

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai prediktor dari sikap terhadap perubahan organisasi : penelitian pada pt bank x

Umi Fitri Astuty, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96131&lokasi=lokal>

Abstrak

Di era globalisasi ini, tuntutan bagi sebuah perusahaan adalah dapat beradaptasi terhadap lingkungan bisnis yang terus mengalami perubahan seiring dengan perkembangan zaman agar perusahaan dapat tetap exist di dalam bisnisnya. Peran SDM sangat besar dalam melakukan perubahan ini karena SDM adalah subyek utama yang melakukan perubahan tersebut. Sikap seseorang terhadap perubahan yang terdiri dari sikap afektif, kognitif, dan konatif dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki peran penting terhadap bagaimana karyawan bersikap terhadap perubahan (Iverson, 1996; Laudan Woodman, 1995; Cordery et al., 1993; dalam Yousef, 2001). Oleh karena itu penulis ingin mengetahui sejauh mana kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi sikap karyawan terhadap perubahan organisasi.

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner untuk memperoleh data. Sample adalah karyawan PT Bank X yang berada di 2 Kantor Wilayah, satu Kantor Cabang, dan Kantor Layanan di bawahnya yang ada di Jakarta. Kuesioner disebar dengan menggunakan nonprobability sampling berupa convenience sampling. Dari 300 kuesioner yang disebar hanya diperoleh pengembalian sebanyak 100 kuesioner.

Data diolah dengan menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan program LISREL 8.54 (Joreskog dan Sorbom, 1993). Hasil uji model fit menunjukkan bahwa model yang digunakan belum memenuhi kriteria fit sehingga penulis melakukan modifikasi model yang disarankan oleh output SEM dalam modification indices, yang sesuai dengan teori yang ada. Hasil modifikasi menunjukkan nilai Goodness of Fit Indices (GFI) sebesar 0,93 sedangkan indikator-indikator yang lain sebagian besar menunjukkan bahwa model telah fit.

Dari hasil Path Analysis diketahui bahwa gaji memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen normatif. Apabila seseorang puas dengan gaji yang diperoleh maka ia akan merasakan sebuah kewajiban untuk tetap tinggal di dalam organisasi karena ia merasa berhutang budi kepada perusahaan. Tetapi komitmen tersebut tidak mempengaruhi sikapnya terhadap perubahan organisasi. Kepuasan terhadap rekan kerja juga secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen afektif dan kontinuan. Karyawan yang puas dengan rekan kerjanya akan merasakan keterikatan emosional dengan perusahaan karena ia merasa senang dengan rekan kerjanya. Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan (supervise) juga dapat mengikat karyawan untuk tetap berada di perusahaan karena ia takut jika meninggalkan perusahaan tidak akan mendapatkan rekan kerja dan atasan seperti saat ini.

Karyawan yang merasakan ikatan emosional terhadap perusahaan, merasa senang dengan keberadaannya di dalam perusahaan akan lebih mudah untuk menerima perubahan organisasi, di mana dukungannya tersebut

diwujudkan dalam sikapnya yang menerima perubahan dengan rasa senang dan kemudian mendorongnya untuk berperilaku positif mendukung perubahan organisasi. Sedangkan karyawan yang tetap tinggal di perusahaan hanya semata-mata perhitungan untung rugi akan cenderung sulit untuk menerima perubahan karena ia takut kehilangan manfaat yang selama ini ia terima.

Gaji juga berpengaruh negatif terhadap bagaimana karyawan memandang atau berpersepsi terhadap perubahan organisasi hal ini dapat disebabkan ia sudah merasa mapan dengan kondisi yang sekarang dan takut jika perubahan organisasi akan mempengaruhi manfaat-manfaat yang ia terima selama ini. Tetapi, perilaku mereka tetap positif terhadap perubahan. Hal ini dapat disebabkan adanya cognitive dissonance di mana perilaku seseorang berbeda dengan kehendak pribadi seseorang. Seseorang yang puas dengan rekan kerjanya juga akan berpengaruh positif terhadap bagaimana ia memandang perubahan organisasi. Beberapa variabel kepuasan kerja mempengaruhi sikap terhadap perubahan melalui komitmen, misalnya hubungan yang signifikan antara rekan kerja dengan sikap afektif dan sikap konatif melalui komitmen afektif serta hubungan antara rekan kerja dengan sikap konatif melalui komitmen kontinuan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas hanya komitmen afektif dan kontinuan yang berpengaruh signifikan dengan sikap terhadap perubahan. Karena komitmen kontinuan memiliki hubungan yang negatif dengan sikap karyawan terhadap perubahan organisasi maka diharapkan karyawan memiliki komitmen afektif. Untuk meningkatkan komitmen afektif maka perusahaan perlu meningkatkan dimensi kepuasan kerja karyawan yang berhubungan dengan komitmen afektif terutama kepuasan terhadap rekan kerja, juga dimensi kepuasan terhadap gaji yang berpengaruh secara langsung dan positif dengan sikap terhadap perubahan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis hanya komitmen afektif dan kontinuan yang berpengaruh signifikan dengan sikap terhadap perubahan. Karena komitmen kontinuan memiliki hubungan yang negatif dengan sikap karyawan terhadap perubahan organisasi, maka diharapkan karyawan memiliki komitmen afektif. Untuk meningkatkan komitmen afektif, perusahaan perlu meningkatkan dimensi kepuasan kerja karyawan yang berhubungan dengan komitmen afektif terutama kepuasan terhadap rekan kerja, juga dimensi kepuasan terhadap gaji yang juga berpengaruh secara langsung dan positif atas sikap terhadap perubahan. Misalnya dengan membuat sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja.

Adanya temuan bahwa kepuasan terhadap rekan kerja yang paling banyak memiliki pengaruh yang signifikan dengan berbagai dimensi sikap terhadap perubahan baik secara langsung maupun tidak langsung menunjukkan bahwa perusahaan harus dapat terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya hubungan kerja sama dan ikatan yang baik di antara para karyawannya.