

# Hubungan Antara Kesesuaian Persepsi Terhadap Karakter Organisasi dan Karakter Individu Dengan Komitmen Organisasi

V. Heru Hariyanto

Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

Jika seseorang masuk bekerja dalam suatu organisasi, berarti dia masuk dalam suatu kelompok yang baru. Seseorang akan lebih tertarik atau merasa aman menjadi anggota kelompok, bila anggota-anggotanya memiliki kesamaan dengan dirinya. Ziller (Cox, 1993) memberikan tiga penjelasan sebagai berikut: (a) anggota-anggota kelompok lebih menekankan pada status congruence di antara anggota-anggotanya. Jika terjadi perbedaan karakteristik, akan timbul kemungkinan kelompok yang heterogen yang mengarah pada status incongruence. Demikian juga halnya jika orang masuk ke dalam suatu organisasi ataupun organisasi memerlukan orang yang baru, (b) kesamaan lebih menimbulkan rasa ketertarikan yang akhirnya mengarah pada kohesivitas, (c) seseorang cenderung mencari homogenitas kelompok atau berusaha mewujudkannya melalui konformitas. Dari ketiga teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang masuk dalam suatu organisasi, sama halnya dengan masuk dalam suatu kelompok. Kedua pihak, yaitu individu dan organisasi berusaha mencari kesamaan-kesamaan. Hal itu dilakukan supaya dapat terjadi saling penerimaan antar-kedua belah pihak.

Individu dengan karakter yang tersendiri dan organisasi yang juga memiliki karakter tertentu akan berusaha saling menyesuaikan. Tentu saja yang dimaksud karakter organisasi

di sini adalah sejauh yang dipersepsikan individu tersebut. Jika terjadi kesesuaian, individu atau pekerja akan merasa "menjadi anggota organisasi". Salah satu akibat dari hal tersebut adalah timbulnya komitmen terhadap organisasi.

Sheldon (Mowday, Scheim, & Steer, 1982) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap terhadap organisasi yang mengkaitkan identitas pribadi terhadap organisasi. Selain itu, Mowday, et al (1982), mengartikan komitmen organisasi sebagai identifikasi & keikatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya. Menurut Kanter (Mowday, et al., 1982), komitmen organisasi diartikan sebagai suatu kerelaan dari pelaku sosial untuk memberikan usaha serta kesetiiaannya terhadap sistem sosial; kelekatan sistem pribadi terhadap relasi sosial terlihat dari ekspresi pribadi tersebut. Dalam hal ini, Kanter (Mowday, et al., 1982) mengemukakan 3 bentuk komitmen organisasi, yaitu (a) *Continuance Commitment*, (b) *Cohesion Commitment*, dan (c) *Control Commitment*.

Menurut Kanter (Mowday, et. al., 1982) *Continuance Commitment* didefinisikan sebagai suatu dedikasi anggota terhadap keberlangsungan organisasinya. Komitmen ini akan terbentuk jika anggota merasa telah berkorban untuk organisasinya. Jika anggota