

## Hubungan sikap terhadap pelatihan dan motivasi belajar dengan komitmen organisasi pada pegawai PT.X

Dewi Masitah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96983&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Dalam era globalisasi kondisi persaingan makin ketat. Perusahaan-perusahaan harus bisa tetap bertahan dan tetap berperan aktif dalam memenangkan persaingan. Meyer, et al (1998) menyebutkan bahwa salah satu Cara agar perusahaan mampu bertahan. perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang berpengetahuan luas, bermotivasi tinggi dan berkomitmen.

Timbul beberapa pertanyaan; bagaimana cara mendapatkan pegawai yang berpengetahuan luas, mempunyai motivasi tinggi namun juga berkomitmen terhadap organisasi? Mengapa komitmen organisasi itu penting? Dan apakah pengertian dari komitmen organisasi? Salah satu cara mendapatkan pegawai yang berpengetahuan luas, mempunyai motivasi tinggi namun juga berkomitmen terhadap organisasi dijawab melalui penelitian yang dilakukan oleh Bartlett pada tahun 2001. Bartlett melakukan penelitian yang menyelidiki hubungan antara pelatihan dan motivasi belajar dengan komitmen organisasi. Penelitiannya berlandaskan kekhawatiran terhadap kontribusi pelatihan pada outcome untuk organisasi seperti yang diharapkan. Hubungan antara pelatihan dengan komitmen organisasi diselidiki karena adanya suatu kekhawatiran bahwa pegawai yang telah dilatih, akan dengan mudah berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan imbalan yang lebih. Berdasarkan penelitian North Nottinghamshire TTEC (dalam Jones, 1996) pada 250 perusahaan di Inggris, kekhawatiran tersebut merupakan alasan utama perusahaan tidak memberikan pelatihan pada pegawainya.

Disatu sisi. pelatihan sangat penting untuk membekali pegawai dengan pengetahuan yang luas guna menghadapi persaingan di dunia usaha. Namun ada kekhawatiran jika pegawai telah dibekali pelatihan kemudian pindah ke perusahaan lain, maka investasi perusahaan akan sia-sia. Diantara kedua pernyataan tersebut, manakah yang lebih benar? Apakah pelatihan hanya akan membuat pegawai dengan mudah berpindah ke tempat lain atau pelatihan ji stru akan membuat komitmen organisasi pegawai meningkat?

Pertanyaan tersebutlah yang menjadi salah satu latar belakang penelitian ini. Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Bartlett namun dengan menyempurnakan kelernahan dalam penelitiannya. Hal ini dilakukan karena penelitian hubungan antara sikap terhadap pelatihan dan motivasi belajar dengan komitmen organisasi masih berada pada tahap awal sehingga penelitian yang sama dengan subyek yang berbeda perlu terus dilakukan untuk memperkuat hasil penelitian yang telah ada.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komponen komitmen organisasi yang diutarakan oleh Allen dan Meyer. Komponen komitmen organisasi tersebut adalah komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. Kemudian. variabel bebas pertama penelitian ini adalah sikap terhadap pelatihan. Sikap terhadap pelatihan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu program pelatihan. Sikap terhadap

pelatihan juga merupakan faktor penting karena dalam penelitian Bartlett ditemukan adanya hubungan yang signifikan dengan komitmen afektif dan komitmen normatif. Sikap terhadap pelatihan diukur melalui pendapat pegawai akan akses untuk mengikuti pelatihan, pendapat akan dukungan sosial untuk pelatihan dan pendapat akan keuntungan dari pelatihan. Ketiga sub-variabel tersebut merupakan bagian dari faktor yang menentukan keberhasilan suatu pelatihan. Lalu variabel bebas terakhir yang diselidiki adalah motivasi belajar. Motivasi belajar juga merupakan bagian dari faktor yang menentukan keberhasilan suatu pelatihan. Menurut Goldstein (dalam Dunnette & Hough, 2002), motivasi belajar menjadi prasyarat keberhasilan suatu pelatihan dan dalam penelitian Bartlett juga ditemukan hubungan yang signifikan antara motivasi belajar dengan komitmen afektif dan komitmen normatif.

Penelitian ini juga berusaha menyempurnakan kelemahan penelitian Bartlett dengan menambahkan kerangka penelitian yang lebih luas yang menangkap sikap pegawai akan pelatihan dan motivasi belajar dari tingkatan pegawai PT X yang terendah sampai yang tertinggi, di pusat maupun di daerah. Kuesioner yang dapat diolah berjumlah 158. Pengolahan data menunjukkan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif pada pegawai PT X berada pada derajat tinggi sedangkan komitmen normatif berada pada derajat sedang. Kemudian hasil perhitungan menggunakan Pearson correlation dan dibantu dengan program SPSS, ditemukan hubungan yang signifikan antara sikap terhadap pelatihan dengan komitmen afektif ( $r = 0.604$ ) dan komitmen normatif ( $r = 0.572$ ). Hubungan yang signifikan juga ditemukan antara motivasi belajar dengan komitmen afektif ( $r = 0.511$ ) dan komitmen normatif ( $r = 0.400$ ). Hal tersebut tentunya akan menjawab kekhawatiran perusahaan yang takut memberikan pelatihan pada pegawainya.