

Hubungan antara kepercayaan terhadap pihak manajemen dengan komitmen organisasi (Studi pada karyawan Bank-bank Swasta)

Ago Dirhamsyah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20287584&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Dalam menjawab era tantangan globalisasi, permasalahan yang menyangkut tentang dunia perekonomian di Indonesia menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Sumber daya manusia, 'sebagai asset yang paling penting dalam perusahaan harus selalu dijaga, diperhatikan dan dipertahankan. Apalagi dalam era globalisasi seperti sekarang ini, dimana kompetisi semakin kuat maka perubahan berupa perbaikan metode dan strategi manajemen merupakan suatu keharusan agar perusahaan tetap survive seperti perbaikan pola manajemen dan merger dari bankbank swasta Perubahan berupa perbaikan dalam metode dan strategi manajemen dari perusahaan tidak terjadi begitu saja, melainkan suatu proses yang kontinyu dan dinamis dimana dalam proses ini akan terjadi pula perubahan persepsi dari karyawan terhadap perusahaan dalam hal ini pihak manajemen Ketika seseorang memutuskan untuk bergabung didalam suatu perusahaan, secara tidak langsung ia menaruh kepercayaan bahwa pihak manajemen dalam perusahaan mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam menyelesaikan semua masalah dan membimbing mereka agar mereka dapat menampilkan performa terbaik yang mereka miliki, serta kepercayaan bahwa pihak manajemen mampu berlaku adil dan tidak mungkin melakukan perbuatan yang akan merugikan karyawannya. Namun fenomena belakangan ini justru terlihat bertolak belakang. Dalam salah satu artikelnya harian Kompas (2003) menyatakan bahwa dalam dua tahun terakhir ini di Indonesia angka keluar masuknya karyawan kedalam suatu perusahaan semakin meningkat. Salah satu alasan yang menyebabkan hal tersebut terjadi adalah karena tidak adanya lagi kepercayaan dari para karyawan akan kemampuan perusahaan dalam hal ini pihak manajemen dalam mengelola perusahaan atau dalam memenuhi segala tuntutan dan kebutuhan para karyawannya baik secara emosional maupun material. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk tampil piawai dalam mendemonstrasikan kemampuan serta keahlian dalam menjalankan tugastugasnya, bersikap bijak, jujur dan adil dalam memperlakukan karyawankaryawannya serta konsisten dengan ucapan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya, agar kepercayaan karyawan terhadap pihak manajemen dapat terinternalisasi didalam diri setiap karyawan

Dari sudut pandang perusahaan, memiliki karyawan yang sepenuhnya menaruh kepercayaan terhadap pihak manajemen serta yang mampu memberikan kontribusi yang maksimal berupa performa terbaik mereka merupakan suatu

harapan yang kadang kala sulit untuk dipenuhi. Dari sudut pandang karyawan, mereka juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan yang mereka dapatkan ditempa kerjanya. Harapan-harapan tersebut kemudian berkembang menjadi suatu tuntutan-tuntutan yang diajukan karyawan terhadap perusahaan yang merupakan sesuatu yang harus dipenuhi. Dan tuntutan yang semakin tinggi terhadap organisasi maka semakin penting juga peran komitmen karyawan terhadap organisasi karena mempengaruhi keputusannya untuk tetap bergabung dan memajukan perusahaan atau memilih tempat kerja lain yang lebih menjanjikan.

Komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan pada organisasi ditempat mereka bekerja, dimana organisasi mengharapkan karyawannya dapat memberikan performa yang terbaik demi tercapainya tujuan organisasi. Pekeija yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi baik terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, rela bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi serta selalu berusaha menjaga keanggotaannya dalam organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi merupakan suatu dimensi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para pekeija untuk terus bertahan didalam organisasi. Pekeija yang merasa puas dengan pekeijaannya diasumsikan lebih memiliki komitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja, sehingga mereka kurang tertarik untuk meninggalkan perusahaan tersebut

Untuk melihat lebih jauh hubungan kepercayaan karyawan terhadap pihak manajemen dengan komitmen organisasi pada karyawan bank-bank swasta, maka dilakukan penelitian ini. Definisi kepercayaan yang menjadi dasar teoritis dari penelitian ini berasal dari Mayer, Davis & Schoorman yang membagi kepercayaan kedalam tiga faktor yaitu ability, benevolence dan integrity. Sedangkan definisi komitmen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1990) yang membagi komitmen kedalam tiga komponen yaitu afektif, kontinuans dan normatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bank-bank swasta yang berjumlah 100 orang, yang berdomisili di daerah DKI Jakarta dan sekitarnya Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Metode pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan skala 1-6. Untuk mengukur kepercayaan karyawan terhadap pihak manajemen digunakan kuesioner yang telah disusun oleh Roger C. Mayer dari Baylor University & James H. Davis dari University of Notre Dame.

Kuesioner ini telah dilakukan adaptasi berupa penejemahan atau alih bahasa dari bahasa inggris ke bahasa Indonesia yang terdiri dari 17 item Sedangkan untuk mengukur komitmen organisasi, alat ukur yang digunakan adalah skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1990). Modifikasi dilakukan oleh Ali Nina (2002) dengan menyesuaikan pernyataan-pernyataan dengan pekeijaan dan situasi keija di perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi tingkat kepercayaan yang sedang, demikian juga halnya dengan komitmen organisasi. Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada

hubungan yang positif dan signifikan antara kepercayaan karyawan terhadap pihak manajemen dengan komitmen organisasi.

Penelitian ini masih jauh dari sempurna, karena itu penggalan aspek yang lebih dalam dan lebih disesuaikan dengan keadaan di Indonesia, sehingga dapat mengukur dengan lebih tepat. Selain itu, sebaiknya jumlah responden ditambah dan proporsinya diseimbangkan sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih representatif mengenai keadaan yang sesungguhnya.