

Pengaruh Persepsi Pelatihan terhadap Komitmen Afektif: Studi Konseptual

Muhammad Faris Dzakwantoro^{1*}, Sudarmadji¹, Robby Simanjuntak¹

¹Sekolah Tinggi Manajemen Labora, Jakarta

*e-mail: mfdzakwantoro@gmail.com

Abstrak

Artikel ini mengusulkan untuk menyelidiki pengaruh persepsi pelatihan terhadap komitmen afektif. Selanjutnya, penelitian ini berfokus pada persepsi karyawan tentang pelatihan karena menyelidiki persepsi karyawan diidentifikasi sebagai alternatif untuk menentukan hubungan antara pelatihan dan sikap karyawan dan perilaku terkait pekerjaan. Selain itu, tercatat dalam literatur bahwa masih belum ada bukti empiris yang cukup menjelaskan bagaimana persepsi pelatihan mempengaruhi komitmen afektif. Responden penelitian ini adalah insinyur dari sektor manufaktur di Jakarta. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan *structural equation modelling* (PLS-SEM). Secara teoritis, kajian ini menyumbang kepada literatur mengenai pengaruh persepsi latihan terhadap komitmen afektif di kalangan insinyur di Jakarta.

Kata Kunci: insinyur, persepsi pelatihan, pelatihan, komitmen organisasi, komitmen afektif

Pendahuluan

Terlepas dari sifat organisasi, pelatihan adalah salah satu tulang punggung menuju pembentukan organisasi yang sukses. Sesuai dengan Bulut dan Culha (2010), penting bagi organisasi untuk berinvestasi dalam pelatihan karena memainkan peran penting dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan mereka. Investasi dalam program pelatihan bermanfaat karena pelatihan bertindak sebagai platform untuk mengembangkan kinerja organisasi dan modal intelektual organisasi (Bulut dan Culha, 2010).

Secara umum, dimensi "pelatihan" adalah dimensi kunci yang digunakan dalam memeriksa sikap karyawan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Meyer dan Allen, 1997). Namun, dalam beberapa tahun terakhir, diamati bahwa jumlah studi yang mempekerjakan persepsi karyawan meningkat secara bertahap. Hal ini terutama disebabkan oleh pemahaman bahwa sikap dan perilaku karyawan secara substansial didorong oleh persepsi mereka (Guest, 2002). Lebih lanjut didukung oleh Dysvik dan Kuvaas (2008) bahwa persepsi karyawan adalah alternatif untuk menilai hubungan antara pelatihan dan sikap serta perilaku mereka yang berhubungan dengan pekerjaan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, ada tujuh dimensi persepsi pelatihan yang digunakan – persepsi akses terhadap pelatihan, persepsi dukungan supervisor untuk pelatihan, persepsi dukungan rekan kerja untuk pelatihan manfaat pelatihan yang dirasakan, kelengkapan pelatihan yang dirasakan, mobilisasi kompetensi yang dirasakan dan motivasi untuk belajar.

Akses yang dirasakan ke pelatihan menunjukkan keyakinan karyawan bahwa mereka dapat mengikuti program pelatihan tanpa kendala yang dipaksakan oleh organisasi mereka (Alamri dan Al-Duhaim, 2017; Yang, Sanders, dan Bumatay, 2012). Hubungan yang terbentuk antara seorang karyawan dengan supervisor dan rekan kerja mereka diwakili oleh dukungan supervisor yang dirasakan untuk pelatihan (Alamri dan Al-Duhaim, 2017; Wright dan Gardner, 2003) dan merasakan dukungan rekan kerja untuk pelatihan (Alamri dan Al-Duhaim, 2017; Bulut dan Culha, 2010), masing-masing. Mengandalkan hubungan yang terbentuk antara supervisor dan rekan kerja, karyawan akan dapat meminta pelatihan dari supervisor mereka serta bekerja sama dengan rekan kerja mereka untuk lebih mengembangkan keterampilan mereka yang diperoleh dari program pelatihan. Setelah itu, manfaat yang dirasakan dari pelatihan menandakan keyakinan karyawan tentang manfaat yang akan mereka peroleh melalui pelatihan. Persepsi karyawan tentang tingkat keluasan program pelatihan yang disediakan oleh suatu organisasi mengacu pada kelengkapan pelatihan yang dirasakan (Srivastava dan Dhar, 2015; Xerri dan Reid, 2018). Selanjutnya, mobilisasi kompetensi yang dirasakan adalah keyakinan karyawan bahwa mereka memiliki hak dan kesempatan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang baru diperoleh melalui program pelatihan (Lai dan Kapstad, 2009; White Ellis dan Peno, 2017). Terakhir, motivasi untuk belajar didefinisikan sebagai tingkat antusiasme dan kemauan untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru melalui program pelatihan yang disediakan oleh organisasi (Ocen, Francis, and Angundaru, 2017).

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan secara positif (Jehanzeb, Abdul Hamid, dan Rasheed, 2015; Kehoe dan Wright, 2013). Hubungan positif dikaitkan dengan keyakinan karyawan bahwa kontribusi mereka dihargai dan kesejahteraan mereka diprioritaskan oleh organisasi. Ini, pada gilirannya, akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi mereka.

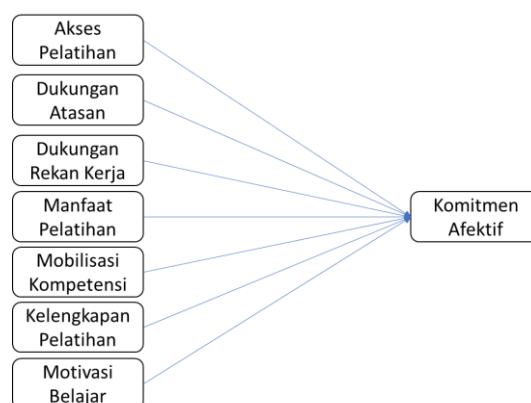
Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi utama, khususnya, komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kelanjutan. Namun, penelitian ini hanya berfokus pada komitmen afektif. Sesuai dengan Rhoades, Eisenberger, dan Armeli (2001), komitmen afektif adalah ikatan psikologis yang terbentuk antara karyawan dan organisasi. Selain itu, karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi lebih cenderung memiliki rasa memiliki dan identifikasi yang tinggi dengan organisasi. Hal ini mengarah pada peningkatan niat mereka untuk menyelaraskan nilai-nilai mereka dengan nilai-nilai organisasi (Wright dan Nishii, 2006).

Identifikasi Masalah

Selama bertahun-tahun, jumlah penelitian yang menyelidiki persepsi karyawan secara bertahap meningkat. Namun, Yang et al. (2012) dan Rhoades et al. (2001) mendesak untuk penelitian lebih lanjut yang akan dilakukan pada hasil tingkat individu dari persepsi karyawan terhadap praktik sumber daya manusia. Tidak dapat disangkal, ada penelitian yang dilakukan tentang hubungan antara akses yang dirasakan ke pelatihan, dukungan supervisor yang dirasakan untuk pelatihan, dukungan rekan kerja yang dirasakan untuk pelatihan, manfaat pelatihan yang dirasakan dan motivasi untuk belajar dengan komitmen afektif. Namun, studi ini dilakukan dalam konteks Barat. Sangat penting untuk dicatat bahwa orang Barat dan Indonesia diketahui mempraktikkan sikap dan karakteristik kerja yang berbeda – yang pertama mempraktikkan individualisme dan yang terakhir mempraktikkan kolektivisme.

Terlepas dari pentingnya kelengkapan pelatihan yang dirasakan dan mobilisasi kompetensi yang dirasakan, diamati bahwa dimensi-dimensi ini sering diabaikan. Dengan demikian, Guest (2002) dan Lai dan Kapstad (2009) menyerukan lebih banyak penelitian untuk dilakukan dengan memanfaatkan dimensi-dimensi ini. Akibatnya, penelitian ini memenuhi kebutuhan untuk menyelidiki pengaruh persepsi karyawan tentang pelatihan terhadap komitmen afektif.

Motivasi artikel ini untuk mencerminkan pengaruh persepsi insinyur tentang pelatihan terhadap komitmen afektif mereka dari konteks Jakarta. Tidak dapat disangkal, ada penelitian yang dilakukan di masa lalu yang memanfaatkan dimensi-dimensi ini; namun, penelitian sebelumnya dilakukan dalam konteks Barat (Ahmad dan Bakar, 2003). Penting untuk dicatat bahwa orang Barat dan Timur diketahui mempraktikkan sikap dan karakteristik kerja yang berbeda, di mana yang pertama mempraktikkan individualisme dan yang terakhir mempraktikkan kolektivisme (Jariya, 2012; Sinha, 2014).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Rumusan Masalah

1. Apa korelasi antara akses yang dirasakan ke pelatihan dan komitmen afektif?
2. Apa korelasi antara dukungan supervisor yang dirasakan untuk pelatihan dan komitmen afektif?
3. Apa korelasi antara dukungan rekan kerja yang dirasakan untuk pelatihan dan komitmen afektif?
4. Apa korelasi antara manfaat yang dirasakan dari pelatihan dan komitmen afektif?

5. Apa korelasi antara mobilisasi kompetensi yang dirasakan dan komitmen afektif?
6. Apa korelasi antara kelengkapan pelatihan yang dirasakan dan komitmen afektif?
7. Apa korelasi antara motivasi untuk belajar dan komitmen afektif?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menentukan korelasi antara akses yang dirasakan ke pelatihan dan komitmen afektif
2. Untuk menentukan korelasi antara dukungan supervisor yang dirasakan untuk pelatihan dan komitmen afektif.
3. Untuk menentukan korelasi antara dukungan rekan kerja yang dirasakan untuk pelatihan dan komitmen afektif.
4. Untuk menentukan korelasi antara manfaat yang dirasakan dari pelatihan dan komitmen afektif.
5. Untuk menentukan korelasi antara mobilisasi kompetensi yang dirasakan dan komitmen afektif.
6. Untuk menentukan korelasi antara kelengkapan pelatihan yang dirasakan dan komitmen afektif.
7. Untuk menentukan korelasi antara motivasi belajar dan komitmen afektif.

Metode

Untuk mengetahui hubungan antara persepsi pelatihan dan komitmen afektif, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini mampu memberikan ringkasan data yang mendukung generalisasi tentang penelitian. Selain itu, penelitian ini adalah studi berbasis eksplorasi dan desain survei *cross-sectional* - akan membantu studi tentang hubungan antara persepsi studi dan komitmen afektif. Selanjutnya, seperti yang digambarkan pada Tabel 1, responden penelitian ini adalah insinyur dari sektor manufaktur di Jakarta.

Tabel 1. Pengumpulan Data

Target Populasi	Insinyur / Teknisi (<i>Engineer</i>)
Kerangka Sampel	Teknisi dari Sektor Manufaktur di Jakarta
Metode	<i>Convenience sampling</i>
Metode Pengumpulan Data	Distribusi Kuesioner

Analisis Data

Menurut Byrne dan van De Vijver (2010), sebagian besar peneliti menggunakan model struktural untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Metode ini menggambarkan model menggunakan diagram jalur. Selain menunjukkan hubungan yang berbeda antar variabel, ia mampu mengujinya secara bersamaan. Pengujian hipotesis akan dilakukan melalui adaptasi model struktural. Model struktural dapat divalidasi menggunakan koefisien determinasi, relevansi prediktif, ukuran dan signifikansi koefisien jalur, ukuran efek (f^2) dan koefisien jalur. Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan tergantung pada hasil koefisien jalur, nilai-p dan nilai-t dengan tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggunakan model struktural dalam menganalisis hipotesis yang diajukan.

Kesimpulan

Singkatnya, penelitian ini mengakumulasi dimensi kunci untuk persepsi pelatihan dan mengusulkan kerangka kerja untuk menentukan pengaruh dimensi ini terhadap komitmen afektif karyawan. Penelitian ini bermaksud untuk mengungkap pengaruh persepsi pelatihan terhadap komitmen afektif karyawan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, K. Z., & Bakar, R. A. (2003). The Association between Training and Organizational Commitment among White-collar Workers in Malaysia. *International Journal of Training and Development*, 7(3), 166-185.
- Alamri, M. S., & Al-Duhaim, T. I. (2017). Employees Perception of Training and Its Relationship with Organizational Commitment among the Employees Working at Saudi Industrial Development Fund. *International Journal of Business Administration*, 8(2), 25.

- Bulut, C., & Culha, O. (2010). The Effects of Organizational Training on Organizational Commitment. *International Journal of Training and Development*, 14(4), 309-322.
- Byrne, B. M., & van De Vijver, F. J. R. (2010). Testing for Measurement and Structural Equivalence in Large-scale Cross-cultural Studies: Addressing The Issue of Nonequivalence. *International Journal of Testing*, 10(2), 107-132.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2008). The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes. *International Journal of Training and Development*, 12(3), 138-157.
- Guest, D. (2002). Human Resource Management, Corporate Performance and Employee Wellbeing: Building the Worker into HRM. *Journal of Industrial relations*, 44(3), 335-358.
- Jariya, A. I. (2012). Western cultural values and its implications on management practices. *South East Asian Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 1(2012), 61-70.
- Jehanzeb, K., Abdul Hamid, A. B., & Rasheed, A. (2015). What Is the Role of Training and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *International Business Research*, 8(3), 208-221.
- Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366-391.
- Lai, L., & Kapstad, J. C. (2009). Perceived competence mobilization: an explorative study of predictors and impact on turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(9), 1985-1998.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London, UK SAGE.
- Ocen, E., Francis, K., & Angundaru, G. (2017). The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction. *European Journal of Training and Development*, 41(9), 742-757.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Org the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Sinha, J. B. P. (2014). Collectivism and Individualism. In J. B. P. Sinha (Ed.), *Psycho-Social Analysis of the Indian Mindset* (pp. 27-51). New Delhi: Springer India.
- Srivastava, A. P., & Dhar, R. L. (2015). Training comprehensiveness: construct development and relation with role behaviour. *European Journal of Training and Development*, 39(7), 641-662.
- White Ellis, C., & Peno, K. (2017). *How Businesses Can Cultivate Engaged, Committed Employees*.
- Wright, P. M., & Gardner, T. M. (2003). The human resource-firm performance relationship: methodological and theoretical challenges *The new workplace: A guide to the human impact of modern working practices* (pp. 311-328). New York Wiley New York.
- Wright, P. M., & Nishii, L. H. (2006). Strategic HRM and organizational behavior: Integrating multiple levels of analysis. *CAHRS Working Paper Series*, 1-26.
- Xerri, M. J., & Reid, S. R. M. (2018). Human Resources And Innovative Behaviour: Improving Nursing Performance. *International Journal of Innovation Management*, 22(02), 1850019.
- Yang, H., Sanders, K., & Bumatay, C. P. (2012). Linking perceptions of training with organizational commitment: The moderating role of self-construals. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(1), 125-149.