

Hubungan antara persepsi dan diskrepansi harapan-persepsi karyawan atas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dengan komitmen karyawan pada organisasi

Ali Nina Liche Seniati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20471093&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam situasi bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi. Allen dan Mayer (1990) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu bentuk keikatan karyawan pada organisasi yang ditampilkan dalam komponen komitmen afektif, komitmen rasional serta komitmen normative.

Dari beberapa penelitian terbukti bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Dalam penelitian ini akan dilihat sumbangan pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu bentuk pengalaman kerja terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Yang dimaksud dengan pengelolaan sumber daya manusia adalah serangkaian proses, aplikasi dan evaluasi terhadap pemanfaatan dan aktualisasi sumber daya manusia dalam rangka mengoptimalkan performa dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumbangan yang akan dilihat adalah sumbangan pengelolaan sumber daya manusia dalam bentuk persepsi karyawan atas pengelolaan sumber daya manusia serta diskrepansi harapan dan persepsi karyawan atas pengelolaan sumber daya manusia. Secara khusus pengelolaan sumber daya manusia akan dilihat dari fungsi pengelolaan pengembangan karyawan, pengelolaan penilaian karya serta pengelolaan hubungan kerja.

Penelitian dilakukan terhadap 288 responden yang telah bekerja minimal 1 tahun dan maksimal 10 tahun; memiliki latar belakang pendidikan minimal SLTA; bukan anggota keluarga atau teman dekat pemilik, direksi ataupun komisaris perusahaan; berasal dari berbagai bidang kerja dan jabatan, serta merupakan karyawan dari perusahaan kelas menengah yang memiliki bagian sumber daya manusia maupun bagian personalia saja.

Berdasarkan hasil pengelolaan data terlihat bahwa komitmen karyawan pada organisasi berada pada derajat cukup tinggi. Jika dilihat dari komponen terlihat bahwa komitmen afektif berada pada derajat cukup tinggi, komitmen rasional berada pada derajat rendah, sedangkan derajat normative berada pada derajat agak tinggi. Harapan karyawan atas pengelolaan sumber daya manusia tergolong tinggi, persepsi karyawan atas pengelolaan sumber daya manusia tergolong rendah, sehingga diskrepansi antara harapan dan persepsi karyawan tergolong besar. Jika diurutkan, fungsi pengelolaan pengembangan karyawan dinilai paling tinggi, diikuti dengan fungsi penilaian karya, dan yang dinilai paling rendah adalah fungsi pengelolaan hubungan kerja.

Berdasarkan hasil analisa regresi berganda ditemukan beberapa hal:

a. Yang memberikan sumbangan bermakna terhadap komitmen organisasi, komitmen afektif serta komitmen normative adalah persepsi karyawan atas pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan yang memberikan

sumbangan bermakna terhadap komitmen rasional adalah diskrepansi antara harapan dan persepsi karyawan atas pengelolaan sumber daya manusia.

b. Jika dilihat dari masing-masing fungsi pengelolaan sumber daya manusia terlihat bahwa yang memberikan sumbangan bermakna terhadap komitmen organisasi, komitmen afektif serta komitmen normative adalah persepsi karyawan. Sedangkan yang memberikan sumbangan bermakna terhadap komitmen rasional adalah diskrepansi harapan dan persepsi karyawan atas pengelolaan penilaian karya dan pengelolaan pengembangan karyawan

c. Ada perbedaan skor komitmen organisasi dan skor persepsi karyawan atas pengelolaan sumber daya manusia yang bermakna berdasarkan beberapa karakteristik personal responden dan karakteristik perusahaan.