

























sama, seseorang bisa menjalankan suatu peran, karena itu peran bisa mengalami inkonkruensi dengan peran yang lain.<sup>22</sup>

### 3. Komponen Komitmen Kerja

Mowday, Steers dan Porter mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen, yaitu penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, kesediaan individu untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.<sup>23</sup>

Meyer, Allen & melakukan pengembangan dan generalisasi dari model tiga komponen komitmen organisasi ke dalam konsep komitmen kerja. Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa mereka lebih memilih menyebut ketiga komitmen tersebut dengan menggunakan istilah tiga komponen, bukan tipe, karena menurut mereka, hubungan seorang karyawan dengan pekerjaannya memiliki derajat yang berbeda-beda dari ketiga komponen komitmen tersebut.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Edy Sutrisno, *Budaya organisasi*, ibid. h.294.

<sup>23</sup> <https://dsetiyawati.yahoo.com/2012/08/19P/Perbedaan-komitmen-kerja-berdasarkan-peran-gender/>. diakses pada 18 Desember 2014

<sup>24</sup> Aat Yatinkasari, "*Hubungan program retensi*", ibid. hlm 15.t.d



- a. Komitmen kerja afektif (*affective occupational commitment*), yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif/psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.<sup>26</sup>
- b. Komitmen kerja kontinuans (*continuance occupational commitment*), mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja di sini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.<sup>27</sup>
- c. Komitmen kerja normatif (*normative occupational commitment*), yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> <https://H.Inayatulloh.wordpress.com/2013/05/02/meningkatkan-komitmen-organisasi-pendidikan/>.

Diakses pada 16 Desember 2014

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> Edy Sutrisno, *Budaya organisasi*, Ibid. h.293

#### 4. Faktor Anteseden dari Komponen Komitmen Kerja

Menurut Meyer, Allen & Smith tiap komponen komitmen memiliki anteseden tersendiri. Komitmen afektif dapat ditumbuhkan oleh karakteristik personal-struktural yang berkaitan dengan tugas dan pengalaman kerja . Jika pengalaman kerja dalam organisasi sesuai harapan dan memenuhi kebutuhan dasar karyawan, maka ia akan cenderung untuk membangun keterikatan afektif yang lebih kuat terhadap pekerjaannya.<sup>29</sup>

Komitmen kontinuans diduga tersusun saat karyawan menyadari bahwa mereka telah memiliki akumulasi investasi dalam perusahaan yang akan hilang jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen kontinuans dapat terbentuk saat karyawan menyadari kurangnya atau terbatasnya ketersediaan kesempatan kerja yang ada di organisasi maupun di pasaran kerja.<sup>30</sup>

Adapun bentuk investasi dalam organisasi atau pekerjaan tidak terbatas pada investasi dana semata, namun dapat pula berupa lamanya waktu pendidikan/pelatihan yang telah ditempuh, lamanya waktu kerja, dan status kepegawaian.

---

<sup>29</sup> Ibid, h.295

<sup>30</sup> <https://Ayu-Pramadani.yemailcom/2014/03/15/Hubungan-komitmen-organisasi-n-kesiapan-berubah-divisi-enterprise-service/>. diakses pada 20 Nopember 2014



### C. Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja

Dari konsep teori organisasi, dijelaskan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya.<sup>34</sup>

Budaya organisasi sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi selalu berhubungan erat dan didukung dengan adanya komitmen kerja dari setiap anggota dengan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi.<sup>35</sup>

Di setiap organisasi selalu menerapkan budaya organisasi disini semua peraturan dan tata tertib telah diatur dan ditetapkan. Termasuk juga didalamnya setiap anggota haruslah memiliki kenyamanan, ketertarikan dalam organisasi, karena hal tersebut akan mendukung untuk melakukan tugas-tugas yang ada didalam organisasi dengan baik.<sup>36</sup>

Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi termasuk dalam lembaga sekolah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

---

<sup>34</sup> Edy Sutrisno, *Budaya organisasi*, (Jakarta: Prenamedia,2011), h.298.

<sup>35</sup> Ibid, hal 295

<sup>36</sup> <https://dsetiyawati.yahoo.com/2012/08/19P/Perbedaan-komitmen-kerja-berdasarkan-peran-gender/>. diakses pada 18 Desember 2014



