

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Gambaran Umum Objek penelitian**

Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah Masinis PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 2 Bandung yang memiliki pangkat minimal masinis Madya, dalam artian mereka telah menjalankan kereta api selama 4000 jam kerja atau setara dengan 2 tahun pengalaman kerja. Berikut adalah gambaran singkat mengenai objek penelitian.

##### **1.1.1 Profil Masinis**

Terdapat beberapa pengertian masinis, yaitu:

- Menurut Peraturan Dinas 16 A Tahun 2010  
Masinis adalah pegawai yang bertugas mengoperasikan kereta api dan langirsan serta sebagai pemimpin selama daalam perjalanan kereta api.
- Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 23 Tahun 2011  
Masinis adalah awak sarana perkeretaapian yang bertugas mengoperasikan kereta api serta bertanggungjawab sebagai pemimpin perjalanan kereta api. Awak sarana perkeretaapian adalah orang yang ditugaskan di dalam kereta api oleh penyelenggara sarana perkeretaapian selama perjalanan kereta api.

Masinis sebagai awak sarana perkeretaapian harus memiliki kopetensi dan cakap untuk mengoperasikan sarana perkeretaapian. Masinis wajib memiliki Setifikat Kecakapan Awak sarana Perkeretaapian sah dan masih berlaku yang diterbitkan oleh Direktur Jendral atau Badan Hukum atau lembaga yang mendapat akreditasi dari Menteri Perhubungan. Sertifikat Kecakapan Awak Sarana Perkeretaapian yang berlaku selama 4 tahun ini

diperoleh setelah lulus pendidikan dan pelatihan, dan lulus uji kecakapan yang dilakukan oleh Direktorat Jendral.

### Jenis dan Klasifikasi Masinis

Terdapat 3 (tiga) jenis dan klasifikasi masinis berdasarkan Sertifikasi Kecakapan Awak Sarana Perkeretaapian. Jenis dan klasifikasi yang pertama masih tergolong asisten masinis, sedangkan jenis dan klasifikasi yang kedua dan ketiga sudah tergolong kedalam masinis jalan. Berikut rincian dari jenis dan klasifikasi dari masinis tersebut:

#### **1. Awak Sarana Perkeretaapian Muda (Asisten Masinis)**

Awak Sarana Perkeretaapian Muda (Asisten Masinis) memiliki kewenangan untuk membantu masinis dan mengoperasikan sarana perkeretaapian untuk langsiran. Persyaratan untuk mendapatkan Sertifikat Kecakapan Awak sarana Perkeretaapian Muda adalah:

- a. Pria atau wanita
- b. Sehat jasmani dan rohani
- c. Tinggi badan minimal 160cm
- d. Lulus pendidikan minimal menengah dengan jurusan IPA, listrik, mesin, atau otomotif
- e. Lulus pendidikan dan pelatihan Awak Sarana Perkeretaapian Muda
- f. Lulus uji Kecakapan Sebagai Awak Sarana Perkeretaapian

#### **2. Awak sarana Perkeretaapian Madya**

Awak Sarana Perkeretaapian Madya memiliki kewenangan untuk mengoperasikan sarana perkeretaapian untuk kereta api penumpang, kereta api barang, peralatan khusus, dan langsiran. Persyaratan untuk mendapatkan Sertifikat Kecakapan Awak Sarana Perkeretaapian Madya adalah:

- a. Telah bertugas sebagai Awak Sarana Perkeretaapian Muda selama 4000 (empat ribu) jam kerja
- b. Lulus Pendidikan dan Pelatihan Awak sarana Perkeretaapian Madya
- c. Lulus uji kecakapan sebagai Awak Sarana Perkeretaapian Madya

### **3. Awak Sarana Perkeretaapian Utama**

Awak Sarana Perkeretaapian Utama memiliki kewenangan yang sama dengan Awak Sarana Perkeretaapian Madya, yang berbeda adalah persyaratan untuk mendapatkan sertifikasi. Persyaratan Kecakapan Awak Sarana Perkeretaapian Utama adalah:

- a. Telah bertugas sebagai Awak Sarana Perkeretaapian Madya selama 8000 (delapan ribu) jam kerja
- b. Lulus uji kecakapan sebagai Awak Sarana Perkeretaapian Utama

#### **1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

##### **Visi Perusahaan**

Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*.

##### **Misi Perusahaan**

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktik bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan lesetarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama: keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan.

## **Budaya Perusahaan**

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki slogan “Anda adalah prioritas kami”. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) juga memiliki nilai-nilai yang harus ditumbuhkan dan dikembangkan oleh seluruh jajaran karyawan perusahaannya. Nilai-nilai tersebut adalah:

### **INTEGRITAS**

Kami insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukannya.

### **PROFESIONAL**

Kami insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki kemampuan dan penguasaan dalam bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, mampu menguasai untuk menggunakan, mengembangkan, membagikan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan kepada orang lain.

### **KESELAMATAN**

Kami insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki sifat tanpa kompromi dan konsisten dalam menjalankan atau menciptakan sistem atau proses kerja yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga asset perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian.

### **INOVASI**

Kami insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) selalu menumbuhkan kembangkan gagasan baru, melakukan tindakan perbaikan yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kondusif untuk berkreasi sehingga memberikan nilai tambah bagi *stakeholders*.

## **PELAYANAN PRIMA**

Kami insan PT. Kereta Api Indoensia (Persero) aan memberikan pelayanan yang terbaik yang sesuai dengan standr mutu yang memuaskan dan sesuai harapan atau melebihi harapan pelanggan dengan memenuhi 6 unsur pokok: *Ability* (Kemampuan), *Attitude* (Sikap), *Appearance* (Penampilan), *Attention* (Perhatian), *Action* (Tindakan), dan *Accountability*(Tanggung jawab).

### **1.2. Latar Belakang Penelitian**

Transportasi merupakan salah satu kebutuhan penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia saat ini. Alat transportasi digunakan oleh manusia untuk melakukan mobilisasi guna menuju tempat yang dituju. Beraneka ragam alat transportasi tersedia untuk memudahkan aktivitas manusia sehari-hari, baik transportasi milik pribadi, maupun transportasi umum. Alat transportasi pribadi yang digunakan dapat berupa sepeda, sepeda motor, mobil, dan lain-lain. Sedangkan alat transportasi umum yang digunakan dapat berupa angkutan umum (angkot), bus umum, taksi, *travel*, kereta api, pesawat terbang, kapal laut, dan lain-lain.

Berbagai macam perusahaan menyediakan alat transportasi tersebut guna memfasilitasi kebutuhan manusia terhadap transportasi. Salah satu alat transportasi massal yang digunakan di Indonesia adalah kereta api. Hal ini terbukti dari tingginya minat masyarakat menggunakan jasa transportasi kereta api pada tahun 2014 yang mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun 2013, dari 202.881.026 orang penumpang menjadi sekitar 230 juta orang penumpang ( [www.kereta-api.info.com](http://www.kereta-api.info.com)).

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 23 Tahun 2011, kereta api adalah sarana perkeretaapian dengan tenaga gerak, baik berjalan sendiri maupun dirangkaikan dengan sarana perkeretaapian lainnya, yang akan ataupun sedang bergerak diatas jalan rel yang terkait dengan perjalanan kereta api. Di

dalam Peraturan pemerintah Nomor 69 tahun 1998 menyebutkan bahwa moda transportasi kereta api memiliki karakteristik dan keunggulan khusus. Beberapa keunggulan dari kereta api adalah kemampuannya dalam mengangkut penumpang dan barang secara massal, hemat energi, hemat dalam penggunaan ruang, memiliki faktor keamanan yang tinggi, tingkat pencemaran yang rendah, serta lebih efisien untuk angkutan jarak jauh.

Salah satu perusahaan yang telah berhasil untuk tetap bergerak dan terus bertahan serta berkembang dalam menghadapi persaingan global dalam kegiatan industri, khususnya jasa transportasi darat kereta api, adalah PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disebut PT.KAI adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi terbesar di Indonesia, yang mengutamakan profesionalisme dan kinerja. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan jasa angkutan kereta api. Layanan PT. KAI meliputi angkutan penumpang dan barang. Perusahaan ini mengoperasikan kereta api di wilayah provinsi Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, dan Lampung serta semua provinsi di Pulau Jawa. Tercatat sampai triwulan III pada tahun 2014, PT. KAI mempekerjakan 26.778 karyawan guna membantu menyelenggarakan pelayanan angkutan kereta api di Jawa dan Sumatera.

Visi dari PT. KAI adalah menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*. Sedangkan misi dari PT. KAI adalah menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama, yaitu: Integritas, Profesional, Keselamatan, Inovasi, dan Pelayanan prima.

Sejalan dengan visi dan misi yang berfokus pada pelayanan pelanggan, PT. KAI memiliki slogan yaitu “Anda Adalah Prioritas Kami”, dengan kata lain meningkatkan kualitas hubungan antara perusahaan dengan pengguna jasa, menjadi prioritas utama bagi PT. KAI ( [www.kereta-api.co.id](http://www.kereta-api.co.id) ). Berbagai macam

usaha dan inovasi telah dicapai oleh perusahaan yang bergerak di bidang transportasi ini. Tercatat sebanyak 114 penghargaan telah diraih oleh PT. KAI sepanjang 2014. Saat ini PT. KAI memiliki total sekitar 781 stasiun kereta api penumpang maupun barang yang tersebar di kota-kota besar di Pulau Jawa dan Pulau Sumatera.

PT. KAI memiliki sembilan Daerah Operasional (Daop) yang tersebar di Pulau Jawa dan tiga Divisi Regional ( Div-re) yang tersebar di Pulau Sumatera. Satu Daop dan Div-re menaungi sejumlah stasiun kereta api, yang telah diatur batasannya oleh kebijakan PT. KAI. Salah satu daerah operasi yang berusaha menyediakan layanan jasa kereta api adalah Daerah Operasi 2 yang terletak di kota Bandung. Daerah Operasi 2 Bandung merupakan daerah operasi dengan wilayah yang terbentang dari stasiun Cibungur (Utara) sampai dengan Stasiun Cipari (Timur) dan Stasiun Ranji (Barat). Wilayah tersebut melintasi 52 stasiun di Provinsi Jawa Barat bagian selatan. Berdasarkan data proyeksi penduduk Provinsi Jawa Barat tahun 2010-2020, di tahun 2015 di mungkinkan sebanyak 2.622.409 jiwa tinggal di kota Bandung, dan 3.307.939 jiwa tinggal di Kabupaten Bandung, dimana Kota Bandung merupakan kota terpadat ketiga di Indonesia. Bandung merupakan salah satu kota tujuan wisata telah dilengkapi dengan sistem transportasi guna menunjang berbagai kebutuhan transportasi masyarakatnya ( [www.jabar.bps.go.id](http://www.jabar.bps.go.id) ). Maka dari itu PT. KAI, khususnya di Daerah Operasi 2 Bandung berusaha menjawab kebutuhan tersebut.

Salah satu fungsional yang memegang peranan penting di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan yaitu masinis, yang merupakan bagian dari awak sarana perkeretaapian. Masinis PT. KAI diharapkan memiliki komitmen pekerjaannya agar mereka dapat turut serta mewujudkan visi dan misi PT. KAI. Komitmen merupakan *psychological state*, yang merupakan karakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dimana hubungan tersebut memiliki implikasi terhadap keputusan pekerja untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi (Meyer & Allen, 1980; dalam Meyer & Allen, 1997). Keterikatan setiap masinis

pada pekerjaannya akan memberikan tampilan kerja yang berbeda akan memberikan tampilan kerja yang berbeda-beda dari setiap individu. Hal positif dari para pekerja yang berkomitmen, khususnya masinis, adalah para pekerja menjadi sangat penting dalam menentukan efektivitas sebuah organisasi, dimana anggota sebuah organisasi mempunyai komitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dengan memberikan waktu dan tenaga untuk pencapaian tujuan organisasi. Hal ini merupakan aset yang sangat penting dan bermanfaat bagi organisasi atau pekerjaan (Pfeiffer, 1998; dalam Meyer & Allen, 1997).

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 23 Tahun 2011 mengenai Sertifikat Kecakapan awak Sarana Perkeretaapian, awak sarana perkeretaapian adalah orang yang ditugaskan di dalam kereta api oleh penyelenggara sarana perkeretaapian selama perjalanan kereta api, sedangkan masinis adalah awak sarana perkeretaapian yang bertugas mengoperasikan kereta api serta bertanggung jawab sebagai pemimpin perjalanan kereta api. Dalam menjalankan tugasnya sebagai masinis, berdasarkan Peraturan Dinas (PD 16A) tahun 2010 Bagian Kelima Pasal 6, masinis memiliki tugas pokok, yaitu:

- a. Memimpin awak sarana kereta api yang ditugaskan dalam kereta api dan bertanggung jawab terhadap seluruh rangkaian kereta api yang dibawanya;
- b. Mengerjakan pengisian Lapka (Laporan Kereta Api) dibantu oleh asisten masinis;
- c. Mengawasi pemasangan dan pencabutan semboyan yang diwajibkan pada kereta api;
- d. Harus selalu berkomunikasi dengan PPKP (Pengendali Perjalanan Kereta Api), apabila terjadi kejadian seperti: perubahan persilangan/penyusulan, terjadi kerusakan sarana dkitengah perjalanan, dan terjadi “kejadian luar biasa” dalam perjalanan.

Berdasarkan tugas pokok yang telah dipaparkan sebelumnya, diketahui bahwa untuk menjalani profesi sebagai masinis bukanlah hal yang mudah. Berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Manajer Sumber Daya Manusia

(SDM) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung, masinis itu berperan sebagai *front liner* atau dapat dikatakan sebagai ujung tombaknya PT. KAI. Masisnis itu adalah pekerjaan yang sangat sulit, dimana mereka harus menjalankan kereta dan mengantarkan penumpang atau barang dalam jumlah yang banyak. Peraturan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada masinis pun sangat ketat. Peraturan yang ada hukumnya wajib dipatuhi oleh para masinis, jika tidak mereka akan langsung diberikan sanksi atau bahkan diberhentikan dari profesinya sebagai masinis. Disamping itu, kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada masinis pun sudah cukup diperhatikan dan perusahaan sudah berusaha memberikan yang terbaik bagi para masinis. Berbagai tantangan dan hambatan internal maupun eksternal pasti dihadapi oleh para masinis PT. KAI.

Berdasarkan keterangan yang diberikan oleh *Supervisor* Urusan Administrasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) *Crew*Masisnis dan Asisten Masisnis PT. KAI, berprofesi sebagai masinis tetap PT. KAI bukan suatu hal yang mudah. Kriteria para pelamar yang ingin menjadi calon masinis harus merupakan lulusan SMA (Sekolah Menengah Atas) jurusan IPA atau SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) jurusan mesin otomotif, listrik, atau elektronika, tinggi badan minimal 160 cm, memiliki berat badan ideal, tidak buta warna, dan sehat jasmani dan rohani. Calon masinis harus melewati beberapa seleksi seperti tes administrasi, tes psikologi, wawancara, dan tes kesehatan. Setelah itu, calon masinis harus menempuh pendidikan masinis terlebih dahulu dimana mereka dituntut untuk menguasai teori, teknik lokomotif, dan *track* kereta api. Kemudian mereka akan diuji untuk menjadi seorang Asisten Masisnis selama kurang lebih 6 bulan – 2 tahun. Lalu mereka akan diuji kembali menjadi seorang masinis dan mendapatkan sertifikasi masinis madya atau utama PT. KAI.

Masisnis memiliki jam kerja yang telah ditentukan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 Ayat 1, yaitu 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Walaupun masinis merupakan profesi yang cukup berat, masinis pun

tetap memiliki hari libur untuk istirahat dan berkumpul bersama keluarga. Kemudian masinis dapat bekerja pagi, siang, atau malam sesuai dengan sistem *shift* yang telah diatur oleh pihak manajemen. Lalu PT. KAI juga memberlakukan sistem premi dan abonemen untuk dinas tambahan seperti dinas hari raya. Dalam perjalanan kereta api yang panjang, khususnya perjalanan yang memakan waktu lebih dari jam kerja masinis, pergantian masinis dilakukan ketika sudah berada diluar wilayah Daop 2 Bandung dengan masinis yang bertanggung jawab di wilayah Daop selanjutnya.

Dalam menjalankan tugasnya setiap hari, seorang masinis harus melakukan serangkaian kegiatan sebelum ia dapat menjalankan kereta api. Pertama-tama, masinis wajib datang ke Dipo stasiun Bandung satu jam sebelum pemberangkatan kereta untuk memberikan laporan kepada pengawan kereta api. Kemudian masinis melakukan *medical chek up* untuk memastikan bahwa masinis dalam keadaan sehat ketika menjalankan kereta api. Setelah itu masinis akan mendapatkan nomor registrasi yang harus dilaporkan kembali kepada pengawas kereta api guna perizinan dinas kereta api. Jika sudah mendapatkan izin yang sah untuk menjalankan kereta api, masinis akan mendapatkan nomor lokomotif, tabel perjalanan kereta api, surat perjalanan, dan lembar harian masinis. Setelah itu masinis segera mendatangi lokomotif yang akan digunakan untuk merangkai serangkaian perjalanan kereta api. Masinis wajib meninjau keadaan lokomotif dan memberikan laporan kepada petugas bahwa lokootif dalam keadaan baik. Lalu masinis diperkenankan untuk menjalankan lokomotif dan merangkaikanya ke serangkaian gerbong kereta api yang akan digunakan oleh penumpang atau barang. Jika sudah merangkaikan lokomotif dengan gerbong kereta, masinis wajib memberikan laporan kepada Pengawas Perjalanan Kereta Api (PPKA) bahwa kereta penumpang atau barang siap untuk diberangkatkan.

Menjadi masinis itu merupakan profesi yang menyenangkan. Walau demikian, tidak menutup kemungkinan apabila masinis mengalami hal-hal yang membuat mereka tertekan. Selain harus memahami bagaimana cara mengoperasikan lokomotif dan menjadi pelayan yang baik, masinis pun harus

menjadi pemimpin perjalanan yang baik dalam suatu perjalanan kereta api. Sempat terlintas ingin keluar dari profesinya sebagai masinis karena beliau merasa bosan menjalani rutinitas yang monoton. Setelah dipertimbangkan, kecintaannya terhadap profesi masinis pada saat itu begitu besar sehingga ia dapat bertahan menjadi masinis. Jam kerja yang dijalankan oleh masinis untuk berkerja pun dapat membuat masinis lelah bahkan lalai dalam tugasnya. Hal tersebut yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja kerap kali terjadi. Jika kecelakaan kerja sudah terjadi, masinis merupakan pihak pertama yang memiliki kemungkinan besar untuk disalahkan. Apapun yang terjadi di dunia perkeretaapian dapat membuat masinis memiliki perasaan bersalah dan menyesal.

Salah satu kecelakaan luar biasa yang terjadi di dunia perkeretaapian adalah Tragedi Bintaro 2, dimana tragedi tersebut terjadi akibat tabrakan yang tidak dapat dihindari antara KRL *Commuter Line* dengan truk BBM (Bahan Bakar Minyak) PT. Pertamina. Tragedi ini telah menelan korban jiwa sebanyak 86 orang, 6 orang meninggal dunia dan 80 orang luka-luka. Salah satu korban meninggal dunia adalah masinis utama kereta api jurusan Serpong-Tanah Abang. Menurut Kepala Humas PT. KAI Daop 2 Bandung, para masinis Daop 2 Bandung khawatir jika kecelakaan tersebut terjadi saat mereka bekerja.

Berdasarkan paparan diatas, menjadi seorang masinis bukanlah hal yang mudah untuk dijalani. Masinis seringkali menghadapi kondisi yang kurang kondusif dengan adanya tantangan dan hambatan yang bermacam-macam. Dalam menghadapi hal tersebut, seorang masinis memang tidak bisa memilih apakah ia tetap bekerja sebagai masinis atau keluar dari pekerjaannya sebagai masinis ketika mereka sudah merasa tidak nyaman dan aman. namun berdasarkan tingkat kecakapan masinis dengan masa kerja yang cukup lama, memperlihatkan bahwa adanya keterikatan pada masinis terhadap pekerjaannya. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Meyer & Allen (1993; dalam Meyer & Allen, 1997) bahwa pekerja yang telah bekerja minimal 2 tahun dapat dikatakan telah memiliki keterikatan pada diri mereka terhadap pekerjaannya. Berdasarkan informasi dan *Supervisor*Administrasi UPT *Crew*Masinis dan Asiten masinis PT. Kereta Api

Indonesia (Persero) Daerah operasi 2 Kota Bandung, sepanjang tahun 2013 belum ada masinis yang mengundurkan diri.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan wawancara terhadap 62 orang masinis (masinis madya dan utama) untuk melihat apa alasan yang mendasari mereka tetap bertahan dan terkait pekerjaan tersebut, melihat tantangan dan hambatan yang mereka alami selama bekerja sebagai masinis itu cukup berat. Alasan peneliti memilih masinis madya dan utama karena mereka sudah memiliki pengalaman yang cukup di bidang perkeretaapian. Hasil yang didapat itu mereka menyatakan bahwa menjadi masinis itu merupakan pekerjaan yang membanggakan. Mereka merasa bangga karena tidak semua orang dapat menjalankan lokomotif dan serangkaian gerbong kereta api yang memiliki banyak penumpang sampai pada tujuan dengan selamat. Mereka menyatakan bahwa sudah merupakan kewajiban bagi mereka untuk menjalankan tugasnya dengan sepenuh hati untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dalam dunia transportasi, khususnya kereta api. PT. KAI yang telah menerima mereka sebagai masinis juga akan memberikan penghargaan secara simbolis kepada mereka yang memiliki prestasi yang membanggakan, seperti : menyelamatkan serangkaian kereta api dari terjadinya suatu insiden kecelakaan. Disamping itu, gaji, tunjangan dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada masinis dapat dikatakan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Berprofesi sebagai masinis merupakan profesi yang sangat berani dan menantang. Dikatakan demikian karena taruhan mereka adalah nyawa. Mereka menyatakan bahwa manusia itu boleh melakukan kesalahan tetapi masinis tidak. Sekali masinis melakukan kesalahan atau pelanggaran, maka resikonya terjadi kecelakaan sangatlah besar. Jika kecelakaan akan terjadi, masinis hanya memiliki dua pilihan, yaitu: hilang nyawa atau tetap hidup dengan sengsara di penjara. Mereka menyatakan bahwa keselamatan penumpang adalah hal terpenting bagi mereka, walaupun perusahaan belum memberikan suatu yang optimal dalam hal keselamatan kerja dan kesehatan masinis. Prinsip-prioritas keselamatan kerja untuk

para masinis hanya tertuang dalam Peraturan Dinas, Undang-Undang, Peraturan Menteri Perhubungan, dan Instruksi Direksi.

Berbagai hambatan telah dialami mereka selama berprofesi sebagai masinis, diantaranya: jauh dari keluarga, melewati medan yang cukup sulit (hujan, gelap, dan kabut), mengantuk ketika dinas malam, menabrak orang yang sedang berjalan di rel kereta api, menabrak kendaraan yang sedang berada di sekitar perlintasan kereta api, lemparan batu kearah lokomotif, dan sebagainya. Namun mereka menyatakan bahwa banyaknya hambatan tersebut membuat mereka merasa semakin tertantang untuk dapat menjalankan lokomotif dan serangkaian gerbong kereta api sampai pada akhir selamat sampai pada tujuan, dan hal tersebut merupakan sesuatu yang membanggakan.

Proses perjuangan yang panjang mereka lewati untuk bisa mendapatkan profesi sebagai masinis, dan hal itulah yang menyebabkan mereka tidak mungkin untuk melepaskan pekerjaannya begitu saja. Untuk menjadi seorang masinis tetap dibutuhkan waktu dan tenaga yang cukup banyak, seperti melewati proses rekrutmen, pendidikan dan pelatihan masinis dan melewati proses selama menjadi asisten masinis. Selain itu, untuk menjadi masinis juga harus berkorban jauh dari keluarga, bahkan harus meninggalkan keluarga jika dipindahkan ke daerah lain. Sedikitnya alternatif pekerjaan lain juga merupakan salah satu alasan mengapa mereka tidak melepaskan pekerjaannya.

Alasan lainnya adalah mereka merasa memiliki keterikatan dengan pekerjaannya saat ini. Mereka merasa nyaman dan mencintai pekerjaannya tersebut, sehingga masinis menjalankannya dengan sepenuh hati karena sudah sesuai dengan keinginannya. Sebagai masinis mereka juga harus memenuhi kewajiban dan mematuhi peraturan yang berlaku agar dapat mengantarkan penumpang atau baran selamat sampai pada tujuan. Adanya pengalaman bekerja seperti itu akan meningkatkan minat dan kecintaan mereka terhadap profesinya sebagai masinis. Kemudian hambatan dan tantangan yang banyak terjadi selama sebagai masinis merupakan hal yang harus mereka hadapi.

Berdasarkan data awal yang telah dikemukakan, terlihat bahwa tampilan kerja para masinis itu akan berbeda-beda dari setiap individu. Tampilan kerja ini merupakan dampak yang dihasilkan dari adanya keterikatan para masinis terhadap pekerjaannya. Menurut Mayer & Allen (1997), dalam konsep psikologis, keterikatan seorang karyawan terhadap pekerjaannya disebut dengan *Occupational Commitment*. Keterikatan para masinis terhadap pekerjaannya tersebut memunculkan bentuk tampilan kerja yang akan mengarah pada ketiga komponen yang ada pada *Occupational Commitment*, yaitu *affective commitment (want to)*, *continuance commitment (need to)*, dan *normative commitment (ought to)*.

Menurut Meyer & Allen (1997), perilaku yang positif akan terlihat dari para masinis yang mempunyai komponen dasar *affective commitment*, seperti bekerja dengan sepenuh hati, berpartisipasi aktif menunaikan kewajibannya, dan mengerjakan tuntutan kerja dengan semangat. Kemudian para masinis yang memiliki komponen dasar *continuance commitment* akan terlihat dari cara bekerja mereka yang didasari oleh kebutuhan personal. Lalu para masinis yang memiliki komponen dasar *normative commitment* akan terlihat dari cara bekerjanya yang aktif dan bersemangat karena didasari oleh kebutuhan personal. Lalu para masinis memilih komponen dasar *normative commitment* akan terlihat dari cara bekerja mereka yang didasari oleh rasa wajib dan tanggung jawab yang besar terhadap masyarakat. Ketiga komponen tersebut akan menggambarkan komponen dasar keterikatan yang dimiliki oleh masing-masing masinis sehingga mereka terus bertahan pada pekerjaannya. Ketiga komponen tersebut pula akan memberikan dampak yang berbeda-beda terhadap tampilan kerja masinis. Tampilan kerja yang muncul dapat berupa *attendance at work*, *in role job performance* dan *citizen behavior at work*. Tampilan kerja masinis yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan dan masyarakat yang menggunakan jasa transportasi kereta api.

Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu unit fungsional yang memiliki peran penting dalam melayani masyarakat di dunia

transportasi , khususnya perkeretaapian. Para masinis melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam Peraturan Dinas 16A (PD 16A) tahun 2010 Bagian Kelima Pasal 6 mengenai tugas pokok masinis. Dalam menjalankan tugasnya, masinis seringkali dihadapkan dalam kondisi yang kurang menyenangkan dan penuh hambatan. Walaupun demikian, masinis masih tetap berusaha menjalankan pekerjaannya tersebut dengan baik, hal ini disebut dengan *Occupational Commitment*.

Komitmen pada masing-masing individu terhadap pekerjaannya akan terlihat berbeda satu sama lain sesuai apa yang mendasarinya , dan hal itu terjadi pada masinis. Keterikatan yang melekat pada diri masinis sampai saat ini berdasarkan tingkat kecakapan masinis dengan masa kerja yang cukup lama, menunjukkan bahwa masinis masih ingin tetap bertahan dengan pekerjaannya. Tampilan kerja yang dimunculkan oleh masinis merupakan dampak dari *Occupational Commitment* yang didasari pada tiga komponen yang berada di dalamnya, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Berdasarkan hal ini, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai gambaran *Occupational Commitment* pada masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung. Berdasarkan hal ini peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai gambaran *Occupational Commitment* pada masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung dengan judul **“STUDI DESKRIPTIF MENGENAI OCCUPATIONAL COMMITMENT PADA MASINIS PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 2 BANDUNG”**

### **1.3 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

Bagaimanakah *occupational commitment* yang meliputi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* pada masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui *occupational commitment* yang meliputi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* pada masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

#### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan secara teoritis dari penelitian adalah dapat memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang perilaku organisasi, khususnya mengenai *occupational commitment*. Selain itu dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya yang sejenis, yang berkaitan dengan *occupational commitment*.

#### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan secara praktis dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan gambaran mengenai *occupational commitment* pada masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung sehingga dapat dijadikan bahan masukan untuk menggambarkan sumber daya manusia di dunia perkeretaapian, khususnya masinis. Komitmen tersebut

dilihat dari derajat komponen komitmen mana yang paling mendasari pada masing-masing masinis.

2. Setelah mengetahui gambaran *occupational commitment* pada masinis kereta api Daerah Operasi 2 Bandung, pihak Manajer Operasi diharapkan dapat melihat dari keterikatan mereka dalam bekerja sehingga mampu menentukan hal apa saja yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan tuntutan kerja para masinis agar performansi performansi kerja dan kinerja para masinis dapat optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi yang dapat berfungsi sebagai bahan informasi, terutama oleh mereka yang tertarik untuk meneliti mengenai gambaran *occupational commitment*.
4. Dapat memberikan ketersediaan alat ukur yang benar sesuai teori mengenai *occupational commitment Questionare* sebagai acuan untuk menggambarkan *occupational commitment* di masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Pada bab I ini akan diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Pada bab II ini berisi mengenai teori-teori dan literatur yang berkaitan dengan penelitian dan mendukung pemecahan permasalahan serta kerangka pemikiran

## **BAB III. METODE PENELITIAN**

Pada bab III ini menegaskan pendekatan, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah dalam penelitian.

## **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab IV ini menceritakan hasil dan pembahasan mengenai permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan *Occupational Commitment* terhadap kinerja masinis.

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab V ini berisi kesimpulan akhir dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya serta saran-saran yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan berkaitan dengan hubungan *Occupational Commitment* dengan kinerja masinis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Griffin dan Ebert (2007;239) manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja yang efektif.

Menurut B. Miner dan Miner dalam Hasibuan (2005:11) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses pengembangan, penerapan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur dan metode-metode serta program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Begitu pula dengan Hasibuan (2008;10) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

##### **2.1.2 Pengetian Komitmen Organisasi**

“Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.” (Robbins, 2008:100).

Menurut Yusof (2007:105) komitmen yang tinggi dalam mencapai misi dan objektif organisasi akan meningkatkan lagi kesungguhan dalam bekerja. Karyawan seperti ini akan merasakan organisasi tempat mereka bekerja merupakan sebagian daripada diri mereka. Keberhasilan organisasi bermakna keberhasilan bagi diri mereka juga. Hasil komitmen akan menciptakan kondisi kerja secara efisien dan efektif. Ini bermakna komitmen seseorang diukur kepada sejauh mana

individu ingin melibatkan diri secara mendalam terhadap tugasnya. Terdapat berbagai maksud komitmen yang diutarakan oleh beberapa tokoh.

Dalam buku Yusof (2007:106) Streers (1985) mengidentifikasi komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), loyalti (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Streers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pekerja sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan saran organisasi. Komitmen terhadap organisasi lebih daripada sekedar keanggotaan formal, karena ia meliputi sikap suka terhadap organisasi dan kesediaan berusaha dengan tingkat daya upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai suatu tujuan. Berdasarkan definisi ini komitmen organisasi termasuk unsur loyalti atau setia terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan indentifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dalam Sopiah (2008:155) Mathis dan Jackson (2000) memberikan definisi , *Organization Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*". (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Steers dan Porter (1983) dalam Sopiah (2008:156) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Streers (Dalam Dessler, 1992) yang dikutip Sopiah (2008:156), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
3. Keinginan yang kuat untk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Lalu menurut Mowday, Streers dan Porter (dalam Newstrooms, 1989) yang dikutip Sopiah (2008:156) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Begitu pula Newstrooms (1989) dalam Sopiah (2008:156) melanjutkan bahwa secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal:

1. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi,
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Menurut Sopiah (2008:157) dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- 1 Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- 2 Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
- 3 Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

#### **2.1.2.1 Bentuk Komitmen Organisasional**

Dalam Sopiah (2008:158) Kanter (1986), mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi.

3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional**

Dalam Sopiah (2008:163) komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya, Streers (1985) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David mengemukakan dalam Minner (1997) yang dikutip Sopiah (2008:183) bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.

3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Streers dan Porter dalam Supriyanto (2000) yang dikutip Sopiah (2008:164), dikemukakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, yaitu meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goals consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Menurut Sopiah (2008:164) dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, adalah:

1. Faktor personal,
2. Faktor organisasional, dan
3. Faktor yang bukan dari dalam organisasi.

### 2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasional

Dalam Robbins (2008:101) dikemukakan bahawa ada tiga dimensi terpisah dari komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral dan etis.

Dikemukakan oleh Meyer, Allen dan Smith dalam Spector (1998) yang dikutip Sopiah (2008:157) bahwa ada tiga komponen atau indikator komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi.
2. *Continuance Commitment*, terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *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.

Menurut Mowday et.al dalam Spector dan wiley (1998) yang dikutip Sopiah (2008:165), bahwa mengembangkan suatu skala yang disebut *Self Report Scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu:

- a) Penerimaan terhadap tujuan organisasi,

- b) Keinginan untuk bekerja keras, dan
- c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Penjabaran dari tiga aspek komitmen organisasi diatas adalah, sebagai berikut:

1. Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya anut sangat mirip dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi.
2. Saya merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari organisasi.
3. Saya hanya dapat bekerja dengan baik di organisasi lain asalkan tipe pekerjaanya sama dengan tipe pekerjaan yang ada di organisasi ini.
4. Organisasi ini benar-benar memberikan inspirasi yang terbaik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja.

(“Pengukuran Komitmen Organisasional”, RT Mowday, RM. Streers & LW Porter, 1979, *Journal of Vocantional Behavior*)

## **2.2 Pentingnya Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Pada dasarnya upaya-upaya dalam peningkatan kualitas dari perusahaan harus dimulai dari komitmen yang tinggi dari manajemen untuk meningkatkan kinerja individu karyawan yang ada dalam perusahaan (Santoso, 2006:128).

Hisrich (2008:373) mengutip dari Muse (2005:97-11), bahwa dalam studi yang dilakukan oleh Muse menggunakan sebuah contoh tentang 4.637 bisnis kecil untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan para karyawan dan kinerja perusahaan. Hasil-hasil dari studi tersebut menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan perusahaan.

Dalam Sopiah (2008:179) ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over* (Koch, 1978 dalam Sopiah, 2008:179), tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut (Angle, 1981 dalam Sopiah, 2008:179), rendahnya kualitas kerja (Strers, 1991 dalam Sopiah, 2008:179), dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Schein, 1968 dalam Sopiah, 2008:179). Hackett & Guinon (1995) dalam Sopiah (2008:179) menambahkan bahwa pimpinan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan, dimana dia akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya sehingga tingkat absensinya akan menurun. Sedangkan menurut Castren dan Spector (1987), dampaknya adalah karyawan akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.

Dalam Robbins (2008:101-103) dikatakan ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasi dan hasil kerja, tetapi hubungan tersebut sangat sederhana, seperti halnya keterlibatan pekerjaan, bukti penelitian menunjukkan hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan ketidakhadiran maupun perputaran karyawan. Pada umumnya, tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen organisasional lain. Suatu penelitian menemukan bahwa komitmen afektif adalah memprediksi berbagai hasil (persepsi karakteristik tugas, kepuasan karir, dan niat untuk pergi) dalam 72% kasus, dibandingkan hanya dengan 36% untuk komitmen normatif dan 7% untuk komitmen berkelanjutan.

Hasil-hasil yang lemah untuk komitmen berkelanjutan adalah masuk akal karena hal ini sebenarnya bukan merupakan sebuah komitmen yang kuat. Dibandingkan kesetiaan, (komitmen afektif) atau kewajiban (komitmen normatif) untuk seorang pemberi kerja, sebuah komitmen berkelanjutan mendeskripsikan seorang karyawan yang “terikat” dengan seorang pemberi kerja hanya karena tidak ada hal lain yang lebih baik.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap suatu organisasi, secara teori orang tersebut akan mengikuti segala ketentuan yang ada dalam organisasi tempat dia bekerja, dan akan bertanggung jawab atas kehadiran yang penuh dan berusaha keras dalam meningkatkan kinerja sehingga mencapai standar kerja yang maskinal sesuai ketentuasn perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaanya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

#### 2.3.1 Skripsi

Tabel 2.1 Skripsi

No	Penulis	Judul	Subjek Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Muhammad Arief Rahman Hakim	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten 2011	Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten	Metode kausalitas serta menggunakan analisis jalur	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen sebesar 48%
2	Isnaini Annisa	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap	Karyawan PT PLN Distribusi Jawa Barat	Jenis penelitiannya adalah kausalitas dan	Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara

		Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten	dan Banten	menggunakan analisis regresi berganda	sifnifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten
3	Novarina Kurniasi	Determinana Pilihan Karir Pada Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi S-1 Universitas Diponegoro)	Karyawan Tekom Manajemen <i>Consulting Center</i> di Bandung	penelitian deskriptif serta menggunakan analisis jalur	Hasil penelitian ini diperoleh bahwa secara simultan dan parsial variabel kepuasan kerja internal dan kepuasan kerja eksternal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan
4	Deanissa Shinta	Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi	Karyawan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Ajibarang	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah	kompensasi berpengaruh positif signifikan sebesar 28,3%

		Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ajibarang Tahun 2009		penelitian kausalitas serta menggunakan analisis jalur	terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Ajibarang
5	Revika Romario Bya	Pengaruh Efektivitas Kepemimpi nan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Pusat <i>Learning Center</i> PT. Telekomuni kasi Indonesia)	Kasus Pada Kantor Pusat <i>Learning Center</i> PT. Telekomu nikasi Indonesia	Pendekatan kausal dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda	variabel efektivitas kepemimpinan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di LC ( <i>Learning Center</i> )

### 2.3.2 Jurnal Nasional

Tabel 2.2 Jurnal Nasional

No	Penulis	Judul	Hasil yang Diperoleh	Persamaan	Perbedaan
1.	Anastasia Tania dan Eddy M. Susanto	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. <i>Dai Knife</i> di Surabaya	Variabel komitmen organisasi (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebesar 76,3%. Hasil uji T dan F menunjukkan hasil variabel X1 dan X2 secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y	1. Memiliki variabel kepuasan kerja (variabel X2) dan komitmen organisasi (variabel x) 2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh	1. Memiliki lebih dari satu variabel X, Y itu variabel motivasi dan variabel keputusan kerja 2. Menggunakan analisis regresi linear berganda
2	Jadongan Sijabat	Pengaruh Kepuasan Kerja	1. Kepuasan kerja (X) berhubungan	Menggunakan variabel kepuasan	1. Memiliki variabel dependen

		Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah	positif terhadap komitmen organisasi (Y1). Koefisien regresi positif (0,186) 2. Kepuasan kerja (X) berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah (Y2). Koefisien negatif (0,173)	kerja sebagai variabel independen, serta komitmen organisasi sebagai variabel dependen	lebih dari satu, yaitu komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah 2. Analisis data menggunakan model persamaan struktural
3	Astri Ghina	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan	1. Variabel budaya organisasi secara positif berhubungan dengan komitmen organisasi 2. Aspek budaya organisasi yang paling mendominasi	Variabel dependen komitmen organisasi	1. Budaya organisasi sebagai variabel independen 2. Objek penelitian adalah <i>civil government organizations in Indonesia</i> 3. Menggunakan

			pengaruhnya terhadap komitmen adalah <i>organizational communication</i>		analisis regresi linear berganda
4	Renny Rantika dan Sujono	Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta	1. <i>Work interfering ith the family</i> mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif 2. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional secara positif	Variabel dependen komitmen organisasi	1. Variabel independen konflik kerja-keluarga 2. Kepuasan kerja sebagai mediator 3. Objek penelitian perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta
5	Reni Sekar dan Puji Harto	Studi Empiris Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir	Ada dua faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa	Kaitan penelitian yang penulis lakukan dengan jurnal	

		<p>Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung)</p>	<p>akuntansi sebagai dosen. Pertama, Informasi lowongan kerja terdiri dari beberapa variabel seperti pendapatan, ketersediaan tempat kerja, dan pemahaman kerja. Faktor kedua, kepribadian terdiri dari nilai interistik pekerjaan dan lingkungan kerja.</p>	<p>yang ditulis Wardhani dkk adalah penelitian yang tertera pada ini sama yaitu menganalisis faktor dalam pemilihan karir, yang dimana hasilnya menjadi patokan dalam penentuan faktor dalam penelitian yang penulis buat dan menjadi sumber kajian pustaka.</p>	
--	--	--	--	--	--

### 2.3.3 Jurnal Internasional

Tabel 2.3 Jurnal Internasional

No	Penulis	Judul	Hasil yang Diperoleh	Persamaan	Perbedaan
1	Javud Eslami dan Davood Grakhari	<i>Organizational Commitment and Job Satisfaction</i>	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja (X) dan komitmen organisasi (Y)	1. Objek penelitian adalah pekerja Iran 2. Menggunakan analisis linear berganda
2	Imam, Abeer et al	<i>Impact of Jobs Satisfaction on Facet of Organizational Commitment (Affective, Continuance, and Normative Commitment): A Study of Banking Sector Employees of Pakistan</i>	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Menggunakan variabel <i>job satisfaction</i> (X) dan facets of organizational commitment affective (Y1), continuance (Y2), normative (Y3)	1. Objek penelitian adalah pekerja perbankan di Pakistan 2. Menggunakan persamaan regresi linear berganda
3	Abubakar Sulaiman dan Ameen	Job Satisfaction and	Adanya hubungan positif dan	Menggunakan variabel independen	1. Mnggunakan variabel dependen

	Abdullah AL-Hosani	Knowledge Sharing : The Cae of The UAE (United Arab Emirates)	langsung antara kepuasan kerja karyawan dengan kebiasaan <i>knowledge sharing</i> mereka	kepuasan kinerja ( <i>job satisfaction</i> )	<i>knowledge sharing</i> 2. Objek yang diteliti sektor perminyakan dan gas pada UAE
4	Hong Y. Park, Raymond L. Christine, dan Gail E. Sype	<i>Organizational Commitment and Turnover Intention in Union and Non Union Firms</i>	1. Pekerja dari <i>Union Firms</i> lebih berkomitme n terhadap organisasi 2. <i>Turnover</i> yang terjadi pada <i>Union Firms</i> kenyataanya lebih tinggi, walaupun pengujian korelasi dan regresi menunjukka n hasil secara statistik tidak	Komitmen organisasi merupakan salah satu variabel yang diteliti	1. Objek yang diteliti pekerja <i>Union Firm</i> dan non <i>Union Firm</i> 2. Meneliti variabel <i>turnoverintention</i> 3. Menggunakan analisis regresi linear berganda

			signifikan		
5	Ingi Runar Eovarosson, et al (2011)	<i>The Choice Career After Graduation: The case of Business Administration Graduates From a Small University (UNAK)</i>	Tidak ada perbedaan gender ketika responden memilih pekerjaan pertama setelah mereka lulus, sementara lebih banyak mahasiswa laki-laki dalam posisis manajerial	menguji indikator yang paling berpengaruh dalam pemilihan karir dengan menggunakan analisis deskriptif dan uji-z	

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Rancangan penelitian mengenai *occupational commitment* pada masinis PT. Kereta Api Indonesia (Pesero) Daerah Operasi 2 Bandung menggunakan rancangan penelitian non-eksperimental adalah empiric sistematis dimana ilmuan tidak dapat mengontrol secara langsung variabel bebasnya karena manifestasinya telah muncul, atau karena sifat hakekat variabel ini memang menutup kemungkinan manipulasi. Inferis tentang relasi antar variabel dibuat, tanpa intervensi langsung, berdasarakan variasi yang muncul seiring dalam variabel bebas dan variabel terikatnya (Kerlinger, 2006).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pendekatan deskriptif terhadap data kuantitatif. Teknik pendekatan deskriptif adalah teknik yang memberikan gambaran atau deskripsi dari situasi, kejadian atau kumpulan kejadian tertentu (Chirstensen, 1997). Menurut Syaifuddin Azwar (2004), penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numeric yang diolah dengan menggunakan metode statistic. Untuk mendapatkan data yang diinginkan, peneliti akan melakukan survey, dengan menyebarkan kuesioner kepada partisipan penelitian untuk mendapatkan informasi mengenai dirinya yang berhubungan dengan variabel penelitian.

#### **3.2 Variabel Operasional**

Variabel operasional dalam penelitian skripsi menguraikan bagian-bagian yang lebih operasional untuk mendapatkan data, meliputi variabel, sub variabel, indikator, nomor item, dan skala. Menurut Sugiyono (2014:96) variabel penelitian adalah suatu atribut atas sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Hath dan Farhady (dalam Sugiyono 2014:95) variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang

atau objek, yang mempunyai varian orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek lain. Sedangkan menurut Kerlinger (dalam Sugiyono 2014:95) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari.

Sedangkan menurut Creswell (dalam Sugiyono 2014:96) menyatakan variabel adalah karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi yang bisa bervariasi antara orang dan organisasi yang diteliti. Sedangkan menurut Kiddere (dalam Sugiyono 2014:96) menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas disaat peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.

Berdasarkan judul yang diangkat oleh penulis yaitu “Studi Deskriptif Mengenai *Occupational Commitment* Pada Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung” maka variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 variabel Operasional

Dimensi	Subdimensi	Indikator	Nomer Item
<i>Affective commitment</i>	Bertahan dalam satu pekerjaan karena suatu keinginan	Bekerja sebagai masinis berdasarkan keinginan sendiri	1,2
	Memiliki hubungan emosional dengan pekerjaan	Merasakan senang dengan pekerjaan sebagai masinis	3,4
		Bangga terhadap pekerjaan yang sekarang	5,6
	Mengidentifikasi diri terhadap pekerjaan	Merasa bahwa pekerjaan tersebut merupakan bagian dari dirinya	7,8
	Adanya keterlibatan lebih dalam pekerjaan	Peduli terhadap keberhasilan dalam menjalankan tugas	9,10
<i>Continuance Commitment</i>	Mempertimbangkan keuntungan dan kerugian jika berhenti bekerja	Mempertimbangkan untung rugi mengenai sesuatu yang berharga ketika	11,12,13

		meninggalkan pekerjaan ( <i>investement</i> )	
		Mempertimbangkan untung rugi dalam bentuk alternatif pekerjaan ketika meninggalkan pekerjaan ( <i>alternative</i> )	14,15,16
	Bertahan dalam pekerjaan karena suatu kebutuhan	Merasa bekerja sebagai masinis merupakan suatu kebutuhan	17,18,19,20
<i>Normative Commitment</i>	Bertahan dalam pekerjaan karena ada rasa wajib	Memiliki loyalitas terhadap pekerjaan	21,22,23
		Merasa memiliki kewajiban untuk menetap pada pekerjaan saat ini	24,25
	Memiliki keyakinan “apa yang benar” berkaitan dengan moral terhadap pekerjaannya saat ini	Memiliki keyakinan positif terhadap profesi sebagai masinis	26,27
		Bekerja sesuai dengan aturan, tugas pokok, dan fungsi yang berlaku	28,29,30

### 3.3 Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian merupakan serangkaian proses penelitian dari awal pengamatan masalah sampai ke proses yang akan diteliti hingga kesimpulan dan saran. Penelitian yang penulis laksanakan melalui beberapa tahapan, seperti tahapan persiapan yang matang demi terlaksananya penelitian ini dengan baik dan untuk mendapatkan data yang akurat. Untuk itu penulis melakukan persiapan-persiapan baik secara teknis maupun administratif. Dalam melakukan penelitian, diperlukan adanya tahapan penelitian yang bertujuan agar semua prosedur yang dilakukan tampak secara utuh. Tahapan penelitian yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian faktor-faktor yang memotivasi masinis PT. Kereta api Indonesia (Persero) untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Oleh sebab itu

tahapan-tahapan yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian ini merupakan tahapan penelitian yang dilakukan untuk mencermati dan meninjau semua rencana yang telah dibuat, yang telah digambarkan pada gambar 3.1

Tahapan-tahapan dalam penelitian ini adalah menemukan dan menentukan fenomena-fenomena yang ada pada masinis. Fenomena yang diangkat oleh penulis didasarkan pada situasi di Indonesia pada saat ini, yang dimana jumlah lulusan baik itu SMK, STM, maupun SMA IPA yang ingin bekerja menjadi masinis di PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Fenomena ini didasar pada tingkat kesejahteraan yang kelak akan didapat apabila menjadi masinis.

Dalam penelitian ini ditentukan tujuan untuk memfokuskan permasalahan dengan hasil akhir penelitian berupa kesimpulan yang mana dapat menjawab bahwa masinis ingin tetap bertahan pada pekerjaannya. Sehingga penelitian ini dapat berkontribusi sebagai masukan bagi berbagai pihak.

Sebelum melakukan pembuatan kerangka pemikiran, maka penulis melakukan survei lapangan dan dari hasil tersebut penulis menetapkan subjek penelitian yaitu Masinis Madya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung, dan dilanjutkan dengan studi pustaka dengan membaca artikel, jurnal, skripsi serta teori yang mendukung dalam penelitian ini, sehingga ditentukan sebelas variabel yang telah dipertimbangkan dalam studi pustaka dan hasil survey lapangan. Sebelas variabel tersebut merupakan variabel yang sering digunakan dalam penelitian terdahulu, sehingga didapat kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian terdahulu, sehingga didapat kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini.

Setelah dibuat kerangka pemikiran, selanjutnya penulis menetapkan metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan analisis faktor dan metode *common factor analysis or principal axis factoring*. Kemudian mengidentifikasi variabel penelitian, identifikasi variabel dilakukan dengan mempertimbangkan hasil penelitian terdahulu dan didapatkan seperti yang

terlampir pada variabel operasional dan terbentuk satu kuesioner sebagai alat ukur yang sudah diuji valid dan reliabelnya. Sebelum memasuki analisis data dilakukan uji asumsi data. Setelah dinyatakan layak data kemudian dianalisis dengan metode yang sudah ditentukan, kemudian data yang telah diolah dibahas secara rinci, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian dan saran yang berguna bagi berbagai pihak.

### **3.4 Sampel**

Menurut Sugiyono (2014,149), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili).

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung sejumlah 62 masinis yang memilih tetap bertahan pada pekerjaannya sebagai masinis. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2006), teknik *probability sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur penelitian (anggota populasi) untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Jenis teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2006). Dengan kata lain, semua subjek memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian.

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui faktor yang signifikan untuk tetap komitmen berkarir menjadi masinis di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sehingga dalam penelitian ini terdapat kriteria-kriteria tertentu dalam

pengambilan sampelnya, kriteria-kriteria tersebut yaitu masinis madya aktif yang telah bekerja minimal 4000 jam kerja.

### **3.5 Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Jenis Data**

Apabila dilihat dari pembagian data menurut cara memperolehnya, data dapat dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

##### **A. Data primer**

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:223). Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau sumber pertama yang secara umum disebut sebagai nara sumber atau responden. Data primer yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan penyebaran kuesioner dan dijawab oleh objek penelitian yaitu masinis madya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung yang memenuhi syarat kriteria yaitu sudah memiliki minimal 4000 jam kerja.

##### **B. Data sekunder**

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:223). Menurut Suharyadi dan Purwanto (2009:14) data sekunder merupakan data yang sudah diterbitkan atau digunakan oleh pihak lain. Contoh data sekunder adalah yang diambil dari web resmi PT. Kereta Api Indonesia (Persero), koran, majalah, data dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dan data publikasi lainnya.

#### **3.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014:230), sedangkan menurut Cristensen (dalam Sugiyono, 2014, 230) menyatakan bahwa kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data partisipan atau responden pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Kuesioner ini merupakan pengembangan dari *Organizational Commitment* yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (1991). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari *Occupational Commitment Questionnaire* yang disusun oleh Meyer & Allen (1997).

#### **b. Studi Pustaka**

Studi kepustakaan merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara mempelajari *literature* yang dapat menunjang serta melengkapi data yang diperlukan dan berguna bagi penelitian ini. Dalam penelitian ini, data kepustakaan peneliti didapatkan dari buku-buku teori, jurnal baik nasional maupun internasional, skripsi makalah atau penelitian terdahulu yang dianggap relevan menunjang penelitian ini.

### **3.5.3 Skala Pengukuran**

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Data berskala ordinal sudah menunjukkan ada tingkatan atau peringkat berupa kategori-kategori untuk menunjukkan kategori yang satu lebih baik dari kategori yang lain, namun jarak antara kategori tidak sama.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), cukup setuju (CS), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

### **3.6 Uji Validitas dan Reabilitas**

Dalam penelitian ini karena peneliti menggunakan kuesioner yang disusun sendiri sebagai alat pengumpul data, maka penulis bertanggung jawab untuk mengujikan setiap item-item tersebut sudah betul-betul handal dan memenuhi persyaratan. Validitas dan reabilitas merupakan dan persyaratan pokok yang harus dilakukan pengujiannya untuk alat ukur yang digunakan peneliti.

Untuk mempermudah perhitungan validitas dan reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat sehingga meminimalisir kesalahan pengelolaan data maka peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak *Stastictic Program of Social Sciense* ( SPSS) 17 for Windows dalam validitas dan reliabilitasnya.

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur . Menurut Freidenberg (1995), hal ini menunjukkan pada ketepatan dan kecermatan hasil tes dalam menjalankan tugas pengukurannya. Peneliti menggunakan *construct validity*. *Construct validity* merupakan salah satu validitas yang digunakan untuk melihat hubungan antara hasil pengukuran suatu alat tes dengan konsep teoritis yang dimilikinya . Perhitungan dilakukan dengan korelasi *rank-Spearman* karena data variabel bersifat ordinal.

#### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi (keterandalan) dari suatu alat ukur. Alat ukur yang reliabel adalah alat ukur yang dapat diandalkan, alat ukur tersebut dapat diandalkan untuk menghasilkan skor yang merupakan perkiraan yang realistik dari karakteristik sesungguhnya subjek. Menurut

Kerlinger (2006), reliabilitas dapat mengidentifikasi apakah alat ukur cukup akurat, stabil dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*, yaitu:

**Tabel 3.3 Hasil Reliabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	30

**Sumber : hasil olahan peneliti**

### **3.7 Teknik Analisis Data Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskriptifkan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagai mana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2013: 29).

Pada statistik deskriptif ini, akan dikemukakan cara-cara penyajian data dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik garis maupun batang, diagram lingkaran, pictogram, penjelasan kelompok modus, mean, median, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.

Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimental dan bersifat deskriptif. Penelitian ini berusaha untuk membuat deskripsi atau gambaran dari fenomena yang diselidiki. Data yang didapat kemudian diolah menggunakan program *Microsoft Excel* untuk memasukkan hasil skoring masing-masing komponen dari

*occupational commitment*, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Melalui pengolahan tersebut dapat diketahui komponen mana yang memperlihatkan kecenderungan atau yang mendasari para masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung untuk bertahan pada pekerjaannya saat ini.

Setelah skor masing-masing dimensi pada setiap subjek diketahui, kemudian dilakukan pengelompokan subjek mana yang memiliki dominasi tertinggi pada setiap dimensi. Masing-masing dimensi akan memiliki jumlah subjek terbanyak. Dimensi yang memiliki subjek terbanyak itulah yang mendominasi atau yang mendasari *occupational commitment* pada masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Karakteristik Penelitian**

Penelitian yang telah dilakukan berjudul “*Occupational Commitment* pada Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai komitmen terhadap pekerjaan pada masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung. Pada penelitian ini sebanyak 62 masinis dijadikan subjek penelitian. Kriteria masinis yang dijadikan subjek penelitian adalah masinis yang memiliki pangkat minimal masinis Madya, dalam artian mereka telah menjalankan kereta api selama 4000 jam kerja atau setara dengan 2 tahun pengalaman kerja.

Menurut Meyer & Allen (1993, dalam Meyer & Allen, 1997), karakteristik pribadi meliputi usia, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan, dan jenis kelamin. Hal-hal tersebut akan mempengaruhi munculnya komitmen di lingkungan kerja. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing karakteristik subjek penelitian.

Tidak semua variabel demografis ini berhubungan secara kuat maupun konsisten dengan komitmen. Seluruh subjek penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Menurut Matheu & Zajac (1990; dalam Meyer & Allen, 1997), terdapat perbedaan occupational commitment pada seseorang yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dimana perempuan lebih komitmen terhadap pekerjaannya walaupun Perbedaanya sedikit. Kemudian berdasarkan status pernikahan, dari 62 orang yang diteliti, 10 orang diantaranya belum menikah dan 52 orang diantaranya sudah menikah. Pada dasarnya status pernikahan tidak menunjukkan hubungan yang konsisten dengan komitmen.

Meskipun demikian, ikatan pernikahan ini menghasilkan peningkatan tanggung jawab dan membuat satu profesi menjadi lebih berharga dan penting (Robbins, 2000; dalam Anwar, 2007). Para masinis yang sudah menikah mengindikasikan bahwa mereka memiliki continuance commitment sebagai dasar keterikatan mereka untuk terus bertahan pada pekerjaannya.

Lalu berdasarkan tingkat masinis, dari 62 orang yang diteliti, 33 orang diantaranya adalah masinis madya dan 29 orang diantaranya adalah masinis utama. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden adalah masinis tingkat utama, dimana mereka lebih banyak mengemban tugas dan bekerja lebih lama pada pekerjaan tersebut.

Berdasarkan masa kerja, dari 62 orang yang diteliti, 22 orang diantaranya memiliki masa kerja 2-10 tahun, dan 40 orang diantaranya memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Masa kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi komitmen pekerja. Berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh Angke & Perry (1981; dalam Meyer & Allen, 1997) salah satu prediktor paling penting dalam menentukan komitmen seseorang adalah masa kerja. Dapat diketahui bahwa kebanyakan masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Semakin lama ia bekerja pada pekerjaannya dengan usia yang semakin tua, maka ia akan semakin berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Kemudian berdasarkan pendidikan, dari 62 orang yang diteliti, 58 orang memiliki pendidikan SMA, masing-masing 1 orang diantaranya memiliki pendidikan D3 dan S1 dan 2 orang diantaranya memiliki pendidikan SMK. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan SMA. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi pula harapan individu yang tidak diakomodir oleh organisasi, sehingga komitmennya akan semakin rendah. Karakteristik yang terakhir adalah berdasarkan usia. Dari 62 orang yang diteliti, 21 orang diantaranya berusia kurang dari 31 tahun, 34 orang diantaranya berusia 31-44 tahun, dan 7 orang diantaranya berusia lebih dari 44 tahun. Hal ini

mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berusia antara 31-44 tahun. Pada tahap ini, individu telah menetapkan pilihan karirnya dan mulai menunjukkan kepeduliannya terhadap pencapaian prestasi, performansi, dan kemajuannya. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja dengan usia 31-44 tahun mulai semakin mengembangkan komitmennya terhadap pekerjaannya. Pekerja yang berusia lebih tua akan memiliki pengalaman bekerja lebih banyak dan mungkin lebih positif dibandingkan dengan para pekerja yang lebih muda.

#### **4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan *Affective Commitment***

*Affective Commitment* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor demografik (Meyer & Allen, 1997). Dalam penelitian ini, peneliti akan memberikan gambaran data demografik mengenai jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, tingkat pendidikan, dan usia masinis yang memiliki dasar keterikatan *affective commitment*.

Dari hasil penelitian penulis, data penunjang *occupational commitment* masinis PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung yang didasari oleh *affective commitment*. Berdasarkan katagori usia, dari 39 orang masinis yang memiliki dasar keterikatan *affective commitment*, 11 diantaranya berada pada katagori usia *Trial Stage* (<31 tahun), 16 orang berada pada katagori *Estabilishment Stage* (31-44 tahun), dan 2 orang berada pada katagori *Maintenance Stage* (>44 tahun). Hal tersebut menunjukkan bahwa masinis yang memiliki dasar keterikatan *affective commitment* didominasi oleh mereka yang berusia 31-44 tahun dan berada pada *Estabilishment stage*.

Menurut Matheu & Zajac (1990; dalam Meyer & Allen, 1997) variabel usia memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen meskipun lemah . Masinis yang berada pada *Estabilishment stage* ini telah menetapkan pilihan karirnya sebagai masinis dan mereka mulai menunjukkan kepeduliannya terhadap pekerjaan tersebut. Masinis yang berada pada tahap ini mulai termotivasi untuk sukses, dan hal ini dimungkinkan bahwa komitmen yang dimiliki semakin kuat.

Tingkat pendidikan pada dasarnya tidak menunjukkan hubungan yang konsisten dengan komitmen. Tetapi semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin banyak pula harapan individu yang tidak bisa diakomodir oleh organisasi, sehingga komitmennya akan semakin rendah. Jika dilihat dari katagori pendidikan, masinis yang memiliki dasar keterikatan *affective commitment* ini hampir seluruhnya memiliki tingkat pendidikan SMA, yaitu sebanyak 36 orang dari 39 orang masinis. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dimungkinkan dapat mengakomodir harapan para masinis dan komitmen mereka dapat dikatakan cukup kuat. Apabila dilihat dari katagori masa kerja, sebanyak 27 orang dari 39 orang masinis memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Menurut Angle & Perry (1981; dalam Meyer & Allen, 1997) semakin lama seseorang bekerja pada pekerjaannya dengan usia yang semakin tua, maka ia akan mendapatkan peluang untuk menerima tugas yang lebih menantang. Hal ini menunjukkan bawa semakin lama seseorang bekerja pada pekerjaannya, maka ia akan semakin berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Kemudian dilihat dari tingkat masinis, sebanyak 21 orang berada pada tingkat masinis madya dan 18 orang berada pada tingkat masinis utama . Semakin tinggi tingkatan masinis, semakin lama masa kerja yang dimilikinya dan hal tersebut dimunkinkan bahwa komitmennya pun akan semakin kuat. Status pernikahan hampir sama dengan tingkat pendidikan bahwa pada dasarnya tidak menunjukkan hubungan konsisten dengan komitmen. Namun, ikatan pernikahan ini akan menghasilkan tanggung jawab, dan dapat membuat suatu profesi menjadi penting dan berharga (Robbins, 2000; dalam Anwar, 2007). Dapat dilihat bahwa sebanyak 32 orang dari 39 orang masinis sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan masinis yang memiliki dasar keterikatan *affective commitment* akan semakin berkomitmen karena mereka memiliki tanggung jawab terhadap keluarganya dan memandang bahwa profesinya saat ini itu penting dan berharga.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan *Continuance Commitment*

Menurut Meyer & Allen (1997) *continuance commitment* juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor demografik. Faktor-faktor demografik tersebut diantaranya adalah status pernikahan, masa kerja, tingkat pendidikan, dan usia. Namun, pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa hanya terdapat satu orang subjek penelitian yang memiliki *occupational commitment* yang didasari oleh komponen *continuance commitment*.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, hanya 1 orang dari keseluruhan masinis yang memiliki dasar keterikatan *continuance commitment*. Masinis tersebut berusia 30 tahun dan berada pada tahap *Trial Stage*. Pada tahap tersebut, seorang masinis masih mengembangkan konsep diri dan mengidentifikasikan dirinya terhadap pekerjaan.

Menurut Matheu & Zajac (1990; dalam Meyer & Allen) variabel usia memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen meskipun lemah. Kemudian masinis tersebut memiliki pendidikan SMA. Pada dasarnya tingkat pendidikan tidak menunjukkan hubungan yang konsisten dengan komitmen. Walaupun demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan pekerja akan semakin memiliki komitmen yang rendah karena organisasi atau perusahaan dimungkinkan tidak dapat mengakomodir harapan pekerja. Karena masinis dengan dasar keterikatan *continuance commitment* ini memiliki tingkat pendidikan SMA, dimungkinkan ia memiliki komitmen yang kuat.

Apabila dilihat dari katagori masa kerja, masinis tersebut berada pada *advancement stage* karena sudah 9 tahun menjadi masinis. Menurut Angle & Perry (1981; dalam Meyer & Allen, 1997) masa kerja merupakan salah satu prediktor yang kuat terhadap *occupational commitment*. Semakin lama ia bekerja, komitmennya pun akan semakin kuat. Status pernikahan juga menentukan komitmen seseorang dalam bekerja. Seseorang yang sudah menikah cenderung memiliki *continuance commitment*. Seseorang dengan dasar keterikatan *continuance commitment* akan bertahan pada pekerjaannya karena ia

memiliki kebutuhan personal dan memiliki kesadaran apabila meninggalkan pekerjaannya tersebut akan mengalami kerugian.

#### **4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan *Normative Commitment***

Meyer & Allen (1997) dalam teorinya mengungkapkan bahwa *normative commitment* juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor demografik. Faktor-faktor demografik tersebut diantaranya adalah status pernikahan, masa kerja, tingkat pendidikan, dan usia.

Dari hasil penelitian, data penunjang *occupational commitment* masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung yang didasari oleh *continuance commitment*. Apabila dilihat dari katagori usia, dari 16 orang masinis yang memiliki dasar keterikatan *normative commitment*, 7 orang diantaranya berada pada katagori usia *Trial Stage* (< 31 tahun), 4 orang berada pada katagori *Establishment Stage* (31-44 tahun), dan 5 orang berada pada katagori *Maintenance Stage* (> 44 tahun). Hal tersebut menunjukkan bahwa masinis yang memiliki dasar keterikatan *normative commitment* didominasi oleh mereka yang berusia kurang dari 31 tahun dan berada pada *Trial Stage*. Masinis yang berada pada tahap ini masih mengembangkan konsep diri dan mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya. Masinis pada tahap ini membutuhkan kesempatan untuk pencarian diri dan aktivitas yang bervariasi. Walaupun demikian, menurut Matheu & Zajac (1990; dalam Meyer & Allen, 1997) variabel usia memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen meskipun lemah.

Jika dilihat dari katagori pendidikan, masinis yang memiliki dasar keterikatan *normative commitment* ini hampir seluruhnya memiliki tingkat pendidikan SMA, yaitu sebanyak 15 orang dari 16 orang masinis. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dimungkinkan dapat mengakomodir harapan para masinis dan komitmen mereka dapat dikatakan cukup kuat. Tingkat pendidikan pada dasarnya tidak menunjukkan hubungan yang konsisten dengan komitmen. Tetapi semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin banyak pula harapan individu yang tidak bisa diakomodir oleh organisasi, sehingga

komitmennya akan semakin rendah. Apabila dilihat dari katagori masa kerja, sebanyak 9 orang dari 16 orang masinis memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja pada pekerjaannya, maka ia akan semakin berkomitmen terhadap pekerjaannya. Kemudian dilihat dari tingkat masinis, sebanyak 8 orang berada pada tingkat masinis madya dan sebanyak 8 orang lainnya berada pada tingkat masinis utama.

Status pernikahan hampir sama dengan tingkat pendidikan bahwa pada dasarnya tidak menunjukkan hubungan yang konsisten dengan komitmen. Dapat dilihat bahwa sebanyak 14 orang dari 16 orang masinis sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan masinis yang memiliki dasar keterikatan *normative commitment* akan semakin berkomitmen karena mereka telah memiliki tanggung jawab terhadap keluarganya dan memandang bahwa profesinya saat ini itu penting dan berharga.

#### **4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Masinis**

Gambaran tiga klasifikasi atau tingkatan masinis (awak sarana perkeretaapian) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero), yaitu Masinis Muda, Masinis Madya, dan Masinis Utama. Namun, subjek penelitian yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah minimal Masinis Madya. Hal ini ditetapkan agar subjek penelitian pengalaman yang cukup terhadap profesinya sebagai masinis, melihat kenyataan bahwa Masinis Muda itu belum memiliki pengalaman yang cukup karena mereka hanya berprofesi sebagai masinis.

Masinis dengan tingkatan Madya, memiliki pengalaman sebagai masinis jalan selama kurang lebih 4000 jam atau setara dengan 2 tahun, lulus Pendidikan dan Pelatihan Awak Sarana Perkeretaapian Madya, dan lulus uji kecakapan sebagai Awak Sarana Perkeretaapian Madya. Perbedaan ketiga tingkatan masinis itu terletak pada jam kerja yang telah ditempuh dan uji kecakapan yang telah diraih.

Apabila dilihat dari 33 orang masinis yang memiliki katagori Masinis Madya, sebanyak 21 orang memiliki dasar keterikatan *affective commitment*, 1 orang memiliki dasar keterikatan *continuance commitment*, 8 orang memiliki dasar keterikatan *affective commitment* dan *normative commitment*. Lalu apabila dilihat dari 29 orang masinis yang memiliki katagori Masinis Utama, sebanyak 18 orang memiliki dasar keterikatan *affective commitment*, 8 orang memiliki dasar keterikatan *normative commitment*, dan 1 orang memiliki dasar keterikatan *affective commitment* dan *continuance commitment*.

Para masinis yang memiliki tingkatan Masinis Madya maupun Masinis Utama hampir seluruhnya memiliki dasar keterikatan *affective commitment*. Artinya, para Masinis Madya maupun Masinis Utama tetap bertahan pada pekerjaannya karena keinginan mereka sendiri (*want to*). Para masinis tersebut memiliki kelekatan secara emosional terhadap pekerjaannya. Masinis dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi masinis karena mereka memiliki keinginan untuk itu. Semakin tinggi tingkatan masinis, masa kerja yang dimiliki akan semakin lama. Semakin lama seorang pekerja pada pekerjaannya, maka akan semakin kuat komitmen yang dimilikinya.

## **4.2 Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Teknik Analisis Data Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskriptifkan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagai mana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2013: 29).

Pada statistik deskriptif ini, akan dikemukakan cara-cara penyajian data dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik garis maupun batang, diagram lingkaran, pictogram, penjelasan kelompok modus, mean, median, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.

Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimental dan bersifat deskriptif. Penelitian ini berusaha untuk membuat deskripsi atau gambaran dari fenomena yang diselidiki. Data yang didapat kemudian diolah menggunakan program *Microsoft Excel* untuk memasukkan hasil skoring masing-masing komponen dari *occupational commitment*, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Melalui pengolahan tersebut dapat diketahui komponen mana yang memperlihatkan kecenderungan atau yang mendasari para masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung untuk bertahan pada pekerjaannya saat ini.

Setelah skor masing-masing dimensi pada setiap subjek diketahui, kemudian dilakukan pengelompokan subjek mana yang memiliki dominasi tertinggi pada setiap dimensi. Masing-masing dimensi akan memiliki jumlah subjek terbanyak. Dimensi yang memiliki subjek terbanyak itulah yang mendominasi atau yang mendasari *occupational commitment* pada masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung.

#### **4.2.2 Uji Validitas dan Reabilitas**

Dalam penelitian ini karena peneliti menggunakan kuesioner yang disusun sendiri sebagai alat pengumpul data, maka penulis bertanggung jawab untuk mengujikan setiap item-item tersebut sudah betul-betul handal dan memenuhi persyaratan. Validitas dan reabilitas merupakan dan persyaratan pokok yang harus dilakukan pengujiannya untuk alat ukur yang digunakan peneliti.

Untuk mempermudah perhitungan validitas dan reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat sehingga meminimalisir kesalahan pengelolaan data maka peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak *Stastictic Program of Social Sciense (SPSS) 17 for Windows* dalam validitas dan reliabilitasnya.

#### 4.2.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Menurut Freidenberg (1995), hal ini menunjukkan pada ketepatan dan kecermatan hasil tes dalam menjalankan tugas pengukurannya. Peneliti menggunakan *construct validity*. *Construct validity* merupakan salah satu validitas yang digunakan untuk melihat hubungan antara hasil pengukuran suatu alat tes dengan konsep teoritis yang dimilikinya. Perhitungan dilakukan dengan korelasi *rank-Spearman* karena data variabel bersifat ordinal.

Kriteria yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya alat ukur yang digunakan adalah kriteria Guilford (1956), yaitu:

Tabel 4.1  
Hasil uji validitas

No pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,711	0,361	Valid
2	0,803	0,361	Valid
3	0,634	0,361	Valid
4	0,516	0,361	Valid
5	0,482	0,361	Valid
6	0,683	0,361	Valid
7	0,445	0,361	Valid
8	0,682	0,361	Valid
9	0,527	0,361	Valid
10	0,601	0,361	Valid
11	0,647	0,361	Valid
12	0,458	0,361	Valid
13	0,639	0,361	Valid
14	0,729	0,361	Valid
15	0,679	0,361	Valid
16	0,659	0,361	Valid
17	0,581	0,361	Valid
18	0,784	0,361	Valid
19	0,776	0,361	Valid
20	0,654	0,361	Valid
21	0,824	0,361	Valid
22	0,821	0,361	Valid
23	0,586	0,361	Valid
24	0,651	0,361	Valid
25	0,791	0,361	Valid

26	0,651	0,361	Valid
27	0,692	0,361	Valid
28	0,655	0,361	Valid
29	0,569	0,361	Valid
30	0,423	0,361	Valid

#### 4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi (keterandalan) dari suatu alat ukur. Alat ukur yang reliabel adalah alat ukur yang dapat diandalkan, alat ukur tersebut dapat diandalkan untuk menghasilkan skor yang merupakan perkiraan yang realistis dari karakteristik sesungguhnya subjek. Menurut Kerlinger (2006), reliabilitas dapat mengidentifikasi apakah alat ukur cukup akurat, stabil dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*, yaitu:

**Tabel 4.2 Hasil Reliabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	30

**Sumber : hasil olahan peneliti**

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh peneliti akan dibahas dengan menggunakan teori Meyer & Allen (1997) mengenai *Occupational Commitment*. Menurut Meyer & Allen (1997), *occupational commitment* itu sendiri dibagi menjadi tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

#### **4.3.1. Pembahasan Secara Umum *Occupational Commitment* pada Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung**

Meyer & Allen (1997) mendefinisikan *occupational commitment* sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan seseorang dengan pekerjaannya yang memiliki dampak pada keputusan untuk tetap bertahan dan melanjutkan pekerjaannya. *Occupational commitment* ini muncul sebagai suatu sikap dari hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya atau dapat pula merupakan suatu ekspresi dari adanya minat, kebutuhan, dan harapan dengan keadaan yang sekarang.

Dalam buku Meyer & Allen (1997) disebutkan bahwa terdapat beberapa penelitian mengenai *occupational commitment*, diantaranya adalah *occupational commitment* memiliki efek penting dalam *organizational commitment* (Wallace, 1993), *turnover intentions* (Aryee & Tan, 1992; Meyer et al, 1993), dan *work appraisal* (Somer & Birnbaum, 1998).

*Occupational commitment* dibagi menjadi tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Ketiga komponen tersebut akan mendasari bagaimana keterikatan seseorang untuk tetap bekerja pada pekerjaannya, dan hal itu terlihat dari performansi kerja sebagai dampak dari komitmen.

Tinggi rendahnya *occupational commitment* tidak merupakan hasil penjumlahan dari ketiga komponen tersebut. Komponen yang paling mendasari atau yang berperan diantara ketiga komponen tersebut akan memiliki implikasi yang berbeda dan mempengaruhi keputusan seseorang dalam mempertahankan pekerjaannya saat ini. Seseorang akan memiliki ketiga komponen *occupational commitment* dalam dirinya namun hanya akan ada satu komponen yang terlihat jelas dan menjadi dasar utama, apakah itu *affective commitment*, *continuance commitment*, atau *normative commitment*. Walaupun demikian, tidak menutup kemungkinan bahwa seseorang memiliki dua komponen dalam dirinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 62 masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung, ditemukan sebanyak 39 orang masinis memiliki *affective commitment* sebagai komponen yang paling mendasari *occupational commitment* yang dimilikinya. Kemudian, sebanyak 16 orang masinis memiliki komponen *normative commitment* sebagai *occupational commitment* yang paling mendasari dalam dirinya. Lalu sebanyak 1 orang masinis memiliki *continuance commitment* sebagai komponen yang paling mendasari *occupational commitment* yang dimilikinya untuk tetap bertahan pada profesinya saat ini.

Hasil yang telah didapatkan tersebut menunjukkan bahwa masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung secara umum didasari oleh *affective commitment*. Hal tersebut dapat dimaknakan bahwa masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung memiliki kelekatan secara emosional serta dapat mengidentifikasi diri dan melibatkan diri secara lebih dalam pekerjaannya sebagai seorang masinis.

Menurut Meyer & Allen (1997), masinis yang memiliki *affective commitment* yang tinggi ini akan tetap bertahan pada pekerjaannya sebagai masinis karena keinginan mereka sendiri dan karena mereka mau (*want to*).

Disamping itu, sebanyak 16 orang masinis dari keseluruhan responden memiliki komponen mendasar *normative commitment*. Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung yang memiliki komponen ini memiliki perasaan “wajib” untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Masinis dengan komponen ini akan menunjukkan tingkah laku kerja yang didasari oleh keyakinan mengenai “apa yang benar”, dan hal itu berkaitan dengan moral. Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung dengan *normative commitment* yang tinggi akan merasa memiliki keharusan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya saat ini (*ought to do*).

Perilaku kerja yang ditampilkan masinis memiliki komponen *normative commitment* salah satunya didasari oleh adanya rasa tanggung jawab pada bangsa

dan negara untuk dapat melayani masyarakat dengan baik khususnya di bidang transportasi darat kereta api. Lalu masinis dengan komponen ini juga didasari oleh perasaan “wajib” karena merasa bahwa dirinya harus mengantarkan penumpang atau barang selamat sampai tujuan dengan aman dan nyaman. Bagi mereka, membuat senang penumpang itu merupakan bagian dari ibadah dan tugas yang mulia.

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, komponen *continuance commitment* dimiliki oleh masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung sebanyak 1 orang. Masinis yang memiliki komponen ini akan menunjukkan perilaku kerja yang mempertahankan pekerjaannya atas dasar pertimbangan untung-rugi.

Masinis dengan *continuance commitment* yang tinggi akan cenderung mengikatkan diri mereka terhadap pekerjaannya karena ada suatu kebutuhan yang bersifat personal (*need to do*) dan mereka akan mengalami kerugian apabila mereka melepaskan pekerjaan tersebut. Bagi mereka, bertahan pada profesinya sebagai masinis dilakukan karena mereka butuh pekerjaan untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Jika mereka meninggalkan pekerjaan tersebut, mereka akan merasa rugi dengan tidak mendapatkan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

#### **4.3.2. Pembahasan *Occupational Commitment* pada Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung Berdasarkan Komponen yang Paling Mendasari**

Bedasarkan apa yang telah dipaparkan sebelumnya dapat dilihat jelas bahwa *occupational commitment* yang mendasari masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah komponen *affective commitment*.

Menurut Meyer & Allen (1997), *affective commitment* berkaitan dengan *attachment* atau kelekatan secara emosional, pengidentifikasian, dan keterlibatan

lebih dalam seseorang terhadap *occupational* atau pekerjaannya. Seseorang dengan *affective commitment* yang tinggi akan tetap bertahan pada pekerjaannya tersebut karena keinginan mereka sendiri dan karena mereka ingin (*want to*). Seseorang yang memiliki komponen *affective commitment* tinggi akan menampilkan tingkah laku yang positif keterikatannya pada pekerjaannya saat ini.

Menurut hasil penelitian, 39 dari 62 orang masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung yang menjadi subjek penelitian memiliki komponen *affective commitment* sebagai dasar komitmen yang mendasarinya. Hal tersebut menunjukkan adanya keterikatan emosional yang cukup besar antara masinis dengan pekerjaannya, dan keterlibatan lebih dalam pekerjaan yang ditekuninya.

Hal tersebut tergambar dari perasaan rasa senang dan bangga yang dirasakan para masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung setiap kali menjalankan lokomotif dan mengantarkan kereta penumpang atau barang selamat sampai tujuan dengan perjalanan yang aman dan nyaman. Selain itu, berdasarkan data tambahan yang diperoleh, masinis yang memiliki komponen *affective commitment* itu memang memiliki perasaan suka terhadap profesinya sebagai masinis.

Komitmen yang didasari oleh komponen *affective commitment* pada sebagian besar responden masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung ini juga terlihat pada data yang telah didapatkan sebelumnya melalui wawancara.

Mereka menyatakan bahwa alasan mereka tetap bertahan pada pekerjaannya sebagai masinis adalah karena adanya rasa senang dan bangga. Para masinis ini mengatakan bahwa mereka tetap bertahan pada pekerjaannya karena mereka merasa senang dan bangga setiap kali lokomotif dan kereta yang dibawanya selamat sampai tujuan. Perasaan bangga mereka utarakan karena tidak semua orang dapat mengoperasikan lokomotif dan menjalankan serangkaian gerbong kereta api, dan itu merupakan suatu prestasi.

Bekerja sebagai masinis bukanlah merupakan suatu yang mudah. Pada mulanya untuk menjadi masinis muda pun mereka harus memenuhi persyaratan khusus dan melalui serangkaian proses rekrutmen. Setelah menjadi masinis pun mereka harus menjalani pekerjaannya dengan berbagai tuntutan disertai tantangan dan hambatan yang mereka alami. Meskipun dapat diketahui bahwa bekerja sebagai masinis memiliki banyak tuntutan dan tantangan yang serta hambatan yang harus mereka hadapi, mereka tetap bekerja dengan sepenuh hati disertai perasaan senang dan bangga apa yang mereka kerjakan selama ini.

Tantangan dan hambatan yang dimaksud itu beraneka ragam dan mayoritas berasal dari *enviroment conditions*, diantaranya dalah jauh dari keluarga, melewati medan yang cukup sulit (hujan, gelap dan kabut), mengantuk ketika dinas malam, menabrak orang yang sedang berjalan diatas rel kereta api, menabrak kendaraan yang sedang berada di perlintasan kereta api, lemparan ke arah lokomotif dari tangan-tangan jahil, kebisingan suara, suhu udara yang tidak menentu disekitar lokomotif, dan lain sebagainya. Namun semua mereka lalui dengan perasaan senang dan bangga.

Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung yang memiliki *affective commitment* yang tinggi menunjukkan bahwa dalam mengadapi berbagai tuntutan dan tantangan serta hambatan yang mereka alami, mereka mengedepankan rasa senang, suka, dan bangga terhadap apa yang mereka lakukan dan juga pada pekerjaan mereka itu sendiri.

Para masinis ini bertahan karena mereka untuk tetap bekerja serta pengabdian mereka terhadap masyarakat dan perusahaan. Hal ini ditunjukkan melalui bagaimana para masinis tanpa kenal lelah dan rasa takut menjalankan lokomotif dan serangkaian gerbong kereta api dengan sebaik-baiknnya agar para penumpang atau barang sampai tujuan. Untungnya, usaha para masinis ini didukung oleh *management practices* yang cukup baik dari pihak perusahaan. Salah satu bentuk dukungan dari pihak perusahaan terhadap masinis adalah bagaimana pihak perusahaan memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan masinis yang

menunjang keselamatan dan kesejahteraan masinis itu sendiri, keselamatan penumpang, dan profit perusahaan.

Seorang individu (masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung) akan cenderung mengembangkan komitmen terhadap pekerjaannya apabila ia merasa bahwa kebutuhan dirinya telah dipenuhi oleh pekerjaannya (*personal fulfillment*). Arti terpenuhi disini maksudnya adalah telah terpenuhi harapan dan tujuannya.

Harapan mereka menjadi masinis adalah mendapatkan *feedback* yang baik dari para penumpang karena mereka telah melayani penumpang dengan baik, mendapatkan *feedback* yang baik dari perusahaan karena telah mengabdikan pada perusahaan, serta mendapatkan perlakuan khusus bahwa profesi mereka sebagai masinis adalah profesi yang luar biasa.

Wanous (1992; dalam Meyer & Allen, 1997) menyatakan bahwa seorang pekerja akan mengembangkan suatu sikap kerja yang positif apabila pengalaman bekerja yang dialaminya menunjukkan apa yang diharapkannya akan didapatkan melalui pekerjaan tersebut. Para masinis dengan dasar keterikatan *affective commitment* akan lebih mudah mengembangkan suatu sikap kerja yang positif apabila apa yang diharapkan dapat dipenuhi melalui pengalaman-pengalaman yang telah dialaminya.

#### **4.3.3 Pembahasan *Occupational Commitment* pada Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung Berdasarkan Faktor-Faktor *Antecedent***

Menurut Meyer & Allen (1997), munculnya *occupational commitment* seseorang dilatarbelakangi oleh beberapa hal yang disebut dengan *antecedent*, begitu pula dengan para masinis PT. Kereta api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung. *Antecedent* tersebut diantaranya adalah *person characteristic*, *work experiences*, *management practices*, dan *enviroment condition*. Berdasarkan

*antecedent person characteristic* atau karakteristik individu, dapat dilihat beberapa karakteristik seperti jenis kelamin, usia, lama kerja, status pernikahan, dan tingkat pendidikan.

#### **4.3.3.1 Person Characteristic**

Pada penelitian ini, peneliti mencoba untuk mengambil data mengenai karakteristik-karakteristik yang ikut mempengaruhi *occupational commitment* masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung. Karakteristik individu yang didapatkan oleh peneliti adalah mengenai jenis kelamin dimana keseluruhan responden adalah berjenis kelamin laki-laki. Tercatat seluruh masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung berjenis kelamin laki-laki dan sebagian besar responden yaitu sebanyak 39 orang masinis, memiliki komponen dasar *affective commitment*.

Matheu & Zajac (1990; dalam Meyer & Allen, 1997) melakukan penelitian meta-analisis mengenai *antecedent*, korelasi dan konsekuensi terhadap *occupational commitment*. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa terdapat perbedaan *occupational commitment* pada seseorang yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, dimana perempuan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya (walaupun perbedaannya kecil). Namun beberapa penelitian dilakukan untuk membuktikan adanya hubungan antara jenis kelamin dengan komitmen, hasil penelitian meta-analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan komitmen (Aven, Parker, & McEvoy, 1993; Matheu & Zajac, 1990; dalam Meyer & Allen, 1997).

Mengenai karakteristik usia, peneliti membagi menjadi tiga katagori usia pada masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung dihubungkan dengan tahapan perkembangan karir individu menurut Super (1984; dalam Ornstein et al, 1989), yaitu *trial stage*, *establishment stage*, dan *maintenance stage*. Pada katagori *trial stage*, dengan rentan usia kurang dari 31 tahun, tercatat sebanyak 21 orang. Masinis yang berada pada katagori *trial stage* ini menunjukkan bahwa mereka berada pada tahap pencarian. Pada tahap ini,

masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung masih mengembangkan konsep diri dan mengidentifikasi diri, yang kemudian secara serius menjelajahi berbagai alternatif-alternatif tersebut dengan minat dan kemampuannya. Mereka masih mencari dan memastikan apakah pekerjaannya sebagai masinis sudah sesuai atau belum.

Kemudian pada katagori *establishment stage*, dengan rentan usia 31-44 tahun, tercatat sebanyak 34 orang. Artinya, masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung mayoritas berada pada tahap ini. Pada tahap ini masinis telah menetapkan pilhan karirnya dan mulai menunjukkan kepeduliannya terhadap pencapaian prestasi, performansi, dan kemajuannya. Masinis tidak lagi bingung apakah profesinya sesuai atau tidak. Ia telah menetapkan bahwa masinis adalah profesi yang terbaik. Masinis pada tahap ini juga sudah peduli terhadap pencapaian prestasi, performansi dan kemajuan dunia perkeretaapian. Lalu pada katagori *maintenance stage*, dengan rentan usia diatas 44 tahun, tercatat sebanyak 7 orang. Pada tahap ini masinis tidak lagi berusaha untuk mendapatkan tempat bagi dirinya, tetapi berusaha mempertahankan posisinya. Masinis pada tahap ini mungkin membutuhkan pembaharuan teknikal di bidangnya dan harus didorong untuk mengembangkan keterampilan kerja yang baru untuk menghindari stagnansi dan penurunan.

Studi meta-analisis pada variabel usia menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan komitmen meskipun lemah (Matheu & Zajac, 1990, 1990; dalam Meyer & Allen, 1997). Berkaitan dengan *occupational commitment*, usia sebagai karakteristik individu cukup berpengaruh, hal tersebut terkait dengan sebuah teori yang menyatakan bahwa semakin tua seseorang maka keterkaitan individu dengan pekerjaannya akan semakin kuat dan berpengaruh pada kurangnya kemungkinan untuk mengundurkan diri. Dilihat dari komponen dasar yang paling mendominasi para masinis, yaitu *affective commitment* (39 orang), sebanyak 26 orang berada pada katagori *establishment stage* (31-44 tahun).

Karakteristik lain adalah lama bekerja atau masa kerja. Menurut Corn & Slocum (1986; dalam Ornstein et al, 1989) masa kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi komitmen karyawan. Berdasarkan masa kerja, individu dikelompokkan dalam masa kerja 2-10 tahun (*advancement stage*) dan masa kerja lebih dari 10 tahun (*maintenance stage*). Sebagian besar masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung berada pada katagori *maintenance stage*, dengan masa kerja diatas 10 tahun, tercatat sebanyak 40 orang. Selain itu, berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh Angle & Perry (1981; dalam Meyer & Allen, 1997) salah satu prediktor yang kuat terhadap *occupational commitment* adalah masa kerja. Semakin lama masinis bekerja pada pekerjaannya dengan usia yang semakin tua, maka ia akan mendapatkan peluang untuk menerima tugas yang lebih menantang dan pengalaman kerja yang semakin banyak.

Karakteristik berikutnya adalah status pernikahan. Ikatan pernikahan ini menghasilkan peningkatan tanggung jawab, dan dapat membuat satu profesi menjadi lebih berharga dan penting (Robbins, 2000; dalam Anwar 2007). Berdasarkan data yang didapat, sebanyak 52 orang sudah menikah, dan dari ke 52 orang masinis yang sudah menikah tersebut sebagian besar memiliki komponen *affective commitment*. Masinis yang sudah menikah akan memiliki peningkatan tanggung jawab dan membuat profesi yang ia jalani menjadi lebih berharga dan penting.

Begitu pula dengan tingkat pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa di akomodir oleh organisasi, sehingga komitmennya mungkin akan menjadi lebih rendah (Nita, 2013). Namun, hampir semua masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung memiliki tingkat pendidikan SMA sehingga tidak terlihat perbedaan yang signifikan mengenai *occupational commitment*. Status pernikahan dan tingkat pendidikan pada dasarnya tidak menunjukkan hubungan yang konsisten dengan komitmen.

#### 4.3.3.2 *Work Experiences*

Menurut Hackman & Oldham (1980; dalam Meyer & Allen, 1997), istilah lingkup kerja digunakan untuk menggambarkan beberapa karakteristik pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan dan motivasi pekerja. Komitmen, khususnya komitmen afektif memiliki hubungan yang positif dengan tantangan pekerjaan, derajat ekonomi, serta keberagaman kemampuan pekerja yang digunakan (Steers, 1977; dalam Meyer & Allen, 1997).

Pernyataan tersebut cukup sesuai dengan situasi atau pengalaman kerja yang dialami oleh para masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya, beberapa masinis menyatakan bahwa tantangan dan hambatan pasti akan mereka lewati dalam menjalani pekerjaan mereka sebagai masinis.

Beberapa tantangan dan hambatan yang dialami diantaranya adalah bagaimana mereka harus mengobinasikan berbagai teori cara menjalankan lokomotif, kereta api, serta simbol yang berlaku serta *skill* yang harus dilakukan. Hal tersebut harus dilakukan dengan baik agar perjalanan kereta api berjalan dengan lancar. Tetapi, hal ini akan bertambah sulit ketika menghadapi situasi yang tidak semestinya tidak terjadi, seperti adanya orang ditengah perlintasan kereta api ketika kereta api melaju, adanya rel yang memuai akibat suhu yang memanas, dan adanya kendaraan yang tidak tertib sehingga menghalangai perlintasan kereta api. Ketika menghadapi hal tersebut, para masinis harus berpikir dengan cepat dan tepat agar kereta api dapat melaju dengan baik, apakah mereka harus melakukan pengereman mendadak atau menunggu sinyal yang diberikan dari pusat.

Kemampuan masinis berpikir dan berperilaku cepat dan tepat dalam menghadapi situasi seperti itu merupakan suatu tantangan tersendiri meskipun pengambilan keputusan secara tepat dan cepat sesuai dengan *skill* yang mereka miliki ketika mereka bekerja menjadi seorang masinis.

Dalam studi meta-analisisnya, Matheu & Zajac (1990; dalam Meyer & Allen, 1997) melaporkan bahwa hubungan gabungan dari suatu lingkup kerja dan gabungan dari beberapa variabel karakteristik pekerjaan lebih kuat hubungannya dengan komitmen daripada variabel-variabel tersebut secara individual.

Beragam tantangan yang dialami oleh masinis akan memunculkan komitmen afektif yang positif. Hal tersebut sejalan dengan data yang diperoleh bahwa *occupational commitment* yang dominan pada masinis adalah *affective commitment*, sebanyak 39 orang (62%). Mereka memiliki perasaan bangga tersendiri dalam menjalankan pekerjaannya melihat tantangan dan hambatan yang cukup berat.

#### **4.3.3.3 Management Practices**

*Management Practices* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karakteristik yang mencakup promosi, kesempatan mengikuti pelatihan, kompensasi yang diberikan, fasilitas yang disediakan, dan sebagainya. Berdasarkan informasi yang didapat dari komunikasi secara personal yang dilakukan dengan salah satu masinis, didapati bahwa pihak perusahaan memberikan fasilitas yang cukup layak bagi para masinis terutama fasilitas yang mendukung pengembangan *skill* mereka.

Gaji, tunjangan dan premi yang diberikan kepada masinis pun dapat dikatakan cukup. Para masinis mengatakan bahwa gaji, tunjangan, dan premi yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu perusahaan juga memberikan *reward* kepada masinis yang memiliki prestasi. Prestasi disini berbeda dengan prestasi pegawai pada umumnya.

Contoh perkara yang dapat dikatakan prestasi adalah ketika masinis dapat menyelamatkan serangkaian gerbong kereta api dari anjlokkan rel yang terjadi di depan perlintasan.

Pelatihan lebih yang diberikan pihak perusahaan terhadap kemajuan, perkembangan, dan kesejahteraan masinis tersebut mungkin membuat para

masinis makin mencintai pekerjaannya. Hal tersebut menjadi alasan dan dasar bagaimana 39 orang masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung memiliki *occupational commitment* yang didasari oleh *affective commitment*.

Hal ini juga diperkuat dengan fakta bahwa sebagian besar masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung telah bekerja cukup lama. Sebanyak 40 orang masinis telah bekerja selama lebih dari 10 tahun dan merasakan perhatian yang diberikan perusahaan kepada mereka sehingga membangun komitmen dalam diri mereka untuk lebih mencintai pekerjaannya sebagai masinis.

#### **4.3.3.4 *Environment Condition***

*Environment condition* disini salah satunya adalah bagaimana lingkungan mendukung masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan keluarga masing-masing masinis itu sendiri maupun lingkungan di luar perusahaan, rata-rata jumlah pengangguran dan alternatif pekerjaan lain. Jadi, kondisi lingkungan ini dapat mempengaruhi seseorang dalam mempertahankan pekerjaannya.

Berdasarkan data yang didapat, beberapa masinis mengatakan bahwa keluarga memiliki peranan penting bagi keberlangsungan mereka untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Dukungan keluarga dari masing-masing masinis dapat sangat berpengaruh dalam keputusan mereka untuk mempertahankan pekerjaannya. Adanya perasaan wajib untuk mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan keluarga merupakan salah satu alasan masinis untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Beberapa dari mereka mengatakan bahwa jika mereka keluar dari pekerjaannya sebagai masinis, mereka tidak akan mendapatkan gaji dan itu merupakan suatu yang amat sangat merugikan bagi kehidupan dirinya maupun keluarga. Kemudian jumlah rata-rata pengangguran yang banyak terjadi pun menjadi pertimbangan mereka untuk keluar dari pekerjaan. Mereka mengatakan bahwa banyaknya

pengangguran di Indonesia menjadi pertimbangan mereka untuk tetap bertahan pada pekerjaannya sebagai masinis. Lalu sedikitnya alternatif pekerjaan yang dapat diraih masinis dengan tingkat pendidikan SMA/SMK menjadi kondisi yang dapat mempengaruhi mereka untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Rata-rata dari mereka menyatakan bahwa jika mereka keluar dari pekerjaan mereka sebagai masinis, mereka akan mengalami kesulitan untuk mencari pekerjaan lain melihat latar belakang pendidikan mereka yang mayoritas adalah SMA.

*Enviromental condition* ini tampaknya sejalan dengan *continuance commitment* dimana individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dengan pekerjaannya karena individu tersebut memiliki kesadaran akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan pekerjaan sebagai masinis. Berdasarkan data yang diperoleh, sebanyak 1 orang masinsi (1,6%) memiliki komponen *continuance commitment*, dan mayoritas masinis memiliki komponen dasar *affective commitment*. Dalam hal ini, dimungkinkan bahwa *envomental condition* tidak begitu mempengaruhi komitmen masinsi secara signifikan.

#### **4.3.4 Pembahasan *Occupational Commitment* pada Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung Berdasarkan Komponen *Continuance Commitment***

*Continuance commitment* ini berkaitan dengan keterikatan seorang pekerja untuk bertahan pada *occupation* atau pekerjaannya karena pertimbangan yang bersifat kalkulasi (untung-rugi). Seseorang dengan *continuance commitment* yang tinggi akan cenderung mengikatkan diri mereka terhadap pekerjaannya karena ada suatu kebutuhan yang bersifat personal (*need to do*) dan mereka merasa akan mengalami kerugian apabila mereka melepaskan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitain, didapatkan 1 orang masinis yang memiliki *occupational commitment* yang didasari *continuance commitment*. Hal ini

menunjukkan bahwa masinis tersebut akan tetap bertahan pada pekerjaannya karena adanya pertimbangan yang bersifat untung-rugi. Hal tersebut sesuai dengan data yang didapatkan oleh peneliti. Terdapat masinis yang mengatakan bahwa waktu, usaha, dan tenaga mereka untuk menjadi masinis dan mempertahankan pekerjaannya sangatlah besar. Ia mengatakan bahwa suatu hal yang sangat merugikan apabila ia meninggalkan profesinya tersebut.

Masinis yang memiliki komponen dasar *continuance commitment* cenderung terikat pada pekerjaannya karena ia memiliki kebutuhan personal. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara secara personal dari salah satu masinis, kebutuhan personal yang dialami masinis biasanya berupa tekanan untuk mendapatkan uang guna memenuhi kebutuhan sehari-hari atau melunasi hutang. Selain itu, masinis dengan *continuance commitment* cenderung merasa rugi apabila mereka melepaskan pekerjaannya tersebut. Masinis yang memiliki komponen dasar *continuance commitment* kurang dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat dalam hal pengajuan saran, sikap *altruism* dan *organizational citizenship behavior*.

Hal lain yang menjadi antensenden dari *continuance commitment* adalah persepsi pekerja mengenai alternatif pekerjaan lain. Individu yang berpikir bahwa mereka memiliki beberapa alternatif pekerjaan lain akan memiliki komitmen yang lebih rendah dibandingkan dengan para pekerja lain. Berdasarkan hasil pertanyaan terbuka yang diberikan peneliti kepada masinis secara personal, mereka menyatakan bahwa salah satu alasan mereka untuk tetap bertahan pada pekerjaannya adalah karena sedikitnya alternatif pekerjaan lain. Mereka beranggapan bahwa lulusan SMA/SMK, peluang pekerjaan yang mereka dapatkan itu sedikit. Hal itulah yang menyebabkan masinis dengan komponen dasar *continuance commitment* bertahan pada pekerjaannya.

#### **4.3.5 Pembahasan *Occupational Commitment* pada Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung Berdasarkan Komponen *Normative Commitment***

Mengacu pada perasaan “wajib” dalam diri pekerja untuk bertahan pada pekerjaan yang dijalannya. Menurut Meyer & Allen, 1991; Wiener, 1982; dalam Meyer & Allen, 1997), pekerja dengan *normative commitment* yang tinggi akan bertahan pada pekerjaannya karena merasa bahwa keputusannya untuk bertahan tersebut merupakan keputusan yang dianggap “benar” dan “bermoral” yang pantas untuk dilakukan.

Menurut data hasil penelitian, didapatkan sebanyak 16 orang masinis yang memiliki *occupational commitment* dengan komponen dasar *normative commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa 16 orang masinis tersebut memutuskan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya berdasarkan rasa “wajib” yang sudah ditanam pada dirinya.

Para masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung yang memiliki komponen dasar *normative commitment* ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kesetiaan pada pekerjaannya. Mereka memiliki keyakinan bahwa mereka harus menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Adanya perasaan “wajib” yang dimiliki oleh masing-masing masinis akan memotivasi mereka untuk menampilkan tingkah laku kerja yang baik dan positif untuk menjaga nama baik profesinya sebagai masinis. Masinis yang memiliki *normative commitment* yang tinggi akan merasa memiliki keharusan bertahan pada pekerjaannya (*ought to do*). Jadi, masinis tetap bertahan pada pekerjaannya itu merupakan suatu keharusan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara secara personal dengan masinis yang menyatakan bahwa alasan mereka untuk bertahan pada pekerjaannya saat ini adalah karena merasa wajib untuk mengabdikan pada perusahaan serta terpanggil untuk melayani masyarakat dengan baik dan benar.

Munculnya kontak psikologis akibat relasi adanya individu dengan pekerjaan juga berkaitan dengan *normative commitment*. Menurut Robinson, Kraatz & Rousseu (1994; dalam Meyer & Allen, 1997), kontrak psikologis ini bersifat subjektif dan dapat berubah dari waktu ke waktu, tergantung dari sudut pandang yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Kesetiaan masinis pada

pekerjaanya sangat penting sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mampu mempertahankan profesinya hingga waktu yang sangat lama. Masinis yang memiliki komponen dasar *normative commitment* akan menginternalisasikan dirinya bahwa kesetiaan pada pekerjaannya adalah suatu keharusan.

#### **4.3.6 Pembahasan *Occupational Commitment* pada Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung Berdasarkan Tingkatan Masinis**

Terdapat tiga klasifikasi tingkatan masinis pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung yaitu Masinis Pratama, Masinis Madya, Masinis Utama.

Namun karena kriteria subjek penelitian kali ini mengharuskan minimal pengalaman bekerja sebagai masinis jalan selama dua tahun, maka pangkat yang digunakan untuk dibahas adalah Masinis Madya dan Masinis Utama. Perbedaan dua pangkat ini terletak pada jam kerja yang telah ditempuh dan uji kecakapan yang telah dicapai. Masinis Madya baru melakukan perjalanan minimal 4000 jam kerja, sedangkan Masinis Utama sudah melakukan perjalanan minimal 8000 jam kerja.

Dilihat dari uji kecakapan yang dicapai dan jam kerja yang ditempuh, tentunya Masinis Utama memiliki *management practices* dan *work experiences* yang lebih dibandingkan dengan Masinis Madya. Ditinjau dari sisi *management practices*, Masinis Utama mendapatkan fasilitas lebih dari apa yang didapatkan Masinis Madya, contohnya saja dalam hal premi dan tunjangan. Kemudian ditinjau dari sisi *work experiences* juga Masinis Utama memiliki pengalaman kerja dua kali lipat lebih banyak juga dibandingkan dengan Masinis Madya.

Secara jam kerja juga dapat kita simpulkan bahwa pengalaman kerja Masinis Utama telah melakukan perjalanan minimal 8000 jam kerja pasti lebih banyak dibandingkan Masinis Madya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, meski terdapat beberapa perbedaan antara kedua pangkat masinis, para masinis dengan perbedaan pangkat ini memiliki *occupational commitment* dengan komponen *affective commitment* sebagai komponen yang dominan. Dari 33 orang Masinis Madya, sebanyak 21 orang memiliki komponen *affective commitment* dan dari 29 orang Masinis Utama, sebanyak 18 orang memiliki komponen *affective commitment*. Artinya, walaupun masinis memiliki perbedaan pangkat, komponen dominan yang dimiliki adalah *affective commitment*. Hampir semua masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung dengan pangkat yang berbeda bertahan pada pekerjaannya karena mereka suka dan bangga terhadap pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil data dari pertanyaan terbuka secara personal, dimana kebanyakan dari mereka menyatakan bahwa mereka senang dan bangga menjadi masinis karena tidak semua orang bisa melakukan profesi sehebat ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan berupa *affective commitment* merupakan komponen dari *occupational commitment* yang paling banyak mendasari komitmen pada masinis di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung. Masinis dengan dasar keterikatan *affective commitment* ini menjalani pekerjaannya sebagai masinis karena mereka menginginkannya. Mereka memiliki keterikatan dan keterlibatan emosional dengan pekerjaannya berupa perasaan suka, senang, dan bangga ketika mereka dapat menjalankan lokomotif dengan baik serta mengantarkan kereta api baik penumpang maupun barang dengan aman, nyaman, dan selamat sampai tujuan. Penumpang kereta api akan merasa lebih nyaman apabila kereta dijalankan oleh masinis yang memiliki dasar keterikatan *affective commitment*.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai Studi Deskriptif Mengenai *Occupational Commitment* pada Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan dimasa mendatang antara lain sebagai berikut:

##### 5.2.1 Saran Bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung

Dapat kita ketahui bahwa *occupational commitment* pada masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung beraneka ragam, ada yang memiliki komponen dasar *affective commitment* (keterikatan emosional),

*continuance commitment* (pertimbangan untung-rugi), dan *normative commitment* (adanya rasa wajib). Berdasarkan hal tersebut, pihak PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung, khususnya pihak Manajer Operasi, diharapkan dapat, melihat dasar dari keterikatan mereka dalam menjalankan pekerjaannya sebagai masinis sehingga mampu menentukan hal apa saja yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengoptimalkan kewajiban kerja para masinis agar performansi kerja para masinis dapat lebih optimal.

### **5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya**

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki sembilan Daerah Operasi yang tersebar di Pulau Jawa dan tiga Divisi Regional yang tersebar di Pulau Sumatera. Melihat beberapa Daerah Operasi tersebut, penelitian ini dapat dikembangkan dengan melihat bagaimana *occupational commitment* masinis di Daerah Operasi lainnya. Kemudian penelitian juga dapat dikembangkan dengan cara membandingkan *occupational commitment* antar Daerah Operasi atau menghubungkannya dengan variabel lain yang berdampak pada tampilan kerja. Dengan adanya variasi dari penelitian ini, pemahaman mengenai *occupational commitment* terhadap masinis menjadi lebih objektif dan meluas. Lalu mengenai data awal yang dilakukan sebelum penelitian, selain wawancara dan *Focus Grup Discussion* (FGD), dapat juga dilakukan observasi terhadap keseharian masinis sehingga lebih tergambar makna dari *occupational commitment* masinis itu seperti apa.

Konsep *occupational commitment* ini juga dapat diaplikasikan pada okupasi atau profesi lainnya seperti guru dan dosen sehingga konsep *occupational commitment* dapat digunakan pada berbagai macam profesi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2004. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Kota Bandung. 2013. *Jawa Barat dalam Angka 2013*. Available online at <http://jabar.bps.go.id/publikasi/jawa-barat-dalam-angka-2013>
- Christensen, Larry B. 2007. *Experimental Methodology 10<sup>th</sup> Edition*. Pearson Education Inc. : New York.
- Freidenberg, Lisa. 1995. *Psychological Testing*. Massachusetts : A Simon & Schuster Company.
- Gibson, J. L. & Ivancevich, J. M. 2003. *Organizations 11<sup>th</sup> Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Kerlinger, Fred N. 2006. *Asas-asas Penelitian Behavioral Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kinicki, A & Kreitner, R. 2001 *Organizational Behavior 7<sup>th</sup> Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. 2000. "A Meta Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person- and Work Related Variabels". *Journal of Applied Pscology*, 85, 779-811.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. 1997. *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publication.
- Meyer, John P., Stanley David J., Herscovith Lynee, & Topolnytsky Laryssa. 2002. *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedets, Correlates, and Consequences*. *Journal of Vocational Behavior* 61, 20-52. Available online at <http://haagsebeek.nl.com>.
- Nasr, Linda. 2012. *The Relationship Between the Three Components Model of Commitment, Workplace Stress, dan Career Path Application to Employees in Medioum Size Organization in Lebanon*". *Journal of Organizational Culture, Communication, and conflict* 16, 71-87. Aвалиable online at <http://proquest.com>.
- Ornstein, S. Cron, W.L., and Slocum, J.W. (1989). "Life stage versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super". *Journal of Organizational Behavior*, 10 117-133. Available online at <http://proquest.com>.

Peraturan Dinas 16 A (PD 16A) Tahun 2010 Mengenai Dinas Lokomotif, Diesel, Elektirk, dan Diesel Hidrolik.

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 23 Tahun 2011 tentang Sertifikat Kecakapan Awak Sarana Perkeretaapian Indonesia.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 69 Tahun 1998 tentang Prasarana dan Sarana Kereta Api , Presiden Republik Indonesia, Jakarta, 1998.

Profil PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Available online at <http://kereta-api.co.id>.

Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior: Concept, Controversies & Application 5<sup>th</sup> Edition*. New Jersey. Prentice Hall International Editions.

Sudjana. 2005. *Metoda Statistika Edisi Keenam*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. 2006. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Cv Alfabeta.

Volume Penumpang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Available online at <http://kereta-api.co.id>.

# LAMPIRAN