

tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.¹⁴ Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi tersebut. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relative puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi adalah derajat di mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merefleksikan keyakinan terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut¹⁵

Menurut Luthans, komitmen organisasi didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.¹⁶ Dengan kata lain, karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan terhadap organisasi tersebut.

Mayer dan Allen mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi. Yaitu *continuance*, *affective*, dan *normative*.¹⁷ *Continuance commitment* adalah keinginan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan

¹⁴Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Kedua Belas Buku 1.(Jakarta : Salemba Empat.2008).hal 80

¹⁵ Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1996, *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Agus Dharma, Jakarta : Erlangga, hal 170

¹⁶ Luthans Fred, 2006, *Perilaku Organisasi Ed 10*, Yogyakarta : Andi Hal 167

¹⁷Jajang Adiftiya, 2014, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung*.Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.2, No.4 Hal 835

tersebut dan tidak dapat berbuat hal yang lain.¹⁸ Karyawan terikat dengan organisasi hanya karena faktor seperti rencana pensiun dan senioritas, yang tidak dapat berlanjut apabila berhenti bekerja. Karyawan tidak memiliki identifikasi pribadi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

a. *Continuance commitment*

Continuance commitment atau komitmen berkelanjutan ini dapat muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.¹⁹ Selain itu apabila karyawan telah lama bekerja dalam perusahaan dan telah merasa senior, rasa senioritas ini dapat menimbulkan komitmen berkelanjutan. Selain itu, karyawan dengan tipe komitmen ini juga tidak memiliki identifikasi pribadi dengan nilai perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi,²⁰ sebagai berikut:

1. Keinginan tetap dalam organisasi adalah penilaian responden terhadap perasaan yang ingin selalu ada dalam organisasi tempatnya mengabdikan.
2. Pertimbangan meninggalkan organisasi adalah penilaian responden terhadap segala hal yang mungkin terjadi jika meninggalkan organisasi.
3. Pertimbangan bekerja ditempat lain adalah penilaian responden terhadap segala hal yang memungkinkan diterima dan akan dirasakan jika bekerja ditempat lain.

¹⁸Greenberg dan Baron, 2000, *perilaku organisasi*, Jakarta: Prentice, hal. 145

¹⁹ Robbins dan Judge, *Perilaku organisasi*, Yogyakarta: Andi, 2009, hal. 101

²⁰ Komang Joni, Pengaruh Komitmen terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sekar aNusa BARUNA cabang Singaraja Tahun 2015, jurnal (Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Pendidikan Ekonomi, 2015), hal. 5

menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga, prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

Karyawan dengan bentuk *normative* akan selalu memikirkan apa yang dipikirkan orang lain apabila karyawan tersebut meninggalkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena, perusahaan telah memberikan fasilitas terhadap dirinya, sehingga menjadi suatu kewajiban apabila karyawan tersebut tetap berada dalam organisasi tersebut.

2. Komitmen organisasi dalam Perspektif Islam

Adopsi organisasi tergantung pada manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi sangat tergantung pada manusia. Manusia adalah penentu kesuksesan dan kegagalan. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi, sangat diperlukan adanya kerjasama antar anggota dengan komitmen yang telah mereka buat kepada organisasi yang mereka tempati. Dengan usaha keras dan tekad yang kuat, tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal, dan tentunya dengan membawa nilai tersendiri bagi tiap anggotanya. Pada saat kondisi apapun yang terjadi dengan organisasi, sikap anggota menjadi tolak ukur pembuktian ikrar janji komitmen yang dibuat untuk bertahan pada organisasi itu sendiri.

Berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik

pekerjaan selain kepada Tuhan (al Haq), yang menjadi sumber nilai instrinsik pekerjaan manusia.²⁷

3. Kajian tentang kinerja karyawan

Mangkunegara berpendapat kinerja karyawan adalah prestasikerja hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²⁸

Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁹

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan

²⁷Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN Press, 2010, hal 80.

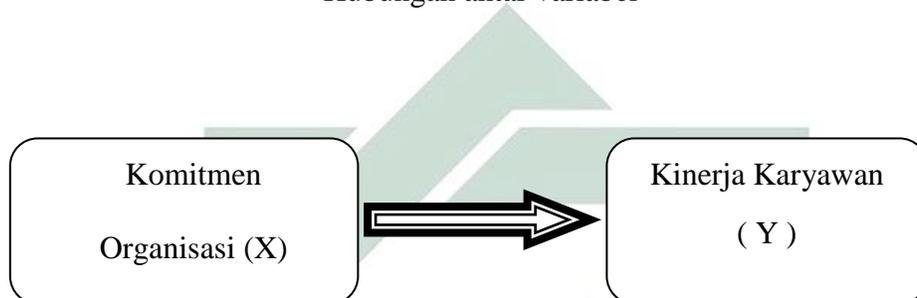
²⁸ Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rusdakarya, 2007, Hal 98

²⁹Prawirosentono, Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999. hal 2

jenis dan jumlah hipotesis serta teknik analisis statistik yang akan digunakan³⁴. Paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar II.2

Hubungan antar variabel



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.³⁵ Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum jawaban yang empirik.³⁶ Berdasarkan kerangka teori yang telah diuraikan di atas, maka diambil suatu hipotesis penelitian yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung ; Alfabeta, 2012) Hal 42

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2014) hal. 64

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 64.

