

Pengaruh Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange dan Karakteristik Demografis terhadap Komitmen Organisasi Credit Officer di Bank "X"

Kanyatama P. Mulyono, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20370332&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini adalah mengenai komitmen credit officer terhadap Bank "X". Komitmen karyawan merupakan keterikatan karyawan pada organisasinya yang didasarkan pada pengetahuannya dan penilaiannya terhadap organisasi, yang mengarahkan mereka pada tingkah laku organisasional lainnya.

Penelitian ini perlu dilakukan pada credit officer karena komitmen credit officer akan mempengaruhi kinerja organisasi. Karakteristik tugas credit officer yang khas, yaitu peran yang besar terhadap keberhasilan bank, tuntutan dan resiko kerja yang tinggi dan luasnya peluang untuk pindah bekerja di perusahaan lain, ditambah dengan besarnya "kesempatan dan godaan" untuk melakukan banyak praktek kecurangan karena adanya otonomi kerja yang luas, menuntut para credit officer memiliki komitmen organisasi yang tinggi

Jumlah responden penelitian adalah 147 credit officer Bank "X" dengan masa kerja enam tahun. Alat ukur yang digunakan adalah skala Komitmen Organisasi Allen dan Meyer (1990) yang dimodifikasi oleh Seniati (2002), Survey of Perceived Organizational Support (Eisenberger dkk, 1986) yang dimodifikasi oleh peneliti untuk subyek credit officer, serta LMX-MDM questionnaire (Liden & Maslyn, 1986). Analisis untuk pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan metode analisis berganda (multiple regression) dengan bantuan SPSS. 10.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support dan Leader-Member Exchange memberikan pengaruh yang cukup besar dan bermakna terhadap komitmen organisasi total. Adapun faktor pengalaman kerja dan karakteristik demografis secara bersama-sama tidak terbukti memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi total. Perceived Organizational Support dan Leader-Member Exchange memberikan pengaruh positif yang cukup besar terhadap komitmen afektif, faktor pengalaman kerja dan karakteristik demografis secara bersama-sama tidak terbukti memberikan pengaruh terhadap komitmen afektif. Baik Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, pengalaman kerja maupun karakteristik demografis tidak berpengaruh secara bermakna terhadap komitmen rasional. Selain itu, Perceived Organizational Support dan Leader-Member Exchange membenkan pengaruh yang bermakna terhadap komitmen normatif, tetapi faktor pengalaman kerja dan karakteristik demografis secara bersama-sama tidak terbukti berpengaruh terhadap komitmen normatif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa, hanya pada komitmen normatif pengaruh Leader Member Exchange lebih besar daripada Perceived Organizational Support

Saran yang dapat diberikan adalah penyempurnaan alat ukur komitmen rasional, perluasan subyek penelitian komitmen organisasi (jenis profesi maupun jenis organisasi) dan perluasan fokus komitmen (tidak hanya komitmen bawahan, tapi juga komitmen atasan dan komitmen tim). Selain itu, saran utama yang dapat

diberikan pada perusahaan adalah peningkatan perhatian terhadap persepsi karyawan terhadap organisasi, serta penggunaan pendekatan Leader-Member Exchange dalam pelatihan-pelatihan kepemimpinan tim.