BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. KOMITMEN ORGANISASI

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Dalam penelitiannya Porter dan Steers dalam Luthans (1992 : 125) menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang.

Luthans (2006:249), komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasila serta kemajuan yang berkelanjutan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Komitmen pegawai untuk bertahan dalam sebuah perusahaan merupakan perilaku yang berlawanan dengan meninggalkan organisasi. Keadaan psikologis pegawai yang diyakini berkaitan dengan tinggal dipekerjaan adalah komitmen kerja. Hal senada juga dikemukakan oleh Luthans (2002:235) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap mengenai kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini merupakan suatu proses yang berlangsung terus menerus (*continue*) dimana karyawan juga memperlihatkan kepedulian tinggi pada organisasi, sehingga komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang bersifat tahan lama (*durable*) dan stabil.

Komitmen kerja adalah sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu itu sendiri dengan pekerjaan tertentudalam organisasi tertentu (Jewell & Siegall, 1998:518). Komitmen kerja adalah variabel dan terdapat dalam berbagai derajat yang berbeda-beda. Pada sisi ekstrim yang lain adalah identifikasi, yaitu persepsi individu terhadap hubungan itu demikian kuatnya sehingga jati dirinya cenderung berkaitan dengan peran kerjadalan organisasi tertentu (Guion dalam Jewell & Siegall, 1998:518)

Swailes dalam Parwita. (2013) memaparkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap.organisasi dan nilainya Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Buchanan dalam Hartono, 2004).

Robbins dan Judge dalam Maulana (2012) mendefinisikan, Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Keterlibatan kerja yang tinggi merupakan berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus sedangkan komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya. Sementara Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright mengemukakan Komitmen organisasi adalah tingkat sampai di mana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu.

Darwish A dalam Parwita (2013) Mendefinisikan Komitmen organisasi sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu. Menurut Mathis dan Jackson juga memberikan definisi "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with-the organization"* yaitu komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan – tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Oei dalam maulana (2012) berpendapat: Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dari dalam diri seorang individu dalam organisasi tertentu. Komitmen merupakan dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya dan ia memandangnya sebagai kebutuhan dan sangat penting dalam hidupnya. Komitmen mencerminkan keinginan pegawai untuk selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan di organisasinya.

Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimiliknya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari pegawai untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa sikap komitmen organisasi ditentukan menurut:

a. Variable orang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negative, atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan sosial, dan gaya kepemimpinan penyelia)

Bahkan faktor non-organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

2. Tujuan Membentuk Komitmen

Steers & Porter menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Katz & Kahn juga menyatakan bahwa komitmen yang tinggi akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena para karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif (Miftahun & Sugiyanto, 2010). Porter, Crampon, & Smith (Miftahun & Sugiyanto, 2010) mengungkapkan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas dan memiliki tingkat komitmen tinggi untuk dapat bertahan di dunia bisnis yang sangat kompetitif.

Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai perusahaan serta adanya keinginan pada diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Young *et al.* dalam Parwita (2013) mengemukakan delapan faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu : 1) Promosi, 2) Karakteristik pekerjaan, 3) Komunikasi, 4) Kepemimpinan, 5) Pertukaran ekstrinsik, 6) Pertukaran intrinsic, 7) Imbalan ekstrinsik , 8) Imbalan intrinsik

Stum (1998) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional: 1) budaya keterbukaan, 2) kepuasan kerja, 3) kesempatan personal untuk berkembang, 4) arah organisasi dan 5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2000) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

a. Faktor personal yang meliputi job expectations, psychological contract, jot choice factors, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akar membentuk komitmen awal.
b. Faktor organisasi, meliputi initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor itu akar membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
c. Non-organizational faktors, yang meliputi availability of alternative jobs. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya altematif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akar meninggalkannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Spector dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa *"affective commitment"* dibentuk oleh kondisi pekerjaan dan pengharapan yang diperoleh. Tingkat keterikatan secara psikolgis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi tersebut. *"Cotinuance commitment"* dibentuk oleh kesesuaian gaji dan ketersediaan pekerjaan. Anggota organisasi tetap bertahan pada organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena anggota tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, *"Normative commitment"* dibentuk oleh nilai-nilai pribadi dan perasaan wajib. Keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, atau merupakan kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.

Menurut Kusmaryani (2007:97) komitmen seseorang terhadap organisasi dipengaruhi 3 faktor, yaitu karakteristik personal, harapan seseorang dan faktorfaktor organisasi.

a. Karakteristik personal yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadaporganisasi metiputi usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian. Adanya perbedaan individu secara personal tentu saja akan mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan.
b. Harapan seseorang terhadap pekerjaan akan menentukan komitmen terhadap organisasi. Pengalaman-pengalaman ketika berinteraksi kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan memberikan referensi dalam mengevaluasi pekerjaan tersebut. Apabila seseorang mengalami kepuasan terhadap pekerjaannya serta sesuai dengan harapannya, diprediksikan orang tersebut akan memiliki komitmen terhadap oganisasi.

c. Faktor-faktor organisasi seperti lingkungan kerja, kebijakan-kebijakan, status organisasi akan memberikan pengaruh terhadap terpeliharanya komitmen seseorang terhadap organisasi. *Reward* yang diberikan organisasi seperti gaji, posisi, pengayaan dan variasi tugas, serta kekuasaan akan mempengaruhi sejauh mana persepsi seseorang terhadap dukungan organisasi, yang pada selanjutnya berpengaruh pada komitmen.

Menurut Stress dalam Dessler (2000:319) komitmen organisasi dapat dilihat paling tidak dengan 3 faktor, yaitu:

a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi adalah kepercayaan karyawan terhadap manajemen organisasi serta merasa bahwa nilai-nilai yang ada pada organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya.
b. Kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi, berarti bahwa karyawan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.
c. Keinginan untuk mempertahankan menjadi anggota organisasi yang berarti keinginan karyawan yang kuat untuk tetap mempertahankan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keanggotaannya dalam organisasi dan tidak berniat untuk mencari pekerjaan di luar organisasinya saat ini.

Menurut Greberg and Baron (2005) ada lima faktor penting yang mempengararuhi keberadaan komitmen organisasi pekerja dalam sebuah organisasi, yaitu (1) karakteristik kerja, (2) sifat imbalan yang diterima, (3) keberadaan kesempatan kerja alternatif, (4) perlakuan pendatang baru dalam organisasi, dan (5) karakteristik pribadi. Secara rinci penjelasan masingmasing faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pekerja tersebut adalah sebagai berikut.

a. Karakteristik kerja *(job charakteristics)*

   Komitmen organisasi akan cenderung meningkat apa bila pekerjaan memperoleh tanggung jawab yang lebih dalam dan luas terhadap tugas-tugas yang dikerjakan dan memiliki kesempatan luas untuk dipromosikan (Currt et,al,\ 2006). Peningkatan komitmen organisasi diantara individu pekerja memberikan indikasi bahwa organisasi telah membuat tugas-tugas lebih menarik dan bermakna, membuka peluang bagi pekerja untuk lebih kreatif mengembangkan gagasannya, dan memberian otonomi yang besar kepada pekerja untuk melakukan pekerjaannya.Otonomi dan variasi kerja sebagai bagian dari karakteristik kerja diyakini memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi.

b. Sifat-sifat dari imbalan yang diterima

   Komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan menerapkan perencanaan pembagan keuntungan *(profit sharing plan)* yan dilakukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

oleh perusahaan.karyawan akan menerima insentif atau bonus yang proforsional dengan keuntungan perusahaan dan utuk meyakinkan hal ini kepada karyawan maka perencanaan pebagian keuntungan diadministrasikan secara jelas dan diterapkan dengan cara adil.

c. Keberadaan kesempatan kerja alternative

Adanya kesempatan yang besar untuk memperoleh pekrjaan di luar organisasi tempat karyawan bekerja cenderung akan mendorong turunnya komitmen organisasi karyawan jika kesempatan kerja alternatif yang ada memberikan manfaat yang lebih besar baik secara finansial maupun nononpinansial.

d. Perlakuan pendatang baru dalam organisasi *(treatment of newcomer)*

Organisasi biasanya melakukan berbagai hal untuk membantu para pekerja yang baru bekerja dari awal dan menjadikan mereka sebagai anggota organisasi yang produktif.Perlakuan dari organisasi yang berlebihan terhadap pekerja baru aka memberikan rasa cemburu dan tidak adil bagi pekerja lama sehingga komitmen organisasi menurun.Oleh karena itu untuk mengatasi hal ini maka organisasi perlu melakukan metode prekrutan yang tepat, pola komunikasi yang interaktif kepada karyawan, dan sistem organisasi yang telah disepakati bersama.

e. Karakteristik pribadi

Karaywan yang memiliki jabatan lebih banyak dalam organisasi maka mereka akan memiliki komitmenorganisasi lebih tinggi atau lebih besar dari pada karyawan yang memiliki atau dengan kata lain dipekerjakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam jangka waktu lebih pendek. Gender sebagai karakteristik pribadi juga ditemukan berhubungan dengan komitmen.Perempuan memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat dari pada lakilaki karena perempuan memiliki rasa pertalian dengan organisasi yang lebih besar

4. Dimensi Komitmen Organisasi

Dikarenakan komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen (Luthans:249). Ketiga dimensi tersebut yaitu:

a. Komitmen afektif

Allen dan Meyer dalam Parwita (2013) mendefinisikan komitmen afektif sebagai hubungan antara karyawan dan organisasinya yang membuat karyawan tersebut tidak meninggalkan organisasi karena didasarkan pada ikatan emosional terhadap organisasi. Komitmen afektif tersebut berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatab dalam organisasi.

Penelitian dari English *et al* (dalam parwita, 2013) dengan judul *Moderator effect of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective commitment*. Dalam penelitian tersebut, komitmen afektif ditemukan lebih kuat bagi karyawan dengan masa kerja lebih lama, selain keterlibatan atasan sangat penting terhadap komitmen afektif. Meyer berpendapat bahwa komitmen afektif yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tinggi ditemukan berhubungan dengan *turnorver* karyawan yang rendah, ketidakhadiran rendah dan kinerja lebih baik.

Komitmen afektif adalah bagian komitmen organisasi yang lebih menekankan pada sejauh mana pegawai mengenal dan melibatkan diri dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen afefktif merupakan tingkat dimana individu terkait secara psikologis terhadap organisasi melalui perasaan loyal, kasih sayang dan memiliki perasaan cinta terhadap organisasi (Robbins dan Judge dalam Maulana,2012).

Menurut dalah komitmen organisasi merupakan penilaian reponden terhadap keinginan yang kuat untuk terus bekerja dalam organisasi karena merasa sepaham dengan tujuan organisasi. Indikatornya adalah sebagai berikut:

1) Masa karir adalah penilaian responden terhadap organisasi bahwa organisasi merupakan pengembangan kemampuan diri dalam kehidupan karyawa.
2) Arti penting organisasi adalah penilaian responden terhadap organisasi bahwa organisasi merupakan bagian dalam kehidupan karyawan.
3) Perasaan terikat secara emosional dengan organisasi adalah penilaian responden terhadap apa yang dirasakan pada organisasi tempatnya bekerja.

b. Komitmen kelanjutan

Yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, hal ini mungkin dikarenakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Dimensi ini mengacu pada komitmen yang didasarkan pada pengakuan karyawan yang berkaitan dengan biaya meninggalkan organisasi. Dengan demikian karyawan dengan komitmen berkelanjutan kuat tetap dengan organisasi karena pengorbanan pribadi yang tinggi terkait dengan meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen dalam Parwita, (2013) komitmen berkelanjutan menggambarkan akan kebutuhan individu untuk tetap dengan organisasi akibat dari pengakuan akan biaya terkait dengan meninggalkan organiasi. Dalam penelitiannya menemukan bahwa dukungan organisasi berdampak positif dirasakan pada komitmen berkelanjutan.

Continuance Organizational Commitment atau sering juga disebut komitmen kontinyu/rasional merupakan bagian komitmen organisasi dimana karyawan akan bertahan atau meninggalkan organisasi karena melihat adanya pertimbangan rasional mengenai keuntungan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen kontinyu merupakan perasaan cinta pada organisasi karena pegawai menghargai besarnya biaya yang dikorbankan seandainya ia meninggalkan organisasi (Robbins dan Judge dalam Maulana,2012).

Komitmen kelanjutan Adalah penilaian responden terhadap sebuah keinginan dan perasaan yang kuat untuk tidak beralih ke organisasi lain karenakan merasa ada kerugian. Indikatornya adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

c. Komitmen Normatif

Yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, dalam artian tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan (Luthans, 2006:250). Dalam penelitian dari English *et al* (dalam parwita,2013) menjelaskan bahwa komitmen normatif mencerminkan perasaan seseorang yang berkewajiban untuk mempertahankan keangotaan organisasi karena dia setia dan akan tetap dalam organisasi. Jha (2011) mengemukakan bahwa komitmen normatif adalah kecenderungan alami untuk setia dan berkomitmen kepada lembaga atau organisasi layaknya keluarga, perkawinan, negara dan agama. Mereka berkomitmen semata-mata mereka yakin hal tersebut memang benar dilakukan.

Komitmen normatif adalah satu bagian dari komitmen organisasi dimana karyawan bertahan dalam organisasi karena adanya ikatan emosional terhadap organisasi. Komitmen normatif merupakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

refleksi dari perasaan wajib pegawai untuk tetap bertahan di organisasi (Robbins dan Judge dalam Maulana,2012).

Komitmen Normatif Adalah penilaian responden terhadap apa yang seharusnya dilakukan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Indikatornya adalah sebagai berikut:

1) Perasaan setia terhadap organisasi adalah penilaian responden terhadap segala perasaan yang ditunjukan pada organisasi.
2) Perasaan bersalah adalah penilaian responden terhadap segala hal yang timbul akibat meninggal organisasi yang telah memberikan kesempatan untuk mengabdi.
3) Hutang budi pada organisasi adalah penilaian responden terhadap apa yang telah diberikan oleh organisasi selama masa karir karyawan

5. Aspek Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Kuntjoro (2002:55) komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi mewujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan atau dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Hal ini membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun dengan sesame teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka karyawan merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organsasi, dan konsekuensi lebih lanjut mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterkaitan dengan apa yang mereka ciptakan.

c. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat mereka bergabung untuk bekerja.

6. Meningkatkan/membangun komitmen organisasi

Dessler dalam Parwita (2013) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk mengembangkan komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

a. *Make it charismatic*. Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
b. *Build the tradition.* Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
c. *Have comprehensive grievance procedures*. Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
d. *Provide extensive two*-way communications. Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
e. *Create a sense of community.* Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* dimana di dalamnya ada nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama dan berbagi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. *Build value* – based homogeneity. Membangun nilai yang didasarkan adanya kesamaan.

g. *Share and share alike.* Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi, penampilan fisik dll.

h. *Emphasize barnraising, cross utilization and teamwork.* Organisasi sebagai suatu *community* harus bekerjasama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama.

i. *Get together.* Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.

j. *Support employee development.* Karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan.

k. *Commit to actualizing.* Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai kapasitasnya.

l. *Provide first year job challenge.* Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya.

m. *Enrich dan empower.* Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

n. *Promote from within.* Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar.

o. *Provide development activities.* Bila organisasi membuat kebijakan untu merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengans sendirinya hal tersebut akan memotivas karyawan untuk terus berkembang.

p. *The question of employee security.* Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.

q. *Put it in writing.* Data – data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi dll sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan bukan sekadar lisan.

r. *Commit to people first values.* Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi.

s. *Hire "right kind" managers.* Bila pimpinan ingin menanamkan nilai – nilai, kebiasaan – kebiasaan , aturan – aturan , disiplin dll pada bawahan sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari – hari .

t. *Walk the talk.* Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata – kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata – kata

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mcshane dan Glinov (2003), dalam Herwan Abdul (2005) mengemukakan beberapa cara untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi, Sbb :

a. *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan).
b. *Job security* (keamanan kerja).
c. *Organizational comprehensions* (organisasi secara keseluruhan).
d. *Employee involvement* (keterlibatan karyawan).
e. *Trusteeng employees* (kepercayaan karyawan).

Komitmen karyawan terhadap organisasi, dapat terus ditingkatkan. Sweeney dan Mcfarlin (2000) dalam Herwan abdul (2005), mengemukakan beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para karyawan terhadap organisasi :

a. Berusaha meningkatkan input karyawan ke dalam organisasi, karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif
b. Perkuat dan komunikasikan nilai–nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi.

7. Model Pengukuran Komitmen Organisasi

Mobley (1979) dalam Umi Narimawati (2005:19), “komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tujuan organisasi, (b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi".

Berikutnya Moyday et.al. (dalam Spector dan Wiley;1998) oleh Sopiah (2008;165), 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

B. STATUS KEPEGAWAIAN

1. Pengertian Status Kepegawaian

Status adalah keadaan atau kedudukan (orang, badan, dsb) dalam hubungan dengan masyarakat di sekelilingnya. Sherif dalam George. B. (2008:127) menjabarkan pengertian status sebagai kedudukan seseorang dalam hierrarki kekuasaan di tengah-tegah unit sosial (kelompok atau sistem). Pegawai adalah orang yg bekerja pada pemerintah (perusahaan), sekelompok orang yang bekerja sama membantu seorang direktur. Menurut penjelasan umum dalam Undang-Undang (UU) Nomor 8 Tahun 1974 disebut bahwa yang dimaksud dengan Kepegawaian adalah segala hal-hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan pegawai negeri".

Kepegawaian adalah yang berhubungan dengan pegawai. Pegawai honorer adalah pegawai yang tidak (atau belum)diangkat sebagai pegawai tetap atau setiap bulannya menerima honorarium. Pegawai negeri adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pegawai pemerintah yang berada diluar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Pegawai negeri sipil adalah pegawai negeri atau aparatur negara yang bukan militer.

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa status kepegawaian adalah suatu keadaan atau kedudukan dari sekelompok orang atau individu yang bekerja pada pemerintah maupun perusahaan yang sistematis.

2. Status Kepegawaian Karyawan

Status karyawan, yaitu suatu keadaan yang membedakan karyawan satu dengan yang lain dalam perusahaan. Sedangkan menurut Barthos (2001:19) "Status pekerjaan adalah kedudukan seseorang di dalam melakukan pekerjaan, yaitu apakah keadaan orang tersebut berkedudukan sebagai buruh/karyawan, berusaha dengan dibantu pekerja keluarga/buruh tidak tetap", buruh dengan dibantu oleh buruh atau karyawan tetap pekerja keluarga tanpa upah atau sebagai pekerja sosial (Barthos,2001:19) berdasarkan UU ketenagakerjaan ada dua macam status karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak, adapun penjelasannya sebagai berikut :

a. Karyawan Tetap

Faisal berpendapat bahwa (2009:133) "pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak teratu seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya".

Karyawan tetap adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.Karyawan tetap merupakan karyawan yang bekerja diperusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Menjadi karyawan tetap dengan dibuktikan adanya surat keputusan (SK pengangkatan) maka dia tidak dapat ditirunkan menjadi karyawan kontrak. Ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sebagai berikut :

1) Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tetap dituangkan dalam "Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu.
2) Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.
3) Karyawan tetap yang di-PHK yang memenuhi syarat dan ketentuan tertentu berhak atas pesangon.

b. Karyawan Kontrak

Menurut pendapat Herawati (2010:1) "Kontrak dan outsourcing adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori precarious work, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti". Sedangkan menurut Jehani (2010:5) "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi

Karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Menurut Boone& Kurtz (2008:442) "karyawan sementara adalah karyawan yang bekerja paruh waktu, sementara, atau hanya sampai waktu yang telah ditentukan oleh kontrak tertentu". Pengertian yang tercantum dalam Pasal 1 ayat 1 Kepmenakertrans 100/MEN/VI/2004. "Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Memperkerjakan karyawan sementara memungkinkan perusahaan mempertahankan efesiensi dari pengurangan biaya tenaga kerja sementara disisi lain cukup fleksible untuk menghadapi kebutuhan yang baru dan berubah. Secara tradisional, karyawan sementara sering mendapatkan pembayaran yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan tetap dan mereka juga tidak mendapatkan berbagai tunjangan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan tidak mendapat akses untuk mendapatkan program dana pensiun yang disponsori oleh perusahaan (pemberi kerja). Di antara para karyawan yang memiliki ketrampilan tinggi, para pekerjaan sementara dapat menjadi alternatif yang menguntungkan dibandingkan ketengakerjaan tradisional, karena ara karyawan ini dapat melakukan negosiasi kontrak termasuk pemberian tunjangan atau gaji yang aman dan memadai untuk menutupi tunjangan yang dibayar sendiri.

C. PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI STATUS KEPEGAWAIAN

Allen Mayer dalam Shopiah (2008:163) bahwa setiap komponen komitmen memiliki dasar yang berbeda, pegawai atau bisa diartikan angggota, dengan komponen afektif tinggi bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai/anggota continue atau berkelanjutan tinggi tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Sedankan pegawai yang memiliki komponen normative yang tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Dari pernyataan tersebut status kepegawaian baik pegawi tetap maupun pegawai tidak tetap (kontrak) akan membentuk komitmen, tentunya komitmen yang dibentukpun akan berbeda substansinya sehingga membentuk komitmen afektif, komitmen lanjutan dan komitmen normative.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bagi perusahaan, karyawan merupakan aset Sumber Daya Manusia yang sangat berharga bagi perusahaan, jika komitmen afektif karyawan pada perusahaan maka tolok ukur yang membedakan antara karyawan tetap dan tidak tetap (kontrak) adalah kondisi pekerjaan dan pengharapan yang diperoleh. Jika perusahaan memiliki kondisi pekerjaan mulai dari lingkungan kerja dan iklim organisasi yang baik maka dimungkinkan komitmen yang dibentuk karyawan akan semakin baik. Manullang (2001:150) mengatakan bahwa kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih selama jam kerja akan memperbaiki moral dan kesungguhan karyawan serta efisiensi kerja karyawan, dengan adanya persamaan lingkungan kerja dan iklim kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak) maka komitmen afektif akan terbentuk.

Reawerd merupakan ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Reawerd merupakan segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu disebut sebagai penghargaan atau *reward*. Selain itu Reawerd merupakan ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.

Kesesuaian gaji antara pegawai tetap dan kontrak tentunya mengalami perbedaan atau kesamaan, dengan adanya perbedaan atau persamaan gaji akan berpengaruh pada komitmen lanjutan yang dibentuk oleh karyawan, *Continuance commitmen* (komitmen berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungankeuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut (Arfan Ikhsan,2010:55)

Salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Kesediaan pekerjaan dimakanai sebagai keterlibatan kerja bagi pegawai tetap atau pegawai tidak tetap, dengan adanya persamaan/perbedaan kerja pada pegawai tetap atau pegawai tidak tetap makan akan membentuk komitmen lanjutan, keterlibatan kerja Luthans (2006) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Muchinsky (2000) "*job involvement refers to the degree to which a person identifies psychologically with his or her work and the importance of work to one's self-image".* Pernyataan tersebut menyiratkan bahwa keterlibatan kerja mengacuh pada sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan karyanya dan pentingnya bekerja untuk seseorang dalam citra dirinya.

Status karyawan berpengaruh terhadap nilai nilain pribadi yang ditunjukkan untuk perusahaan dan perasaan wajib dari karyawan akan membentuk komitmen normative , nilai pribadi menurut Smith dan Schwartz (1997) mendefinisikan nilai-nilai sebagai keyakinan yang mengacu pada tujuan yang diinginkan, melampaui tindakan atau situasi tertentu, berfungsi sebagai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

standar untuk memandu pemilihan atau evaluasi perilaku, orang dan peristiwa, dan diperintahkan oleh kepentingan relatif untuk satu sama lain.

Sikap telah didefinisikan sebagai organisasi yang relatif abadi keyakinan yang saling terkait yang menjelaskan, mengevaluasi, dan tindakan advokasi terhadap suatu objek atau situasi (Rokeach, 1968). Sikap kurang umum daripada sistem nilai. Sikap berada di sekitar obyek sikap atau situasi predisposisi individu untuk merespon dalam beberapa cara preferensial. Sementara Nilai, tidak terikat dengan benda sikap tertentu atau situasi, yang lebih mendasar dari sikap dan sering mendasari sikap dan perilaku (Rokeach, 1968).

Perasaan wajib merupakan komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibanya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerjasekarang. Dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri karyawan desebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan karyawan terhadap organisasi. (Dwiarta, 2010, p.27)

Dari pemaparan tersebut dapat ditarik benang merah bahwa karyawan yang berbeda statusnya akan membentuk komitmen organisasinya, baik komitmen afektif, komitmen lanjutan, dan komitmen normative, dalam menjalankan tugasnya baik karyawan tetap maupun tidak tetap (kontrak) akan membentuk komitmen terhadap lembaga, pengukuran perbedaan status karyawan tersebut akan dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, pengharapan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperoleh, kesesuaian gaji, kesediaan pekerjaan, nilai-nilai pribadi dan perasaan wajib.

D. KERANGKA TEORITIK

1. Komitmen Afektif

Komitmen afefktif merupakan tingkat komitmen dimana pengukurannya melalui Kecintaan pada perusahaan karena dinilai bermanfaat, Keinginan untuh berada pada pekerjaan atau jabatannya, Kesediaan untuk mengutamakan kepentingan perusahaan, Konflik batin apabila meninggalkan pekerjaan yang sekarang, dengan memperhatikan factor kondisi pekerjaan dan pengharapan yang diperoleh, adapun penjelasannya sebagai berikut :

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan lebih cenderung dimaknai dengan lingkungan kerja dan iklim organisas.Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,untuk itu perlu adanya perlu adanya lingkungan kerja yang nyaman, pernyataan tersebut juga didukung oleh Badri (2006: 207), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll).

Iklim organisai adalah kualitas dari proses interaksi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Boone dan Kurtz dalam Swastha, 2002:130) sedangkan Tingkat iklim organisasi dipengaruhi oleh karyawan yang menilai diri sendiri sebagai orang yang penting, efektif, berarti dan berharga bagi perusahaan akan mengintegrasikan organisasi dalam kehidupannya, internalisasi dan menjadikan tujuan dan nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupannya serta akan berkeinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi (Belkaoli dalam Wijayawati N. & Jaka W., 2004).

b. Pengharapan yang diperoleh

Pengharapan yang diperoleh lebih cenderung dimaknai dengan upaya perusahaan dalam memberikan reaweard, Suharsimi Arikunto(1993:160) menjelaskan bahwa *reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. Setiap organisasi menggunakan berbagai *reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tuiuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Menurut Long dalam Jusuf, jenis penghargaan ini dikelompokkan menjadi 2 dua kategori, Penghargaan ekstrinsik dan Intrinsik, penghargaan ekstrnsik adalah segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja, dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sesuai dengan harapannya. Sule dan Saifullah (2009:248), sedangkan penhargaan intrinsic adalah Irianto (2001: 67) Bentuk penghargaan ini mengacu pada faktor-faktor pekerjaan itu sendiri atau *job context* seperti pekerjaan memberi tantangan dan menarik, puas atas pekerjaan, tingkat keragaman pekerjaan, pengembangan sistem kerja yang memberi umpan balik, dan atribut-atribut pekerjaan menantang lainnya.

2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen Kelanjutan merupakan tingkat komitmen dimana pengukurannya melalui Kecintaan pada perusahaan karena dinilai bermanfaat, Keinginan untuh berada pada pekerjaan atau jabatannya, Kesediaan untuk mengutamakan kepentingan perusahaan, Ketertarikan pada pekerjaan yang ada, Konflik batin apabila meninggalkan pekerjaan yang sekarang, dengan memprhatikan factor kesesuaian gaji, kesedian pekerjaan, adapun penjelasannya sebagai berikut :

a. Kesesuaian gaji

Kesesuain gaji lebih cenderung dimaknai sebagai kompensasi, kompensasi merupakan "istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial *(financial reward)* yang diterima oleh orangorang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi" (Simamora, 2004:541), hal senada juga diucapkan oleh Mondy (2008:4) menurutnya kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut jenisnya kompensasi digolongkan kedua kelompok, berikut pernyataan Jackson

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan Mathis kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu "kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung" (Jackson dan Mathis,2002:119).

b. Kesediaan pekerjaan

Kesediaan pekerja lebih cenderung dimaknai dengan keterlibatan kerja Blau & Boal (dalam Kartiningsih, 2007) berpendapat bahwa keterlibatan kerja mengimplikasikan suatu penyataan positif dan lengkap dari aspek inti pada diri sendiri dalam pekerjaan.

Ada tiga keadaan psikologis yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan kerja dalam pekerjaan mereka. Kondisi–kondisi tersebut antara lain adalah: a) Perasaan berarti: merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna, dan atau bernilai. b) Rasa aman: mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karir. c) Perasaan ketersediaan: individu merasa bahwa sumber–sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif tersedia pada saat dibutuhkan.

3. Komitmen Normatif

Komitmen Kelanjutan merupakan tingkat komitmen dimana pengukurannya melalui Kesetiaan pegawai terhadap perusahaan, Kebahagiaan pegawai dalam pekerjaanya, Kebanggan pegawai terhadap perusahaanya, Rasa memiliki pada perusahaan dengan memperhatikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

factor nilai nilai pribadi dan perasaan wajib, adapun penjelasannya sebagai berikut :

a. Nilai-nilai pribadi

Definisi awal tentang values dikemukakan oleh Kluckhohn (1951, dalam Schwartz & Wolfgang, 1987) yang mengatakan bahwa nilai merupakan sesuatu yang mengarah pada konsep keinginan yang memengaruhi cara orang memilih tindakan dan mengevaluasi kejadian-kejadian. Perkembangan pengertian values kemudian dilanjutkan oleh Allport (1961) juga mengatakan sebuah nilai merupakan kepercayaan dimana seorang individu bertindak dikarenakan preferensinya (Rokeach,1973). Schwartz berpandangan bahwa nilai merupakanrepresentasi kognitif dari tiga tipe persyaratan hidup manusia yang universal, yaitu :

1) kebutuhan individu sebagai organisme biologis
2) persyaratan interaksi sosial yang membutuhkan koordinasi interpersonal
3) tuntutan institusi sosial untuk mencapai kesejahteraan kelompok dan kelangsungan hidup kelompok (Schwartz & Bilsky, 1987; Schwartz, 1992, 1994).

b. Perasaan wajib

Kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan. Greenberg (dalam Harahap 2010). Srimulyani

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(2009) menegaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional normatif akan menempatkan perasaan kewajiban terhadap rekan kerja maupun manajemen dan akan memberikan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah organisasi berikan. Secara lebih ringkas : komitmen organisasional normatif adalah keadaan di mana ada sesuatu yang seharusnya (*ought*) mereka lakukan untuk organisasi (Allen & Meyer, 1990).

4. Setatus Kepegawaian

Setatus kepegawaian merupakan suatu keadaan atau kedudukan dari sekelompok orang atau individu yang bekerja pada pemerintah maupun perusahaan yang sistematis, perbedaan status digolongkan kedalam dua jenis yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak, adapun penjelasannya sebagai berikut

a. Pegawai Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

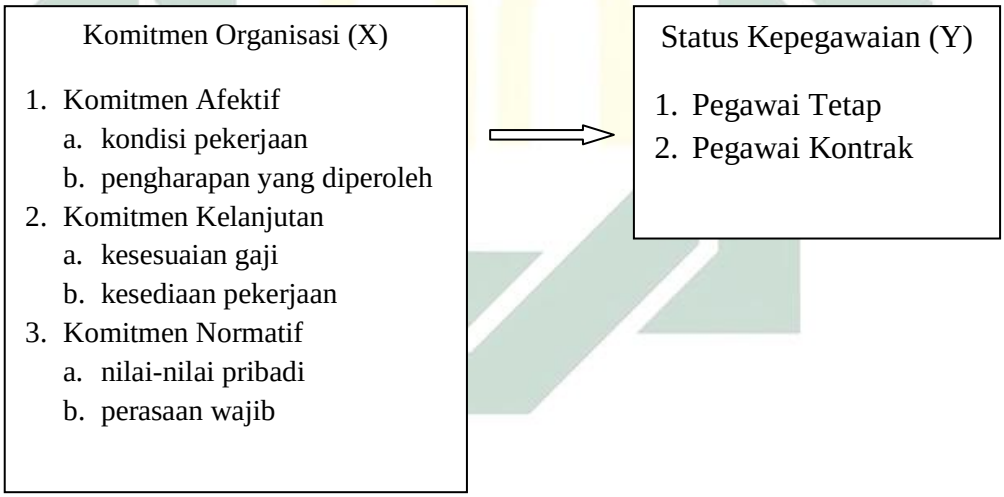
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Pegawai Kontrak

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

Gambar. I

Kerangka Teortik



5. HIPOTESIS

Berdasarkan permasalahan yang ada, peneliti mengambil suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau juga salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah dan akan diterima

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jika fakta-fakta benar. Sehubungan dengan ini, penulis mengajukan hipotesis yang selanjutnya akan di uji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ha : Terdapat perbedaan komitmen organisasi karyawan tetap dan tidak tetap (kontrak).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id