

Komitmen Organisasi Karyawan *Plate For Me Restaurant Bandung*

Kusherdiana

Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, Indonesia
Email: kusherdiana@stp-bandung.ac.id

Abstract

A growing phenomenon in the world of industry and organizations today are professionals tend to be more committed to the profession than the company where she worked. Employees who are committed to the profession does not necessarily refer to an organization, so that employees like this is always moving work elsewhere. This study aims to reveal the extent to which employees' organizational commitment in Plate for Me Restaurant Bandung. The method used in this research is descriptive method which seeks to describe the organizational commitment of employees in the Plate for Me Restaurant Bandung. The population in this study were all employees at Restaurant Bandung which amounted to 18 employees. Research data collection tool was a questionnaire / questionnaire, and literature study. The results show the organizational commitment of employees is quite good. The study produced several recommendations' to the Plate For Me Restaurant Bandung should be done to improve and enhance the commitment of employees, managers and supervisors are more concerned with the motivation and commitment of subordinates by giving delegates the responsibility and the utilization of the skills of subordinates. Management should demonstrate to subordinates that they know very well where this company will be taken, thus karyawanpun know the strength of the company in achieving its objectives to achieve success. Success is what can foster pride on the employee.

Keywords: employees, organizational commitment

Abstrak

Fenomena yang berkembang di dunia industri dan organisasi saat ini adalah para profesional cenderung lebih berkomitmen pada profesi daripada perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan yang berkomitmen pada profesi tidak harus merujuk ke suatu organisasi, sehingga karyawan seperti ini selalu berpindah pekerjaan di tempat lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap sejauh mana komitmen organisasi karyawan di Plate for Me Restaurant Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang berupaya menggambarkan komitmen organisasi karyawan pada Plate for Me Restaurant Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Restoran Bandung yang berjumlah 18 karyawan. Alat pengumpulan data penelitian adalah angket / angket, dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi karyawan cukup baik. Penelitian ini menghasilkan beberapa rekomendasi 'ke Restoran Plate For Me Bandung yang harus dilakukan untuk meningkatkan dan meningkatkan komitmen karyawan, manajer dan supervisor yang lebih mementingkan motivasi dan komitmen bawahan dengan memberikan delegasi tanggung jawab dan pemanfaatan keterampilan keterampilan bawahan. Manajemen harus menunjukkan kepada bawahan bahwa mereka tahu betul di mana perusahaan ini akan dibawa, sehingga karyawanpun tahu kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuannya untuk mencapai kesuksesan. Sukses adalah apa yang dapat menumbuhkan kebanggaan pada karyawan.

Kata kunci: karyawan, komitmen organisasi

A. PENDAHULUAN

Para pekerja di suatu perusahaan atau organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena peketja menjadi penggerak utama dalam produksi perusahaan. Hasil produksi perusahaan yang memuaskan dan stabil tentunya juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang baik dari setiap pekerjanya. Karena sangat pentingnya komitmen organisasi, beberapa organisasi berani memasukkan

* Corresponding author

Received: January 01, 2017; Revised: March 01, 2017; Accepted: July 01, 2017

unsur komitmen sebagai salah satu syarat memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan pada iklan-iklan lowongan pekerjaan. Ironisnya, banyak pengusaha maupun pegawai yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya, padahal pemaha man tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi keaja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Mowday, Porter, & Steers (1982: 27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai *"the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization"*. Reicher (1986: 508) mengemukakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan penerimaan tujuan dan nilai-nilai. Komitmen Organisasi Karyawan *Plate for Me Restaurant* Bandung Kusherdiana: organisasi, dimana derajat dari komitmen didefinisikan sebagai kesediaan untuk mendedikasikan diri pada nilai dan tujuan organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi adalah karyawan yang mau terlibat dalam organisasi karena adanya kesamaan antara nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai organisasi (Herscovitch & Allen, 2002). Komitmen organisasi merupakan faktor yang penting dalam sebuah perusahaan, karena akan menentukan ketertarikan pekeija pada perusahaan yang pada gilirannya akan memutuskan apakah pekeija akan terus bergabung dan memajukan perusahaan atau malah mencari lingkungan lain yang lebih "menjanjikan".

Komitmen organisasi bukan hanya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan, namun juga memunculkan rasa kepemilikan terhadap organisasi. Timbulnya rasa memiliki ini akan mempengaruhi keberhasilan organisasi, karena para anggota organisasi akan berusaha menghindari perilaku yang disfungsiional dan akan bekerja lebih produktif. Seperti yang diungkapkan oleh Meyer & Allen (1991) bahwa komitmen organisasi mcnunjukkan sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut ia menyebutkan, komitmen organisasi merupakan suatu kemauan individu untuk bcrsama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Affective commitment, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional; *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain; *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Permasalahan dalam mengelola sumber daya manusia seringkali ditemui dalam suatu organisasi atau perusahaan. Fineman dkk (2005) menjelaskan bahwa Fenomena yang berkembang dalam dunia industri dan organisasi adalah para profesional cenderung lebih berkomituien terhadap profesi daripada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang berkomitmen terhadap profesi tidak selalu merujuk pada suatu organisasi, sehingga karyawan seperti ini selalu berpindah -pindah kerja ke tempat lain. Demikian juga yang terjadi di *Plate For Me Restaurant Bandung*. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer *Plate for Me Restaurant Bandung*, diketahui adanya permasalahan yang berkaitan dengan tanggung jawab bekerja, absensi, dan *turnover* karyawan. Berkaitan dengan kehadiran karyawan, Rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan pada periode bulan Agustus s/d desember 2013 sebesar 14,29%, sedangkan mengenai *turn over* karyawan, hampir setiap tahun terdapat karyawan yang mengundurkan diri. Beberapa indikator tersebut bisa disebabkan oleh berbagai faktor, diduga salah satu diantaranya adalah komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh komitmen organisasi karyawan di *Plate for Me Restaurant Bandung*.

B. KAJIAN PUSTAKA

Konsep Komitmen Organisasi. Pemahaman tentang komitmen organisasi sangatlah penting dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Berikut ini merupakan beberapa pengertian tentang komitmen organisasi.

1. *Pengertian Komitmen Organisasi*

Mowday, Porter, & Steers (1982: 27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai "*the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*". Selanjutnya Mowday mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Senada dengan pendapat Mowday, Robbins (2003) mengemukakan komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Demikian juga Allen & Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kondisi psikologis yang mengikat (*binds*) seorang karyawan terhadap organisasi, dengan demikian komitmen organisasi mengurangi *turn over* karyawan.

Luthans (2006:176) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas komitmen organisasi diartikan sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya: (1) Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi; (2) Kemauan untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi; dan (3) Keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi sendiri mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2. *Fase Komitmen Terhadap Organisasi*

Minner dalam Sopiah (2008:160) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi tersusun melalui proses berkelanjutan yang melalui beberapa tahapan/ fase sebagai berikut:

a. Fase kerelaan dan kepatuhan

Pada fase ini individu bersedia menerima pengaruh dari orang lain dan patuh terhadap setiap tugas atau perintah yang diberikan kepadanya, terutama untuk memperoleh sesuatu dari orang lain, misalnya upah. Komitmen pada fase ini boleh dikatakan cukup rentan, terutama jika individu menghadapi kondisi yang tidak sesuai dengan harapannya sehingga individu mudah kehilangan komitmennya.

b. Fase identifikasi

Pada fase ini individu menerima pengaruh untuk mempertahankan suatu kepuasan berhubungan dengan identifikasi diri. Individu merasa bangga memiliki organisasi. Individu berusaha membina dan mempertahankan hubungan baik dengan orang lain.

Semakin ia memiliki kebanggaan dalam kelompok tersebut, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi.

a. Fase internalisasi

Pada fase ini individu merasakan nilai-nilai organisasi secara intrinsik sesuai atau sama dengan nilai-nilai pribadi. Individu memiliki tanggung jawab dan perasaan memiliki yang tinggi terhadap organisasinya. Mereka akan secara sadar memberikan kontribusi pada organisasi karena keyakinan bahwa pencapaian tujuan organisasi secara langsung atau tidak merupakan pencapaian tujuan pribadi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi terbentuk melalui proses berkelanjutan secara bertahap. Pada fase kerelaan dan kepatuhan, karyawan belum sepenuhnya berkomitmen pada organisasi karena masih terpengaruh oleh lingkungan di sekitarnya. Pada fase identifikasi, karyawan mulai merasa nyaman dan diterima sebagai anggota organisasi. Pada fase yang terakhir, yaitu fase internalisasi komitmen karyawan dalam organisasi sangat kuat sehingga nilai-nilai/tujuan organisasi dirasakan sebagai nilai-nilai/tujuan pribadi.

3. *Aspek-aspek Komitmen Organisasi.*

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2009) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu:

a. Identifikasi

Identifikasi terwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain perusahaan memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan perusahaan.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukkan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama.

Hasil yang dirasakan adalah tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

c. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap perusahaan memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa menjaga hubungannya dengan perusahaan bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam

perusahaan adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota di mana mereka bekerja. Hal ini diupayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa dalam rangka membangun komitmen organisasi diperlukan beberapa aspek, yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Identifikasi diperlukan dalam menciptakan suasana kebersamaan dimana karyawan dan perusahaan saling mendukung. Dengan demikian maka anggota organisasi akan berusaha untuk menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat keterlibatan karyawan dalam perusahaan akan membuat karyawan merasa diterima sebagai anggota dan dipercaya oleh perusahaan sehingga ia akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Aspek loyalitas akan membuat karyawan mendedikasikan diri dengan sepenuh had terhadap organisasi serta melakukan peranan ekstra di luar tugas / tanggung jawabnya.

4. *Komponen Komitmen Organisasi*

Meyer & Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Selanjutnya dijelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga karakteristik utama, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Penjelasan ketiga karakteristik tersebut adalah sebagai berikut.

a. *Affective commitment*

Affective commitment adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia setuju dengan organisasi itu dan berkeinginan melakukannya.

b. *Continuance commitment Continuance commitment*

Continuance commitment Continuance commitment adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Komitmen ini muncul karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktifitas-aktifitas yang telah dilakukan organisasi di masa lampau dan hal tersebut tidak mungkin ditinggalkan karena akan merugikan. Hal ini berkaitan dengan investasi yang ditanamkan karyawan dalam organisasi seperti tenaga, pikiran, dan waktu yang hilang jika mereka meninggalkan organisasi. Keinginan karyawan untuk bertahan di organisasi dipengaruhi oleh gaji, senioritas, fasilitas, promosi, dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain.

Normative commitment Nonnative commitment timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan karena adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Normative commitment biasanya dipengaruhi beberapa aspek seperti tahap sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Menurut Meyer dan Allen (1991), walaupun ketiga komponen komitmen organisasi sama-sama menjelaskan hubungan antara karyawan dengan organisasi, namun sifat

hubungannya berbeda. Secara spesifik mereka menjelaskan bahwa: "Employee with strong affective

commitment remain because they want to, those with strong continuance commitment because they need to, and those with strong normative commitment because they feel they ought to do so." Hubungan antar komponen komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Komitmen Organisasi Karyawan *Plat for Me Restaurant* Bandung
Kusherdiana:

Tabel 1: Hubungan Antar Komponen Komitmen Organisasi

	Afektif	Kontinuans	Normatif
Ciri-ciri	<ul style="list-style-type: none"> • Rasa bahagia untuk bertahan. • Kebanggaan menjadi anggota organisasi. • Ikatan emosional 	<ul style="list-style-type: none"> • Untung dan rugi jika keluar atau tetap tinggal. • Kesempatan lebih baik • Kepentingan/kebutuhan pribadi 	<ul style="list-style-type: none"> • Loyalitas pada organisasi. • Tindakan etis atau tidak etis.
Ungkapan verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Saya ingin tinggal dalam organisasi ini. • Saya ingin tinggal karena ada kesamaan nilai dan tujuan 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya butuh tinggal dalam organisasi ini. • Saya ingin tinggal karena lebih menguntungkan saya dan saya membutuhkannya. 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya seharusnya tinggal dalam organisasi ini. • Saya tetap tinggal karena meyakini hal ini adalah benar.
Sifat komitmen	Aktif	Pasif	Aktif
Interaksi	Sosial	Ekonomi	Sosial

5. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan dalam organisasi tidak terjadi begitu saja, melainkan melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Minner dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya perusahaan, kehadiran serikat peketjan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Davis dan Newstorm (2000:135) menekankan perlunya perhatian terhadap pekerja sebagai manusia yang utuh dalam membentuk dan membina komitmen pekerja. Model tersebut menekankan

pentingnya proses kognisi, yaitu proses yang membentuk komitmen organisasi. Dalam proses kognisi tersebut melibatkan tiga faktor, yaitu faktor eksternal, faktor interaksi, dan faktor internal.

a. Faktor eksternal

Meliputi kewenangan, pengaruh kelompok kerja, imbalan serta insentif eksternal. Komitmen pekerja pada organisasinya cenderung naik bila pekerja tersebut memiliki tingkat kewenangan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Program dan kebijakan untuk mengelola imbalan eksternal yaitu imbalan yang berupa gaji, upah, dan bonus dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang selanjutnya juga mempengaruhi komitmen pekerja.

b. Faktor internal

Tingkat harapan terhadap keberhasilan menentukan kadar komitmen pekerja. Imbalan internal meliputi kesempatan, untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan diberikannya keleluasaan dalam cara penyelesaian tugas serta diakuinya suatu prestasi.

c. Faktor interaksi

Terdiri atas partisipasi dan kompetisi. Partisipasi dapat diartikan sebagai diberikannya kesempatan untuk duduk bersama dan ikut dalam proses pengambilan keputusan. Sedangkan kompetisi akan berpengaruh dalam mengembangkan komitmen. Kompetisi akan membuat individu untuk bisa bekerja sama dengan rekan kerjanya. Jika hal ini berjalan dengan baik maka akan timbul rasa kenyamanan dan kebersamaan di lingkungan kerja sehingga dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behaviour* untuk mempertahankannya.

6. *Konsekuensi Komitmen Organisasi*

Berikut ini merupakan konsekuensi komitmen organisasi menurut pendapat beberapa ahli:

Mc Shane dan Von Glinow (2005:127) mengemukakan, "konsekuensi komitmen organisasi yaitu berkurangnya absen, kurangnya maksud untuk berhenti/pindah/keluar dari organisasi." Pendapat serupa juga diberikan Minner dengan penambahan meningkatnya produktifitas, penerimaan reward dan keteguhan untuk tidak keluar meskipun beberapa organisasi lain mendukung untuk keluar dari organisasi tersebut.

Greenberg dan Baron sebagaimana dikutip oleh Ahmad (2002) berpendapat bahwa komitmen pada organisasi tampak mempengaruhi beberapa aspek kunci dari perilaku kerja sebagai berikut.

First, generally speaking, studies have found that high levels of organizational commitment tend to be associated with low levels of absenteeism and turn over,

second, organizational commitment is associated with high levels of willingness to share and make sacrifices. Finally, organizational commitment has positive personal consequences.

Pendapat di atas menyiratkan bahwa tingkat komitmen pada organisasi cenderung dikaitkan dengan rendahnya tingkat absensi dan pergantian (*turn over*), tingginya tingkat keinginan untuk berbagi dan melakukan pengorbanan. Oleh karena itu, karyawan yang paling banyak terlibat dengan organisasi adalah mereka yang dengan segenap kesadarannya berkorban demi organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif terhadap organisasi, yaitu: (1) Berkurangnya absensi dan turnover karyawan, (2) Menumbuhkan sikap kerelaan dalam diri karyawan untuk berkorban demi organisasi, (3)

Meningkatnya produktivitas organisasi. Di samping itu, komitmen organisasi juga dapat berdampak negatif ketika karyawan tidak dapat memisahkan antara kepentingan organisasi dan kepentingan pribadi. Hal ini terjadi karena komitmen organisasi dilakukan secara berlebihan sehingga individu kehilangan identitas dan tujuan hidup pribadinya.

C. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang berupaya menggambarkan komitmen organisasi karyawan di *Plate For Me Restaurant* Bandung.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner berbentuk skala likert dengan bobot tertinggi untuk setiap pernyataan positif berurutan mulai dari 5 s/d 1, sedangkan setiap pernyataan negatif bernilai sebaliknya, yaitu berurut mulai angka 1 s/d 5. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut.

Range

$$\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Range skor}}$$

$$\text{Skor tertinggi} : 18 \times 5 = 90$$

$$\text{Skor terendah} : 18 \times 1 = 18$$

Sehingga range skor yang digunakan adalah:

$$18 - 32,4 = \text{Sangat rendah (SR)}$$

$$32,4 - 46,8 = \text{Rendah (R)}$$

$$46,8 - 61,2 = \text{Cukup (C)}$$

$$61,2 - 75,6 = \text{Tinggi (T)}$$

$$75,6 - 90 = \text{Sangat tinggi (ST)}$$

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di *Plate for Me Restaurant Bandung* yang berjumlah 18 orang karyawan. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Sugiyono (2004:96), mengemukakan bahwa jika semua populasi digunakan sebagai anggota sampel (apabila populasinya kurang dari 30 orang) maka disebut sampel jenuh". Secara rinci jumlah karyawan di *Plate for Me Restaurant Bandung* adalah sebagai berikut.

Tabel 2: Data Karyawan *Plate for Me Restaurant* Bandung

No.	Jabatan	Jumlah
1.	<i>Manager</i>	1
2.	<i>Supervisor</i>	0
3.	<i>Cashier</i>	2
4.	<i>Waiter/Waitress</i>	5
5.	<i>Pantry/Bar</i>	3
6.	<i>Cook</i>	5
7.	<i>Security</i>	2
Total		18

Sumber: *Plate For Me Restaurant* Bandung

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan prosentase menggunakan alat bantu SPSS versi 20.

D. HASIL DAN ANALISIS

Berdasarkan hasil pengolahan data, ditemukan bahwa secara umum komitmen organisasi karyawan *Plate for Me Restaurant* Bandung termasuk pada kategori sedang. Ditinjau dari ketiga karakteristiknya, secara berturut-turut ditemukan bahwa komitmen afektif termasuk pada kategori rendah, komitmen nonnatif termasuk pada kategori cukup, dan komitmen normatif termasuk dalam kategori cukup.

Temuan penelitian menunjukkan komitmen organisasi karyawan *Plate for Me Restaurant* Bandung termasuk pada kategori sedang. Kondisi ini kurang menggembirakan bagi perusahaan yang bersangkutan, sebab ada kecenderungan karyawan kurang memiliki kebanggaan terhadap tempat mereka bekerja, merasa kurang terhubung secara emosional pada perusahaan dan terdapat perbedaan nilai dan tujuan pribadi dengan perusahaan. Sebagai akibatnya, karyawan akan lebih mudah meninggalkan perusahaan apabila menemukan kesempatan yang lebih baik. Pertimbangan karyawan untuk tetap bertahan hanya sebatas untung/rugi dan lebih mengedepankan kepentingan pribadi di atas kepentingan perusahaan. Namun karyawan masih memiliki tanggung jawab dan kepedulian terhadap nasib perusahaan kedepannya.

E. SIMPULAN

Simpulan yang dihasilkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan lebih mampu memenuhi harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasar karyawan, sehingga muncul keinginan untuk terus bekerja. Perlu lebih diperhatikan program dan kebijakan untuk mengelola imbalan eksternal yaitu imbalan yang berupa gaji, upah, dan bonus. Program ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang selanjutnya juga mempengaruhi komitmen pekerja.

2. Menciptakan rasa kepemilikan terhadap perusahaan dengan cara menumbuhkan perasaan bahwa mereka benar-benar diterima oleh manajemen sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan mengajak karyawan menciptakan dan mengembangkan produk baru serta terlibat dalam memutuskan perubahan rancangan kerja. Dengan adanya keterlibatan ini akan muncul perasaan bahwa mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian perusahaan yang pada gilirannya membentuk ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan.

F. Saran

Ada berbagai upaya yang sebaiknya dilakukan pihak *Plate for Me Restaurant* Bandung untuk memperbaiki dan meningkatkan komitmen karyawannya, antara lain:

1. Manajer dan supervisor lebih memperhatikan motivasi dan komitmen bawahan melalui pemberian delegasi tanggung jawab dan pendayagunaan keterampilan bawahan.
2. Manajemen seyogyanya menunjukkan kepada bawahan bahwa mereka sangat mengetahui kemana perusahaan ini akan dibawa, dengan demikian karyawanpun mengetahui kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan untuk mencapai kesuksesan. Kesuksesan inilah yang dapat menumbuhkan kebanggaan pada diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective Continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. British: Sage Publication, Ltd.
- Davis, Keith & Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Fineman, S., Sims, D., & Gabriel, Y. 2005. *Organizing and Organizations*. Third Edition. British: Sage Publication, Ltd.
- Herscovitch, L. & Meyer, J.P. 2002. "Commitment to organizational change: extension of a three component model", *The Journal of applied psychology*, vol. 87, no. 3, pp. 474-487. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih bahasa V.A. Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- McShane, S.L & Von Glinow, M.A. 2005. *Organizational Behavior*. Third Edition, McGraw — Hill Companies, Inc: New York.