

Hubungan Kepuasan Kerja dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi terhadap komitmen Organisasi

Palupi, Sarwendah Sri, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=82107&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap komitmen kerja karyawan di perusahaan PricewaterhouseCoopers di Jakarta.

Kepuasan kerja adalah sikap atau penilaian positif dan negatif seseorang atas pekerjaannya. Kepuasan kerja terdiri dari dimensi: pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, supervisi dan rekan kerja. Iklim komunikasi organisasi merupakan persepsi makro, abstrak, dan gabungan dan fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim komunikasi dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman yang subyektif yang timbul dari persepsi karyawan terhadap karakteristik dalam organisasi. Dimensi-dimensi dari iklim komunikasi organisasi adalah: Dukungan, Kepercayaan, partisipasi dim keputusan, keterbukaan dalam informasi ke bawah, Mendengarkan dalam informasi ke atas, tujuan kinerja tinggi. Sedangkan Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang memberi ciri hubungan karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja dan yang memiliki implikasi pada pengambilan keputusan untuk melanjutkan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi. Allen dan Meyer menggolongkan komitmen organisasi ke dalam 3 komponen, yaitu: 'affective commitment', 'continuance commitment', 'normative commitment'. Pengertian 'affective commitment' adalah komitmen yang mengacu pada kedekatan emosional, keterlibatan dan identifikasi diri karyawan terhadap organisasi. 'Continuance commitment' adalah komitmen yang didasarkan pada persepsi individu terhadap kerugian yang diasosiasikan oleh karyawan jika meninggalkan organisasi. Sedangkan 'normative commitment' adalah komitmen yang mengacu pada perasaan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Ketiga komponen ini merefleksikan keadaan psikologis tertentu (want, need dan ought to) dimana seorang individu dapat berada dalam keadaan psikologis yang berbeda derajat kekuatannya pada masing-masing komponen tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Sumber utama data penelitian diperoleh berdasarkan hasil survei kepada 78 karyawan (20% dari populasi). Pengambilan sampel dilakukan dengan metode acak berstrata proporsional dari 4 departemen yang ada di perusahaan tersebut. Pengolahan dan analisis data menggunakan program SPSS/PC 11.5 untuk uji validitas & reliabilitas, analisis deskriptif, analisis korelasi, dan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa secara umum komitmen karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja adalah cenderung tinggi (3,888). Komitmen organisasi yang cenderung tinggi ini dipengaruhi oleh masing-masing komponen komitmen. Untuk komitmen organisasi yang didasarkan pada kelekatan afektif karyawannya atau disebut komitmen afektif, tingkat komitmen yang diperoleh adalah Cenderung tinggi (4,177). Demikian pula dengan komitmen normatif, tingkat komitmennya adalah

Cenderung tinggi (4,163), Sedangkan komitmen staf perpustakaan terhadap organisasinya tidak begitu didasarkan pada persepsi mereka mengenai kerugian yang bisa terjadi bila meningkatkan organisasinya. Hal ini terlihat pada penafsiran komitmen berkesinambungan yang Cenderung rendah (3,327)

2. Berdasarkan penelitian ini, secara umum kepuasan kerja karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja adalah cenderung rendah (8,947), Intensitas sumber ketidakpuasan karyawan adalah atasan, persepsi sistem imbalan yang dianggap tidak adil, dan kurangnya kesempatan untuk dipromosikan.

3. Secara umum persepsi karyawan terhadap Iklim komunikasi perusahaan mereka adalah cenderung tinggi (3,916).

4. Kepuasan Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi secara bersama memberi sumbangan yang bermakna terhadap Komitmen Organisasi. Namun bila dilihat sendiri-sendiri hanya Iklim Komunikasi Organisasi yang memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

5. Terdapat korelasi yang signifikan antara Komitmen Afektif dan Kepuasan kerja. Sedangkan Iklim Komunikasi Organisasi berkorelasi dengan komitmen Afektif dan Komitmen Normatif.

6. Terdapat korelasi yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan Tingkat Pendidikan.

Disarankan untuk penelitian yang sejenis, untuk memperbaiki alat ukur dengan item-item yang rendah validitas dan reliabilitasnya dan menggunakan subyek penelitian yang lebih banyak agar dapat mewakili populasi. Perlu dilakukan perbaikan-perbaikan di perusahaan PWC agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya sebab peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen afektif karyawannya.

Faktor-faktor yang paling dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah model supervisi, beban kerja yang tidak berlebihan, perbaikan sistem penggajian dan sistem promosi perusahaan. Untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dapat diteliti mengenai komitmen kerja dan stres kerja karena ada kemungkinan karyawan lebih berkomitmen kepada pekerjaan mereka dibandingkan terhadap perusahaan dan ada kemungkinan karyawan mengalami stres kerja sebab stres kerja merupakan moderator antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.