

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Semangat Kerja Karyawan

1. Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa semangat kerja adalah nafsu (kemauan, gairah) untuk bekerja, berjuang, dan sebagainya. Davis mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu sikap individu dan kelompok yang menunjukkan adanya kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan (Kerlinger & Redhazar, 1987). *Semangat kerja* adalah kemauan individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya (Alfred, 1971). Semangat kerja juga diartikan sebagai kemauan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu kegiatan (Nitisemito, 1992).

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan tempat di mana mereka bekerja. Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab (Siagian, 2003). Semangat kerja juga diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2001). Semangat kerja adalah kemauan atau kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik (Hariyanti, 2005).

Menurut Brock dan Rankin (1960), semangat kerja adalah sikap perorangan atau sikap kelompok yang menunjukkan kemauan atau antusias terhadap pekerjaan dan terhadap lingkungan pekerjaan (dalam Moekijat, 1995). Menurut Moekijat (1995), karyawan yang merasa bahwa mereka diikutsertakan, bahwa tujuan-tujuan organisasi pantas diberi perhatian, bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan menunjukkan sikap-sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam pekerjaan dan ketaatan dalam kewajiban. Semangat kerja merupakan gabungan antara perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, teman-temannya, prestise, status, serta atasannya dengan reaksi terhadap jam kerja, penghasilan, pengawasan, kebijakan dan praktik kepegawaian dari atasan serta kondisi pekerjaan lainnya.

Dari berbagai pengertian yang telah dikemukakan di atas disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan adalah kemauan, keinginan, gairah, antusias karyawan atau kelompok untuk bekerja sama, melakukan dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, lebih baik dan maksimal disertai dengan tanggung jawab, disiplin, perasaan gembira, bangga, setia, dan taat pada kewajiban.

2. Aspek-aspek Semangat Kerja Karyawan

Menurut Sugiyono (dalam Utomo, 2002), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu disiplin yang tinggi, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, dan semangat berkelompok. Disiplin yang tinggi merupakan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja dengan giat dan disiplin yang tinggi. Selain itu, menurut Alport orang yang mempunyai semangat kerja tinggi memiliki kualitas untuk bertahan yaitu tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya, memiliki kepercayaan untuk memandang masa depan dengan baik.

Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis dan tidak mudah frustrasi apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Kekuatan untuk melawan frustrasi merupakan sikap optimis dan pemikiran luas seorang karyawan yang digunakan untuk melawan kegagalan dan rasa frustrasi saat mengalami kendala dalam pekerjaannya. Semangat berkelompok adalah keinginan seorang karyawan untuk menjalin hubungan kerjasama dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasannya. Adanya semangat kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami” daripada sebagai “saya”. Karyawan akan cenderung bekerja sama dan saling tolong-menolong, bukan bersaing untuk saling menjatuhkan.

Menurut Maier (dalam Majorsy, 2007) seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu kegairahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan dan semangat berkelompok.

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki kemauan, motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi akan terbentuk jika seseorang memiliki keinginan atau minat dalam pekerjaannya. Selanjutnya yaitu aspek kekuatan untuk melawan frustrasi. Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu berfikir positif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja, seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi

tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis jika menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

Menurut Meier (dalam Majorsy, 2007), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi akan memiliki keyakinan penuh dalam dirinya untuk memandang masa depan yang lebih baik yang dapat meningkatkan kualitas untuk bertahan saat menghadapi kesukaran dalam pekerjaannya. Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja, maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan. Jadi, semangat kerja di sini menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar dapat mencapai tujuan bersama.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu disiplin yang tinggi, kegairahan, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, dan semangat berkelompok.

3. Indikator Semangat Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (1992), ada empat indikator untuk mengukur semangat kerja, yaitu absensi, kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan. Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja. Karyawan dengan absensi rendah menunjukkan adanya semangat kerja yang tinggi.

Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Selanjutnya kedisiplinan, yaitu sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organasasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Ada delapan ciri-ciri semangat kerja karyawan yang tinggi menurut Carlaw dkk. (2003), yaitu: senang hati; memiliki inisiatif; berfikir kreatif dan luas; menyenangi apa yang sedang dilakukan; tertarik dengan pekerjaannya; bertanggung

jawab; memiliki kemauan bekerja sama; serta berinteraksi dengan atasan. Tanda-tanda semangat kerja yang rendah atau negatif menurut Moekijat (1995) antara lain: kekurangan perhatian dalam pekerjaan; kelelahan; keadaan yang membosankan; keluhan-keluhan yang menjadi tanda ketidakpuasan karyawan; pemogokan-pemogokan; tingkat ketidakhadiran yang tinggi; masalah-masalah disiplin; dan pengurangan jumlah yang dihasilkan.

Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator semangat kerja karyawan yaitu: absensi; kerja sama; kepuasan kerja; kedisiplinan; bekerja dengan senang hati; memiliki inisiatif; berfikir kreatif dan luas; menyenangkan apa yang sedang dilakukan; tertarik dengan pekerjaannya; bertanggung jawab; memiliki kemauan bekerja sama; serta berinteraksi dengan atasan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Zainun (1991) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari yang langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan; kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya; terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan langsung dengan pekerjaan; rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula; adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jariah payah yang telah diberikan kepada organisasi; adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

Menurut Nawawi (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan; faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang; status sosial pekerjaan, pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja; suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja; serta tujuan pekerjaan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Menurut pendapat Tohardi (2002), ada enam faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu: kebanggaan atau kecintaan karyawan pada

pekerjaannya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik; sikap terhadap pimpinan; hasrat untuk maju; perasaan telah diperlukan dengan baik; kemampuan untuk bergaul dengan teman sekerjanya; serta kesadaran akan tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaannya.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu: a) hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan; b) kepuasan dan kebanggaan terhadap tugas dan pekerjaannya; c) suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan sesama karyawan; d) rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang mulia; e) adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai terhadap imbalan; f) adanya ketenangan jiwa; g) minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan; h) status sosial pekerjaan; i) hasrat untuk maju; j) perasaan telah diperlukan dengan baik; dan k) kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

B. Komitmen terhadap Perusahaan, Komitmen terhadap Atasan dan Komitmen terhadap Pekerjaan

1. Pengertian Komitmen terhadap Perusahaan, Komitmen terhadap Atasan dan Komitmen terhadap Pekerjaan

Untuk dapat lebih memahami apa itu komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan, akan lebih dulu dijelaskan mengenai pengertian komitmen dan bentuk bentuk komitmen berdasarkan kategorinya. Komitmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrak. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya yang berasal dari dalam diri seseorang yang terwujud dalam suatu tindakan. Dalam *Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus* dijelaskan bahwa "*commitment is a willingness to give your time and energy to something that you believe in, or a promise or firm decision to do something* (komitmen adalah kemauan untuk memberi waktu dan kemampuan untuk sesuatu yang dipercaya, atau suatu janji atau keputusan yang tegas untuk melakukan sesuatu)." Wojowasito (1976) mengartikan komitmen dalam empat arti, yaitu: mempercayakan, perintah untuk bertahan, ikatan atau perjanjian, dan kewajiban atau tanggung jawab. Ada tiga macam komitmen yang dilihat berdasarkan objek komitmen, yaitu komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan dan komitmen terhadap pekerjaan.

a. Komitmen terhadap perusahaan

Komitmen terhadap perusahaan atau organisasi merupakan derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 1998). Menurut Podsakoff dkk. (1996), komitmen memiliki fokus yang beragam; fokus yang dapat dirasakan seorang individu mengenai komitmen antara lain terhadap organisasi, terhadap manajemen puncak, atau pada kelompok kerjanya (dalam Budiarto dan Wardani, 2005). Lincoln dalam Sopiah (2008), mengatakan bahwa komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi.

Alwi (2001) mengatakan bahwa komitmen terhadap perusahaan dapat diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa komitmen perusahaan adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Luthans (1992) menyatakan bahwa individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari: keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut; kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut; serta kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (dalam Sarinah dan Aziz, 2017). Menurut Allen dan Meyer (dalam Dunham dkk., 1994) komitmen terhadap organisasi dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Meyer dkk. (1990) komitmen terhadap perusahaan tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, melainkan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan. Hunt and Morgan (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap perusahaan adalah sikap seorang karyawan yang memihak dalam suatu organisasi atau perusahaan beserta tujuan-tujuannya, kemauan untuk bertahan dalam perusahaan, serta kemauan untuk tetap setia dan bangga menjadi anggota perusahaan.

b. Komitmen terhadap atasan

Komitmen terhadap atasan merupakan wujud dari janji terhadap dirinya sendiri untuk memiliki hubungan baik, setia dan patuh terhadap atasannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dimana tempat dia bekerja. Komitmen terhadap atasan merupakan ikatan seorang karyawan terhadap atasan untuk bersikap jujur dan tunduk (Gilbert dan Tang, 1998).

Menurut O'Reilly dan Chatman, Becker dkk. (1996) dan Gregersen (1993) komitmen terhadap atasan didefinisikan menjadi dua dimensi: identifikasi terhadap atasan dan internalisasi nilai pengawas (dalam Chen dkk., 2002). Identifikasi terjadi saat karyawan mengagumi atasan, seperti sikap dan perilaku atasan serta kepribadian atau prestasi yang dimiliki oleh atasan. Karyawan mungkin merasa bangga jika dipimpin oleh atasan yang cerdas dan memiliki banyak penghargaan. Karyawan mungkin akan terdorong untuk berperilaku atau memiliki prestasi yang sama dengan atasan (O'Reilly & Chatman, 1986; dalam Chen dkk., 2002). Internalisasi terjadi saat karyawan mengadopsi sikap dan perilaku atasan yang sesuai dengan nilai moral yang ada dalam diri karyawan. Dengan kata lain, terdapat kesamaan nilai moral antara atasan dan karyawan (Chen dkk., 2002).

Chang (1995) menyatakan bahwa komitmen terhadap atasan berarti menerima tujuan atau nilai dari atasan, bersikap setia, memiliki kemauan untuk melakukan usaha ekstra, dan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap atasan. Menurut Podsakoff dkk. (1996), komitmen terhadap atasan atau manajemen puncak merupakan salah satu fokus dalam komitmen organisasi.

Menurut Mowday (1982) salah satu komponen dari komitmen organisasi adalah untuk tetap setia kepada atasan (dalam Chen dkk., 2002). Dalam penelitiannya Chen dkk. (2002) menyatakan bahwa kesetiaan dan komitmen terhadap atasan lebih penting daripada komitmen terhadap suatu sistem (dalam hal ini adalah organisasi).

Dari pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen terhadap atasan berarti mengagumi sikap, perilaku dan prestasi atasan sehingga memungkinkan karyawan untuk menirunya; bangga terhadap atasan; menerima tujuan atau nilai dari atasan; bersikap setia, jujur, dan patuh terhadap atasan; memiliki kemauan untuk melakukan usaha ekstra, dan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap atasan.

c. Komitmen terhadap Pekerjaan

Menurut Jewell dan Siegall (1998), komitmen terhadap pekerjaan dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu. Ketchan dan Strawser (2001) mengatakan bahwa komitmen terhadap pekerjaan adalah perasaan cinta yang dibentuk oleh individu terhadap pekerjaan di dalam organisasi mereka (dalam Nele dan Hans, 2011). Kecintaan terhadap pekerjaan dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut adalah wujud komitmen kerja.

Komitmen kerja adalah ikatan psikologis karyawan berupa keinginan yang sangat kuat untuk tetap bertahan menjadi karyawan, ditandai dengan kemauan dalam mengerahkan semua daya dan upaya untuk kepentingan perusahaan (Luthans, 1995). Menurut Steers dan Porter (1983), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan (dalam Djati dan Khusaini, 2003).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap pekerjaan adalah derajat hubungan individu dalam memandang dirinya dengan pekerjaannya dan memiliki keinginan kuat untuk tetap bertahan terhadap pekerjaannya; kecintaan terhadap pekerjaan dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut adalah wujud komitmen kerja.

2. Komponen Komitmen terhadap Perusahaan, Komitmen terhadap Atasan dan Komitmen terhadap Pekerjaan

Meyer, Allen, dan Smith (1990) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. *Affective commitment* mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. *Affective commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. *Affective commitment* akan meningkat oleh adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperoleh dari tempat lain. Dengan demikian, karyawan yang memiliki *Affective commitment* yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

Continuance commitment adalah keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena keuntungan yang diperoleh serta biaya yang dia tanggung sebagai

konsekuensi jika dia keluar dari organisasi. *Continuance commitment* berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. *Continuance commitment* sejalan dengan pendapat Becker (dalam Allen & Meyer, 1990) yaitu bahwa *continuance commitment* adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. *Continuance commitment* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dalam kaitannya dengan ini, anggota akan mengkalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam menjadi anggota organisasi.

Normative commitment adalah keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Wiener (dalam Allen & Meyer, 1990) mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. *Normative commitment* merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Karyawan yang memiliki *normative commitment* yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral.

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa komponen komitmen perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan adalah *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*.

3. Indikator Komitmen terhadap Perusahaan, Komitmen terhadap Atasan dan Komitmen terhadap Pekerjaan

Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk mengidentifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Dari pengertian komitmen dapat disusun beberapa indikator komitmen karyawan sebagai berikut (*Encyclopedia Britanica*, 1998): a) tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah; b) bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas; c) menjaga kerahasiaan perusahaan; d) mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat; e) mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan; f) rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan; g) menggunakan dan atau

membeli produk (jasa) yang dihasilkan oleh perusahaan; h) memberikan saran-saran perbaikan; i) mentaati perintah; j) menjaga hak milik perusahaan; k) tidak menyalahgunakan kebijakan cuti atau ijin; l) membantu karyawan lainnya.

Lincoln (1989) dalam Bashaw (1994) mengemukakan tiga indikator komitmen organisasi, yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, serta kebanggaan karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gordon dkk. (dalam Klandermans, 1989 dan Tetrick dkk., 1989) ada empat indikator untuk melihat komitmen organisasi, yaitu: a) loyalitas terhadap organisasi, loyalitas yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi berkaitan dengan penghargaan yang diperoleh bagi anggota organisasi; b) tanggung jawab terhadap organisasi, bagaimana seluruh karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dan sanggup menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana; c) keinginan untuk bekerja secara profesional demi organisasi, menggambarkan suatu kecenderungan anggota untuk selalu berbuat dengan cara yang sesuai untuk memberikan pelayanan demi organisasi; d) kepercayaan terhadap organisasi, menggambarkan keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh organisasi.

Dari beberapa pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator komitmen terhadap perusahaan dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang tercantum dalam *Encyclopedia Britanica* (1998), karena indikator yang telah disampaikan sudah mewakili seluruh indikator yang juga disampaikan oleh ahli lain, yaitu: a) tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah; b) bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas; c) menjaga kerahasiaan perusahaan; d) mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat; e) mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan; f) rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan; g) menggunakan dan atau membeli produk (jasa) yang dihasilkan oleh perusahaan; h) memberikan saran-saran perbaikan terhadap perusahaan; i) mentaati perintah perusahaan; j) menjaga hak milik perusahaan; k) tidak menyalahgunakan kebijakan cuti atau ijin; serta l) membantu karyawan lainnya.

Selanjutnya, indikator komitmen terhadap atasan yaitu: a) tetap tinggal (bekerja) atau setia dengan atasan; b) bersedia kerja tambahan untuk membantu atasan; c) menjaga rahasia atasan; d) membanggakan atasan kepada orang lain; e) mentaati peraturan walau tanpa pengawasan; f) rela mengorbankan kepentingan pribadi demi atasan; g) memberikan saran-saran demi kebaikan atasan; h) mentaati perintah atasan; j) menjaga hak milik atasan; k) tidak menyalahgunakan kebaikan atasan; serta l) loyalitas terhadap atasan.

Indikator komitmen terhadap pekerjaan yaitu: a) loyalitas terhadap pekerjaan; b) tanggung jawab terhadap pekerjaan; c) keinginan untuk bekerja secara profesional; d) menjaga rahasia dalam pekerjaan; e) bangga terhadap pekerjaan; f) mengorbankan kepentingan pribadi demi pekerjaan; g) melakukan perbaikan dalam pekerjaan; serta h) setia terhadap pekerjaan.

4. Hal yang Dapat Ditimbulkan oleh Komitmen terhadap Perusahaan, Komitmen terhadap Atasan dan Komitmen terhadap Pekerjaan

Alasan mendasar ketertarikan banyak ahli untuk mempelajari komitmen organisasi disebabkan oleh adanya kaitan yang langsung dan positif dengan hasil kerja (*outcomes*) yang sangat didambakan, oleh kedua belah pihak yaitu karyawan dan pengusaha (Bateman, 1983; Mowday dkk., 1979; Randal, 1987). Menurut Mowday dkk, 1984 (dalam Meiyanto dan Santhoso, 1999) komitmen organisasional yang tinggi berkorelasi positif dengan pindah kerja (*turnover*), kelambanan dapat dikurangi (*limited tardiness*), rendahnya tingkat ketidakhadiran (*low absenteeism*), serta meningkatnya kepuasan kerja. Welsch dan La Van menambahkan bahwa komitmen organisasi juga merupakan dimensi perilaku yang penting yang dapat dimanfaatkan untuk mengevaluasi kekuatan atau kemauan karyawan dalam meraih tujuan organisasi (dalam Meiyanto dan Santhoso, 1999).

Dalam pendapat lain, Streers (1991) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (dalam Sopiah, 2008). Near dan Jansen (1983) menambahkan bahwa bila komitmen karyawan rendah maka dia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan (dalam Sopiah, 2008).

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa dampak dari tinggi rendahnya komitmen perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan adalah hasil kerja (*outcomes*), pindah kerja (*turnover*), kelambanan dapat dikurangi (*limited tardiness*), rendahnya tingkat ketidakhadiran (*low absenteeism*), kepuasan kerja, kualitas kerja, loyalitas kerja, serta berdampak pada reputasi dan laba perusahaan.

C. Kerangka Berfikir

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya (Alfred, 1971). Semangat kerja juga diartikan sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu kegiatan (Nitisemito, 1992). Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki semangat tinggi akan menunjukkan sikap-sikap positif dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi juga akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggungjawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja (Hasley, 1988)

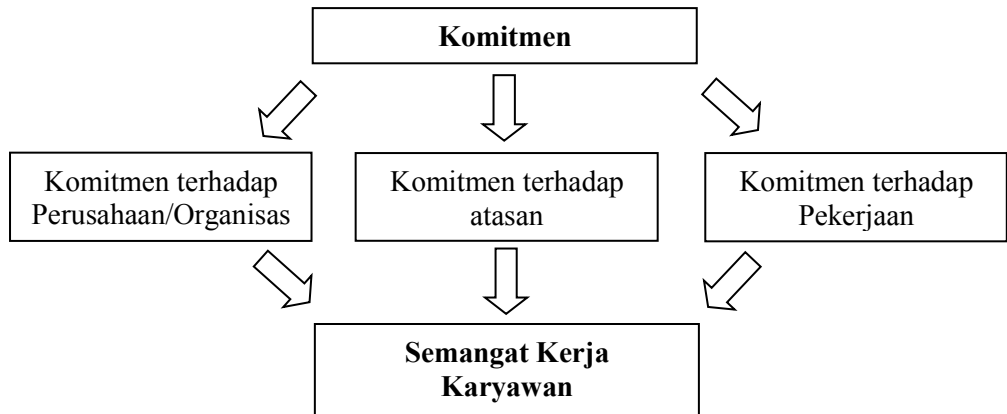
Semangat kerja karyawan ini dapat muncul karena beberapa faktor, seperti yang telah dinyatakan oleh Tohardi (2002), yaitu: 1) kebanggaan atau kecintaan karyawan pada pekerjaannya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik; 2) sikap terhadap pimpinan; 3) hasrat untuk maju; 4) perasaan telah diperlukan dengan baik; 5) kemampuan untuk bergaul dengan teman sekerjanya; 6) kesadaran akan tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaannya. Dari faktor-faktor tersebut, secara tidak langsung komitmen memiliki peran dalam membentuk semangat kerja. Komitmen adalah kemauan untuk memberi waktu dan kemampuan untuk sesuatu yang dipercaya, atau suatu janji atau keputusan yang tegas untuk melakukan sesuatu.

Menurut Podsakoff, Mackenzie, dan Bommer (1996), komitmen memiliki fokus yang beragam, dalam hal ini seorang individu dapat merasakan komitmen terhadap organisasi, manajemen puncak, atau pada kelompok kerjanya (dalam Budiarto dan Wardani, 2005). Lincoln dalam Sopiah (2008), mengatakan bahwa komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi.

Luthans (1992) menyatakan bahwa individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari: 1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut; 2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut; 3) kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (dalam Sarinah dan Aziz). Menurut Mowday dkk, 1984 (dalam Meiyanto dan Santhoso, 1999) komitmen organisasional yang tinggi berkorelasi positif dengan pindah kerja (*turnover*), kelambanan dapat dikurangi (*limited tardiness*), rendahnya tingkat ketidakhadiran (*low absenteeism*), dan meningkatnya kepuasan kerja.

Dari beberapa pendapat yang telah disampaikan diatas, penulis memaparkan adanya perbedaan pengaruh semangat kerja karyawan yang ditinjau komitmen

terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan. Hubungan empat variabel tersebut digambarkan pada skema berikut:



Gambar 1 Skema Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada perbedaan pengaruh semangat kerja karyawan ditinjau dari komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan”.