

PENGARUH PROFESIONALISME DAN KONDISI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Oleh
Didit Darmawan
Universitas Mayjen Sungkono

ABSTRACT

Realizing organizational commitment means that there is an effort to establish long-term relationships in the hope that the organization can achieve its goals in the form of success. This success was obtained through the contribution of employees who can work professionally. The organization must also be able to provide suitable working conditions in the future. Total of 83 respondents were obtained using accidental or accidental sampling techniques. The analytical tool used is multiple linear regression using an application called SPSS. From the previous discussion it was concluded that professionalism and working conditions have a role in forming organizational commitment.

Keywords: Professionalism, Working Conditions, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membawa perubahan terhadap bagaimana suatu organisasi dapat terus berkembang berdasarkan visi, misi dan tujuannya. Organisasi terus berupaya menciptakan keunggulannya sendiri dengan ciri khas yang melekat pada organisasi tersebut melalui produktivitas kerja karyawannya. Melalui produktivitas pekerja maka organisasi dapat lebih unggul dari kompetitornya (Khasanah et al., 2010). Hal tersebut tidak dapat tercapai dengan mudah sebab tingginya mobilitas pekerja masih sering terjadi di organisasi. Kondisi tersebut memunculkan hambatan dan mengganggu kegiatan operasional organisasi sehingga ada tuntutan berupaya semaksimal mungkin demi mempertahankan karyawannya. Salah satunya ialah dengan menguatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya karena melalui komitmen, organisasi akan lebih efektif.

Komitmen organisasi merupakan nilai yang berarti bagi organisasi karena dengan komitmen, maka keunggulan bersaing dapat dipertahankan dan jauh lebih kuat (Jaramillo et al., 2005). Ini karena kuatnya hubungan diantara karyawan dengan organisasinya. Kekuatan ini ditunjukkan dengan keterlibatan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dapat membantu kesuksesan organisasi (Meyer & Herscovitch, 2001). Karyawan dengan komitmen yang kuat akan lebih banyak memberikan sikap positif untuk kepentingan organisasi (Andayani, 2011). Karyawan juga mempercayai bahwa organisasinya saat ini merupakan tempat kerja yang terbaik. Kepercayaan ini terbentuk karena ada keselarasan terkait apa yang menjadi tujuan organisasi dengan karyawannya sehingga afiliasi karyawan dengan organisasinya juga semakin kuat. Organisasi juga akan jauh lebih progresif terhadap produktivitas dan efisiensi ketika komitmen karyawannya kuat. Oleh karena itu, komitmen menjadi elemen utama untuk kemudahan organisasi mencapai tujuan dan keberhasilan berdasarkan faktor relevan penentu komitmen organisasi itu sendiri seperti profesionalisme.

Melalui profesionalisme, maka komitmen organisasi dapat diwujudkan (Norris & Neibur, 1984) karena ketika karyawan tidak profesional menunjukkan komitmen organisasinya rendah. Karyawan yang profesional, maka tanggung jawabnya akan dipenuhi dengan baik tanpa mengabaikan kualitas pekerjaan yang menjadi harapan organisasi (Darmawan, 2017). Profesionalisme adalah atribut yang penting untuk karyawan karena ketika karyawan bekerja dengan profesional, maka lebih mungkin berupaya menemukan solusi jika pekerjaan yang dilakukan sedang bermasalah (Cohen, 2007). Organisasi pasti membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara profesional karena tanpa profesionalisme, maka akan banyak pekerjaan yang terbengkalai karena karyawan tidak memperdulikan pekerjaan tersebut (Darmawan, 2013). Ini berarti karyawan bersedia menerima tujuan dan nilai organisasi dan pada akhirnya komitmen karyawan terhadap organisasi lebih besar (Hutomo, 2011). Profesionalisme harus ditingkatkan melalui keterampilan intelektual yang disesuaikan dengan kegiatan operasional organisasi (Darmawan, 2016; 2018). Dengan demikian profesionalisme mempengaruhi komitmen organisasi (Sejjaaka & Kaawaase, 2014).

Kondisi kerja juga akan menentukan bagaimana komitmen karyawan terhadap organisasi. Setiap karyawan tentu memiliki keinginan yang tidak dapat disamakan terkait penilaian mereka terhadap kondisi kerjanya saat ini (Mahyanalia, 2017). Meski demikian, mewujudkan kondisi kerja yang baik harus dilakukan karena sesuai dengan Roelofsen (2002) yang mengungkapkan bahwa kondisi kerja yang baik akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan juga lebih puas ketika kondisi kerjanya mendukung karena karyawan dapat merasakan kondisi fisik dan mental yang lebih sejahtera (Feldman et al., 2002). Karyawan juga lebih mudah berkonsentrasi selama menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerjanya lebih maksimal. Sebaliknya jika kondisi kerjanya buruk, maka karyawan lebih cepat merasa lelah sehingga stres kerja mudah muncul (Rossberg & Friis, 2004). Selain itu organisasi dapat memperoleh manfaat dari terciptanya kondisi kerja yang baik yaitu absensi karyawan dan burnout berkurang, kepuasan dan komitmen organisasi yang juga semakin meningkat (Gulliver et al., 2003). Ini berarti karyawan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi berupa kuatnya komitmen karyawan karena kondisi kerja yang kondusif dan begitu juga sebaliknya. Profesionalisme dan kondisi kerja memiliki dugaan berperan memperkuat komitmen organisasi dari setiap pekerja. Dengan demikian pengamatan ditujukan kepada dua variabel bebas tersebut dan variabel terikat yang ditunjukkan oleh komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

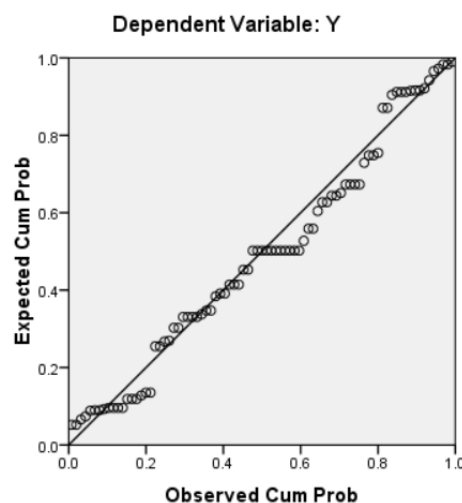
Pengamatan dilakukan di perusahaan multinasional, yaitu PT Woonam Music yang bertempat di Kecamatan Ngoro Kabupaten Mojokerto. Ini menjadi lokasi penelitiannya. Total 83 responden yang diperoleh dengan ketentuan teknik sampel kebetulan atau accidental. Dari 83 responden tersebut akan diminta meluangkan waktunya ketika jam istirahat untuk mengisi kuesioner.

Profesionalisme adalah karyawan yang bersikap dan berperilaku secara profesional di tempat kerja maupun ketika menyelesaikan pekerjaannya (Kalbers & Fogarty, 1995). Kalbers & Fogarty (1995) menyebut ada lima indikator dari

variabel ini, yaitu (1) tingginya dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya; (2) pekerjaan yang ditekuni bermanfaat untuk karyawan dan masyarakat; (3) tidak mudah tertekan ketika mengambil keputusan; (4) yakin terhadap pekerjaannya saat ini; (5) menjalin hubungan yang baik dengan rekan seprofesi. Kondisi kerja diartikan sebagai sarana dan prasarana yang mendukung terselesaikannya suatu pekerjaan dan aktivitas karyawan (Mokaya et al., 2013). Variabel ini memiliki indikator seperti: (1) kebisingan yang wajar; (2) kenyamanan iklim kerja; (3) rendahnya kecelakaan kerja; (4) kesehatan kerja menjadi prioritas; (5) lingkungan bersih; (6) deskripsi pekerjaannya jelas, komunikasi kerja yang efektif; (7) hubungan kerja yang harmonis. Lincoln & Kalleberg (1996) menyatakan bahwa yang dimaksud komitmen organisasi adalah kekuatan karyawan dan keterlibatannya terhadap semua aktivitas organisasi yang ditujukan terhadap keberhasilan organisasi. Ditentukan ada tiga indikatornya yaitu: (1) keinginan karyawan bersama organisasi; (2) karyawan yang loyal terhadap organisasi; (3) karyawan bangga dengan organisasinya (Lincoln & Kalleberg, 1996). Alat analisis yang digunakan ialah regresi linier berganda dengan menggunakan suatu aplikasi yang disebut SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Semua responden adalah pekerja PT Woonam Music yang terdiri dari pria 51 orang dan Wanita 32 orang. Sebagian besar pekerja telah bergabung dengan perusahaan lebih dari setahun sebanyak 79 pekerja. Hanya empat orang yang baru bergabung kurang dari setahun. Ini menunjukkan sebagian besar pekerja memiliki kebetahan dengan perusahaan atau dalam arti mereka cukup betah dan menjalin hubungan yang baik dengan perusahaan. Data penelitian telah dilakukan uji validitas dan telah ditemukan semua item pernyataandinyatakan valid dan memenuhi nilai minimum sebesar 0,3 pada corrected item total correlation. Nilai alpha Cronbach variabel profesionalisme sebesar 0,851; variabel kondisi kerja adalah 0,733; variabel komitmen organisasi adalah 0,706. Semua nilai itu lebih dari 0,6 dan memenuhi syarat reliabel.



Gambar 1.
Uji Normalitas

Uji normalitas seperti gambar 1 menunjukkan data tersebar normal. Ini berdasar pada pengamatan normal P-P Plot. Nilai Durbin-Watson diperoleh 1,930 dan memenuhi asumsi autokorelasi. Kedua uji asumsi klasik cukup menyakinkan bahwa model regresi teruji dengan layak.

Tabel 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	.419	.405	4.51418	1.930

Sumber: Output SPSS

Nilai determinasi diperoleh 0,419 dan nilai korelasi sebesar 0,648. Ini berarti ada kontribusi sebesar 41,9% dari kedua variabel bebas dalam membentuk komitmen organisasi dan selebihnya 58,1% ditentukan variabel lain selain profesionalisme dan kondisi kerja.

Tabel 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1177.992	2	588.996	28.904	.000 ^a
	Residual	1630.225	80	20.378		
	Total	2808.217	82			

Sumber: Output SPSS

Nilai dari F hitung diperoleh 28,904. Meski cukup rendah namun nilai signifikan memenuhi syarat, yaitu 0,000 yang diartikan bahwa secara simultan kedua variabel bebas memiliki peran signifikan membentuk komitmen organisasi.

Tabel 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.486	5.126		4.387	.000
	X.1	2.356	.707	.302	3.331	.001
	X.2	3.559	.676	.478	5.265	.000

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 3 diketahui uji t membuktikan profesionalisme dan kondisi kerja secara parsial berperan signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai signifikan masing-masing variabel bebas memenuhi standar berupa tidak lebih dari 0,05.

Sesuai hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa profesionalisme mempengaruhi komitmen organisasi adalah dari Paoline & Lambert (2012); Sejjaaka & Kaawaase (2014). Ini berarti profesionalisme karyawan yang kuat, maka akan menguatkan komitmennya terhadap organisasinya. Dengan hal tersebut, maka profesionalisme harus ditetapkan menjadi budaya kerja karyawan (Novrianda et al., 2012). Melalui budaya kerja, maka karyawan memiliki pedoman khusus terkait bagaimana harus bersikap dan berperilaku

selama berada di lingkungan kerjanya (Ishak et al., 2016). Selain itu karakter yang beragam dapat diselaraskan karena dengan budaya kerja, maka komitmen sesama rekan kerjanya juga lebih kuat. Hasil penelitian terdahulu dari Vanaki & Vagharseyyedin (2009); Saha (2016) melengkapi hasil penelitian yang menyatakan bahwa kondisi kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Jika dimaknai, maka terwujudnya kondisi kerja yang semakin baik, maka untuk mencapai komitmen organisasi yang kuat mudah dicapai. Hal ini harus diperhatikan, karena setiap karyawan berhak memperoleh perlindungan dari kondisi kerjanya termasuk dari aspek kenyamanan pribadinya. Oleh karena itu tuntutan pekerjaan terhadap karyawan harus sesuai dan kemampuan karyawan harus ditingkatkan melalui praktik sumber daya manusia yang tepat.

PENUTUP

Dari pembahasan sebelumnya disimpulkan bahwa profesionalisme dan kondisi kerja memiliki peran membentuk komitmen organisasi. Untuk itu kepuasan karyawan harus menjadi prioritas melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, pemberian penghargaan, dukungan organisasi, pemenuhan terhadap kebutuhan pribadi dan pekerjaannya. Ini harus difasilitasi oleh manajemen sumber daya manusia secara efektif. Melalui hal tersebut, maka karyawan akan berorientasi terhadap masa depan sehingga kemampuan beradaptasinya lebih mudah dilakukan di setiap lingkup pekerjaannya dan komitmennya terhadap organisasi dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, D. & D. Darmawan. (2011). Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Cohen, A. (2007). Commitment Before and After: An Evaluation And Reconceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta - PT. JePe Press Media Utama, Surabaya.
- Darmawan, D. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Sikap Profesionalisme terhadap Intensi Berwirausaha, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 22-29.
- Darmawan, D. (2017). The Effects of The Big Five Personality on Job Performance, *Management & Accounting Research Journal*, 2(1), 36 – 42
- Darmawan, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Profesionalisme, Kedisiplinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas, *Metromedia*, Surabaya.
- Feldman, D. C., C.R. Leana, & M.C. Bolino. (2002). Underemployment And Relative Deprivation Among Re-Employed Executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 453-471.

- Gulliver, P., D. Towell, & E. Peck. (2003). Staff Morale in the Merger of Mental Health And Social Care Organizations In England. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 10(1), 101-107.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Ishak, M., I. Zaidi, D. Darmawan & Z. Yang. (2016). Conceptualizing Cultural Organization Studies, *Management Review*, 9(2), 146-158.
- Jaramillo, F., J.P. Mulki, & G.W. Marshall. (2005). A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance: 25 Years Of Research. *Journal of Business research*, 58(6), 705-714.
- Kalbers, L. P., & T.J. Fogarty. (1995). Professionalism and Internal Auditors: a profile. *American Journal of Business*, 10(1), 13-20
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Lincoln, J. R., & A.L. Kalleberg. (1996). Commitment, Quits, and Work Organization In Japanese and US Plants. *ILR Review*, 50(1), 39-59.
- Mahyanalia, R., K. S. Siagian, D. Darmawan, A. Gunawan & S. Arum. (2017). Job Insecurity and an Integrative Review for Future Research, *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.
- Meyer, J. P., & L. Herscovitch. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Mokaya, S. O., J.L. Musau, J. Wagoki, & K. Karanja. (2013). Effects of Organizational Work Conditions on Employee Job Satisfaction in the Hotel Industry in Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*, 2(2), 79-90.
- Norris, D. R., & R.E. Niebuhr. (1984). Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Accounting Organization. *Accounting, Organizations and Society*, 9(1), 49-59.
- Novrianda, D., T. Agustin & D. Darmawan. (2012). Kontribusi Norma Subjektif dan Lingkungan Kerja untuk Mengembangkan Profesionalisme. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 47-58.
- Paoline, E. A., & E.G. Lambert. (2012). The Issue of Control In Jail: The Effects of Professionalism, Detainee Control, and Administrative Support on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Jail Staff. *American Journal of Criminal Justice*, 37, 179-199.
- Roelofsen, P. (2002). The Impact of Office Environments on Employee Performance: The Design of the Workplace As A Strategy For Productivity Enhancement. *Journal of Facilities Management*, 1(3), 247-264.
- Rosberg, J. I., & S. Friis. (2004). Patients' and Staff's Perceptions of the Psychiatric Ward Environment. *Psychiatric Services*, 55(7), 798-803.
- Saha, R. (2016). Factors Influencing Organizational Commitment-Research and Lessons. *Management Research and Practice*, 8(3), 36-48.
- Sejjaaka, S., & K. T. Kaawaase. (2014). Professionalism, Rewards, Job Satisfaction and Organizational Commitment Amongst Accounting Professionals In Uganda. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 4(2), 134-157.
- Vanaki, Z., & S.A. Vagharseyyedin. (2009). Organizational Commitment, Work Environment Conditions, and Life Satisfaction Among Iranian Nurses. *Nursing & Health Sciences*, 11(4), 404-409.