe *continuance commitment* dan *normative commitment*. Dan untuk *affective commitment* hanya dapat dipengaruhi oleh *role ambiguity*.

Efek moderator motivasi internal hanya dapat mempengaruhi pekerja dengan tipe komitmen *continuance commitment*. Hasil lain yang didapat dari perhitungan ini adalah motivasi internal merupakan *predictor* untuk menentukan besarnya komitmen pekerja.

Pengujian efek moderator dimensi komunikasi mendapatkan hasil bahwa efek moderator tidak terjadi pada

semua interaksi dimensi komunikasi dengan tekanan situasi kerja untuk mempengaruhi perubahan komitmen pekerja tipe affective commitment. Untuk tipe continuance commitment, dimensi komunikasi seperti: organizational integration, horizontal communication, organizational perspective, communication climate dan supervisor communication memiliki hasil signifikan dalam pengujian tersebut sebagai moderator dan juga sebagai predictor. Dan untuk tipe normative commitment, diketahui hanya satu dimensi komunikasi yaitu personal feedback yang memiliki efek moderator dalam hubungan tersebut. Tetapi semua dimensi kepuasan komunikasi memiliki nilai signifikan yang cukup sebagai predictor untuk mempengaruhi besarnya komitmen.

Hasil penelitian ini juga dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor tekanan situasi kerja apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen pekerja, dan seberapa besar efek moderator dari motivasi internal dan dimensi-dimensi kepuasan komunikasi dalam interaksinya dengan tekanan situasi kerja, dapat mengurangi tekanan situasi kerja yang dialami oleh pekerja.

Hasil-hasil kajian yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme komunikasi yang ada di dalam perusahaan masih kurang baik dengan hasil mean di bawah nilai rata-rata untuk beberapa dimensi kepuasan komunikasi dan perlu dibuat langkah perbaikan untuk menunjang setiap program perubahan yang dibuat oleh manajemen.

Dukungan pekerja terhadap perubahan-perubahan yang ada dapat datang dari pekerja dengan tipe affective commitment yang merupakan persentasi terbesar (68.46%) dari jumlah responden dan perlu dibuat langkah-langkah kompensasi untuk tipe continuance commitment dan normative commitment agar perubahan-perubahan yang dibuat dapat memperoleh dukungan dari mereka sesuai dengan karakteristik tipe-tipe tersebut.