

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1) Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dapat tertanam dikarenakan seseorang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi atau perusahaan, seperti keinginan untuk mengabdikan pada perusahaan, memberikan dukungan terhadap satu sama lain dan menerima seluruh nilai yang ada dalam perusahaan. Terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kondisi kerja yang profesional, sehingga komitmen yang tinggi sangat dibutuhkan di setiap organisasi maupun perusahaan.

Menurut Robbins (2011) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana individu/pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasional adalah keinginan untuk tetap bertahan secara kuat sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha menjadi bagian dari keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Alwi (2001) komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap menjadi anggota di dalam organisasi tertentu

dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai visi, misi, nilai-nilai dan tujuan dari organisasi. Komitmen juga merupakan sebuah bentuk loyalitas yang lebih nyata yang dapat dilihat dari sejauh mana kontribusi karyawan dalam memberikan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori dari Allen dan Meyer (1990) dalam Latib (2016) mengatakan bahwa karyawan/anggota organisasi yang memiliki komitmen akan bekerja dengan penuh dedikasi, yang membuat karyawan memiliki keinginan dan upaya untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Allen dan Meyer ( 1990 ) mengemukakan tiga komponen model komitmen terhadap organisasi, yaitu

- a. Komitmen Afektif, menunjukkan pada adanya keterkaitan secara psikologis antara individu dengan organisasinya, sehingga individu sangat loyal terhadap organisasi dan akan berusaha melibatkan dirinya secara mendalam pada aktivitas organisasi dan menikmati keanggotaannya di organisasi tersebut, atau dengan kata lain individu bertahan dalam suatu organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut.
- b. Komitmen Kontinuan, yaitu suatu kecenderungan terlibat pada jalur aktivitas organisasi secara konsisten yang didasarkan atas pengukuran biaya atau kerugian investasi bila

dikaitkan dengan terhentinya aktivitas di organisasi tersebut, atau dengan kata lain individu bertahan dalam suatu organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut.

- c. Komitmen Normatif, yaitu komitmen yang terbentuk berkaitan dengan persepsi individu bahwa sebagai organisasi mereka merasa adanya kewajiban untuk tetap berada pada organisasi tersebut, atau dengan kata lain individu bertahan dalam suatu organisasi karena mereka merasa seharusnya berlaku demikian.

Steers dan Porters dalam Simatupang (2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik pribadi, merupakan yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
2. Karakteristik pekerjaan, merupakan yang berkaitan dengan peran, *self employment*, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja dapat dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi.

4. Karakteristik struktural yang meliputi peluang promosi dan kemajuan karir, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Dampak komitmen organisasi menurut Sopiah (2008) ditinjau dari dua sudut, yaitu:

1. Ditinjau dari sudut pandang organisasi

Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi, rendahnya kualitas, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.

2. Ditinjau dari sudut pandang pegawai

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berdampak pada peningkatan karier pegawai tersebut.

Menurut Luthans (2006) terdapat indikator untuk mengukur sebuah variabel komitmen organisasi, indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Menjadi bagian dari organisasi, merupakan kondisi dimana karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi sebagai anggota organisasi tertentu.
- b) Kebanggaan, merupakan kondisi dimana karyawan memiliki keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi tersebut.

- c) Kepedulian, merupakan kondisi dimana karyawan merefleksikan loyalitas pada organisasi dan proses mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi tersebut demi keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.
- d) Hasrat yang kuat, merupakan kondisi dimana karyawan berkeinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.

## **2) Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat menjadi sistem nilai, kepercayaan dan keyakinan yang dianut atau dijadikan pedoman para anggotanya dalam melakukan kinerjanya, selain itu budaya organisasi juga dapat mempengaruhi terhadap pola kerja serta pola manajemen organisasi. Budaya organisasi juga menjadi suatu kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang bersifat mengikat kepada anggotanya dan yang menjadikan ciri dari organisasi tersebut berbeda dengan organisasi yang lain.

Robbins (2011) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah bagaimana para individu dapat melihat organisasi tersebut, bukan mengenai apakah para individu atau anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para individu menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat, dengar dan alami di dalam organisasi. Menurut Siagian (2006) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama antar anggota perusahaan

tentang nilai-nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat bagi seluruh anggota dalam organisasi tersebut. Deddy (2006) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sikap dari yang karyawan rasakan dan bagaimana pandangan ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai dan harapan.

Susanto (2006) mengatakan ada empat peran dari budaya organisasi, yaitu:

- a. Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi sebuah organisasi.
- b. Menjadi faktor dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi pada tahun selanjutnya.
- c. Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam jangka panjang maupun pendek jika di organisasi terdiri atas orang-orang yang layak.
- d. Dibentuk untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Robbins (2011) menyatakan terdapat isi dari suatu budaya organisasi terutama berasal dari tiga sumber yaitu :

1. Pendiri organisasi

Pendiri sering disebut memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya. Pendiri mempunyai peranan kunci dalam menarik karyawan. Sikap dan nilai mereka diterima oleh karyawan

dalam organisasi, dan tetap dipertahankan sepanjang pendiri berada dalam organisasi tersebut, atau bahkan setelah pendirinya meninggalkan organisasi.

2. Pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal

Penghargaan organisasi terhadap tindakan dan kebijakannya mengarah pada pengembangan berbagai sikap dan nilai teladan yang baik.

3. Karyawan dan hubungan kerja

Karyawan dapat membawa harapan, nilai, sikap mereka ke dalam organisasi. Hubungan kerja mencerminkan aktivitas utama organisasi yang efektif, sehingga membentuk sikap dan nilai.

Manfaat budaya organisasi menurut Wibowo (2006) adalah sebagai berikut :

1. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada fokus pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu mengikat setiap anggota dalam organisasi bersama-sama.
3. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *corevalues* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan

efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control.

4. Meningkatkan motivasi antar anggota agar mereka memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, yang mendorong mereka berfikir positif tentang diri mereka dan organisasi.
5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi setiap sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan kinerja organisasi untuk fokus mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2011) terapat indikator untuk mengukur sebuah variabel budaya organisasi, indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Inovasi dan pengambilan resiko adalah kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk dapat berinovasi dan mengambil resiko.
- b) Perhatian kepada detail adalah kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
- c) Orientasi hasil adalah kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukan pada cara mencapai hasil tersebut.

- d) Orientasi manusia adalah kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- e) Orientasi tim adalah kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- f) Agresivitas adalah seberapa jauh karyawan dapat agresif dan bersaing, bukan bekerjasama.
- g) Stabilitas adalah kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

### **3) Kepuasan Kerja**

Tingkat kepuasan yang dimiliki setiap individu pada dasarnya berbeda-beda dan tidak dapat diukur secara pasti. Begitu juga halnya dengan kepuasan kerja, tetapi dalam hal ini kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan karena kepuasan kerja menyangkut perasaan dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan, kondisi, lingkungan dan situasi kerja, interaksi dan peran individu di dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan apa yang akan dicapai dengan realita yang ada.

Menurut Robbins dan Luthan (2006) kepuasan kerja karyawan adalah perasaan emosional yang dialami oleh seorang karyawan karena terdapat keinginan memenuhi kebutuhannya melalui bekerja. Menurut Mangkunegara (2006) kepuasan kerja

berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang dan meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja seseorang akan timbul jika terpenuhi faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah suatu hasil dari perkiraan individu pada pekerjaan atau pengalaman yang positif dan menyenangkan dirinya. Menurut Darsono & Siswandoko (2011) kepuasan kerja merupakan perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan atau memenuhi kebutuhannya. Menurut Mangkunegara (2006) kepuasan kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja, karena kondisi tersebut dapat mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, sehingga mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor- Faktor kepuasan kerja menurut Sutrisno, (2009) adalah:

1. Kesempatan untuk maju. Ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya setelah ia bekerja.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi, kondisi dan lingkungan kerja yang stabil.
5. Pengawasan. Atasan dan supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi tingkat kepuasan.
7. Kondisi kerja. Kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir juga dapat memicu kepuasan.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang dapat menunjang puas atau tidak puas karyawan dalam bekerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen atau atasan banyak dipakai alasan untuk

menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas bagi setiap karyawan.

Menurut Moyes *et al* (2006) terapat indikator untuk mengukur sebuah variabel kepuasan kerja, indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu sendiri, merupakan kondisi dimana karyawan menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilannya.
- b) Gaji, merupakan kondisi dimana karyawan mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaannya.
- c) Supervisi, merupakan kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan.
- d) Rekan kerja, merupakan kondisi dimana dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan rekan kerja harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja.

#### **4) Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan scara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif dalam melakukan sesuatu hal sesuai

dengan tujuan bersama. Kepemimpinan juga dapat menjadi salah satu langkah yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Keberhasilan sebuah tujuan organisasi juga dapat dipengaruhi oleh cara pemimpin memimpin anggotanya karena pendekatan setiap orang dalam memimpin memiliki cara yang berbeda-beda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya.

Menurut Wahjusumidjo (2003) kepemimpinan adalah sebagai bentuk hubungan sekelompok orang, dan hubungan antara orang yang memimpin dan yang dipimpin. Menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok atau individu guna mencapai sebuah visi misi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan bersama. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi yang baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dapat melakukan dan bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu dengan senang hati. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan selalu berkaitan dengan bagaimana kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Menurut Siagian (2002) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu:

- a. Peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.
- b. Peranan yang bersifat informasional, mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam sebuah organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.
- c. Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai kendali sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang dan bernegosiasi dengan konsisten.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) terdapat ciri atau karakter pemimpin, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi: seorang pemimpin memiliki kebutuhan akan prestasi untuk menunjukkan kemampuannya kepada anak buah (karyawannya).

2. Kebutuhan akan kekuasaan: seorang pemimpin pasti membutuhkan kekuasaan supaya dapat memiliki *power* akan anak buahnya.
3. Kemampuan kognitif: seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menganalisa kondisi di sekitarnya dan memahami anak buahnya.
4. Ketrampilan interpersonal: seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan mendekati anak buahnya.
5. Kepercayaan diri: seorang pemimpin harus memiliki tingkat kepercayaan diri sehingga dapat memimpin dengan tegas.
6. Etika: seorang pemimpin harus memiliki etika yang baik sehingga tidak berperilaku di luar etika yang berlaku di masyarakat.

Kowalski dkk. (2008) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Pada tataran individu, faktor-faktor yang mempengaruhi dapat adalah pengetahuan dan karakteristik pribadi, keterampilan, nilai-nilai yang diyakini, penyimpangan, dan gaya dalam membuat keputusan.
- 2) Pada variabel organisasi mencakup iklim dan budaya, politik organisasi, ancaman dan resiko.

- 3) Pada variabel sosial adalah kebutuhan resmi, *metavalue*, politik, dan ekonomi.

Menurut Wahjusumidjo (1991) terdapat indikator untuk mengukur sebuah variabel kepemimpinan, indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Bersifat adil, merupakan pencerminan kesepakatan antar bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b) Memberi sugesti, merupakan pengaruh yang mampu menggerakkan hati orang lain dan berperan sangat penting didalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara bawahan.
- c) Mendukung tujuan, merupakan komdisi dimana organisasi harus dapat efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.
- d) Katalisator, merupakan kondisi dimana pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

- e) Menciptakan rasa aman, merupakan kondisi dimana setiap pemimpin menciptakan rasa aman bagi para bawahannya, hal tersebut dapat dilakukan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme dalam menghadapi masalah, sehingga bawahan dapat merasakan aman yang diperoleh dari pimpinan.
- f) Sebagai wakil organisasi, merupakan kondisi dimana setiap bawahan yang bekerja pada bidang organisasi apapun, selalu memandang pimpinan mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, prinsip keteladanan dan panutan.
- g) Sumber inspirasi, merupakan kondisi dimana seorang pemimpin adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Maka dari itu, pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahannya sehingga bawahan dapat memahami tujuan organisasi dan dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.
- h) Bersikap menghargai, merupakan kondisi dimana seorang bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan, sehingga suatu kewajiban bagi pemimpin untuk memberikan penghargaan dan pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Judul	Hasil Penelitian
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pada Industri Perbankan Rachmad Hidayat Tahun 2013	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komunikasi organisasi.</li> <li>2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.</li> <li>4. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>5. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.</li> <li>6. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.</li> <li>7. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi</li> <li>8. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja.</li> <li>9. Kepemimpinan memiliki berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja dan komunikasi organisasi.</li> </ol>
Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang) Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati Tahun 2012	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,</li> <li>2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional,</li> <li>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional,</li> <li>4. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</li> <li>5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta</li> <li>6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Terhadap Komitmen Organisasi Peserta Program Homestay	Kajian ini mempunyai implikasi yang positif bagi pengurusan homestay di mana pihak pengurusan harus memberi tumpuan kepada dimensi kepemimpinan transformasi yang ketara

Di Malaysia Yusnita Yusof Wan Abd Aziz Wan Moh Amin Mohd Shaladdin Muda Yahaya Ibrahim	berkaitan dengan komitmen organisasi di kalangan peserta program homestay
---	---

### C. Kerangka Pemikiran Hipotesis

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi pada Komitmen Organisasi

Budaya organisasi sebagai nilai yang mengikat dan hasil dari kesepakatan bersama merupakan salah satu alat untuk mengatur setiap individu didalam sebuah organisasi yang dalam pembuatannya juga harus memperhatikan perilaku individu didalamnya. Adanya budaya organisasi dapat membuat sebuah jati diri, keterkaitan emosional, rasa memiliki dan kestabilan dari individu maupun perusahaannya. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku para anggotanya, karena dengan budaya organisasi yang ada pada tiap individu, akan menimbulkan sifat loyalitas dan komitmen tinggi pada individu untuk perusahaan.

Penelitian terdahulu dari Taurisa (2012), menyatakan bahwa budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, serta kinerja karyawan. Penelitian Nugroho (2011) meyakini bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Shobirin (2016) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>:** Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi**

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan seseorang karyawan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai persepsi seseorang dari hasil interaksi dirinya dengan lingkungannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dimana tingkat kepuasan seseorang berbeda-beda sesuai dengan apa yang telah dia alami dan rasakan dan tidak ada yang dapat mengukur secara baku tingkat kepuasan seseorang tersebut.

Kepuasan sebenarnya keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sehingga, dengan kepuasan yang karyawan rasakan tinggi maka akan menambah rasa loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian terdahulu dari Gunlu *et al.* (2010), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Prabowo (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Nurhayati (2015) juga

menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>:** Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

### **3. Pengaruh Kepemimpinan pada Komitmen Organisasi**

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan bersamanya. Adanya kepemimpinan dapat juga membuat individu atau kelompok bekerja lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan atau kondisi yang diinginkannya. Kepemimpinan juga merupakan sebuah kewajiban seorang pribadi yang memiliki tanggung jawab dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan sesuatu bersama guna mencapai tujuan tertentu. Proses kepemimpinan dapat terjadi ketika ada keinginan dan keterlibatan yang aktif antar atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Sehingga dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka dapat mempengaruhi bagaimana karyawan dapat meloyalkan dirinya untuk perusahaan, karena dengan kepemimpinan yang baik pula karyawan juga dapat merasakan bahwa perusahaan itu adalah miliknya dan dapat meningkatkan komitmen mereka.

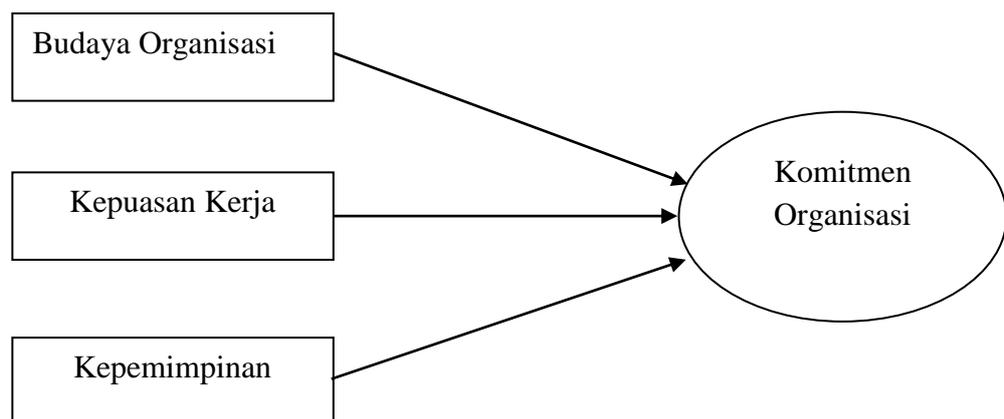
Penelitian terdahulu dari Hidayat (2013), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel kepemimpinan

terhadap komitmen organisasi. Shobirin (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>:** Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

#### **D. Model penelitian**

Model penelitian dibawah ini menunjukkan bahwa:



**Gambar 1**  
**Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi**