

BAB II

LANDASAN TEORI, HIPOTESIS, DAN PENELITIAN TERDAHULU

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

Menurut Mahis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008 : 155) memberikan definisi, "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*". (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008 : 155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Lincoln (1994) dalam Sopiah, (2008 : 155), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Sedangkan menurut Blau dan Boal (1995) dalam Sopiah,

(2008 : 155) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya :

1. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi,
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi,
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi

Dimensi-dimensi komitmen organisasi

Meyer & Allen (1991) pada Chrisnawan (2009) mengemukakan ada 3 bentuk dasar dari komitmen organisasi yaitu: *Continuance Commitment*, *Affective Commitment*, dan *Normative Commitment*. Adapun yang dimaksudkan dari ketiga hal tersebut adalah:

a. *Continuance Commitment* (Komitmen Kelanjutan)

Meyer & Alien (1991) pada Chrisnawan (2009) mengemukakan bahwa *Continuance Commitment* mengacu pada komitmen yang didasarkan pada kerugian-kerugian bagi karyawan bila meninggalkan organisasi. Dapat dijelaskan disini bahwa komitmen ini muncul karena adanya suatu

ketergantungan terhadap aktifitas-aktifitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal itu tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Selain itu komitmen jenis ini berkaitan dengan investasi yang telah dikeluarkan pekerja dalam organisasi seperti tenaga, pikiran dan waktu yang akan hilang jika mereka meninggalkan organisasi. Pekerja berkeinginan tinggal dalam organisasi agar tidak kehilangan reward yang akan diterima dari organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan; seperti pekerja tidak ingin kehilangan dana pensiun, fasilitas, jabatan dan berbagai fasilitas lain yang diperoleh selama ini.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Greenberg dan Baron (1993: 1740) pada Chrisnawan (2009) yang mengemukakan bahwa: *"Becker's side-bets orientation focuses on the accumulated investments an individual stands to lose if he or she leaves the organization. The idea is that over time, leaving an organization becomes more costly because people fear losing what they have invested in the organization and become concerned that they cannot replace these things"*

Konsep tersebut menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi tersebut dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

b. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Menurut Meyer & Allen (1991) pada Chrisnawan (2009) *Affective commitment* mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Artinya bahwa komitmen dipandang sebagai suatu sikap, yaitu suatu usaha dari individu dalam mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuannya, serta tetap ingin menjadi anggota organisasi tersebut agar bisa mencapai tujuannya. *Affective Commitment* muncul karena terdapat adanya kesesuaian nilai antara organisasi dan pekerja diantaranya adalah karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, dan keahlian. Komitmen jenis ini akan menjadi kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya.

Lebih lanjut diterangkan oleh Meyer, Alien & Smith (1990) pada Chrisnawan (2009) komitmen afektif merupakan *Goal Congruence Approach*, yang menunjukkan keinginan yang kuat dari seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi. *Goal Congruence Approach* seseorang terhadap organisasi menekankan pada sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, memiliki tujuan-tujuan pribadi yang sejalan dengan tujuan-tujuan organisasi. Pendekatan ini menghasilkan keinginan seseorang untuk menerima dan berusaha mewujudkan tujuan-tujuan organisasi atau menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena

ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya (Meyer, et.al,1993).

c. *Normative Commitment* (komitmen normatif)

Menurut Meyer & Allen (1991) pada Chrisnawan (2009) mengacu pada perasaan seseorang karyawan akan kewajiban untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi. Komitmen ini muncul karena memang 'sudah seharusnya' dimana karyawan merasa mempunyai kewajiban sebagai konsekwensi menjadi anggota organisasi. Dengan kata lain bahwa karyawan merasa wajib untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan hutang budi pada organisasi sehingga mereka mempunyai kewajiban moral untuk melakukan tindakan imbal balik pada organisasi tempat mereka bekerja.

Komitmen normatif bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya, seperti dikemukakan oleh Dunham (1994:379) pada Chrisnawan (2009):

"Normative commitment is probably influenced at least as much by early socialization and role modeling as by organization experiences".

Penelitian yang telah dilakukan oleh Dunham (1994: 376) pada Chrisnawan (2009) menunjukkan bahwa variabel-variabel yang terdiri dari komitmen rekan kerja, ketergantungan pada organisasi serta praktek manajemen yang partisipatif mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen normatif.

Komitmen organisasi adalah merupakan loyalitas karyawan pada organisasinya dan proses yang berlanjut pada perhatian anggota organisasi terhadap keberhasilan organisasinya; sehingga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan cenderung melakukan banyak hal demi kesuksesan organisasi. Dari hal ini, maka *organizational citizenship behavior* dapat terbangun dari sikap karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

2.1.2 Karakteristik Tugas

Menurut Ivancevich and Donnely (2002) pada Mulyadi (2008) karakteristik tugas merupakan isi pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan sebagai pemegang pekerjaan. Perasaan karyawan tersebut dipengaruhi oleh tingkat kemampuan kognitif, kemampuan adaptasi dan luas perhatian yang dimiliki oleh karyawan.

Sementara menurut Turner and Lawrence (1965) pada Mulyadi (2008) karakteristik tugas merupakan atribut-atribut tugas yang ada didalam pekerjaan.

Menurut Hackman and Oldham (1975) pada Mulyadi (2008), karakteristik tugas adalah aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. Karakteristik pekerjaan mempunyai lima dimensi inti yang disebut sebagai dimensi inti karakteristik pekerjaan yaitu: keragaman (*variety*), identitas tugas (*task identity*) signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*) dalam suatu pekerjaan dapat menciptakan keadaan psikologis yang kritis (*critical psychological state*) yaitu:

- a. Merasakan suatu keberartian atas pekerjaan yang dilakukan (*experienced meaning fullness of the work*)
- b. Memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya (*experienced responsibility for the work*)
- c. Mengetahui hasil aktivitas kerja (*knowledge of the result of the work activity*)

Ketiga kondisi psikologis ini menghasilkan empat macam keluaran pribadi dan kerja (*personal and work outcomes*) yaitu motivasi kerja internal tinggi, kualitas kerja bermutu tinggi, kepuasan kerja tinggi dengan pekerjaan, serta angka kemangkiran dan perputaran pegawai yang rendah.

Dimensi Karakteristik tugas

Menurut Munandar (2001:357) pada Mulyadi (2008) ada lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Kelima ciri intrinsik tersebut adalah sebagai berikut.

1. Keragaman ketrampilan (*skill variety*)

Banyaknya ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

2. Jati diri Tugas (*task identity*)

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

3. Tugas yang penting (*task significance*)

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

4. Otonomi

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Umpan balik

Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

2.1.3 Perilaku Kewargaan organisasi

Perilaku Kewargaan organisasi atau disebut juga *Organizational citizenship behavior (OCB)* menurut *Smith, Organ & Near* (1993; dalam Wahyuningsih, 2002) pada Chrisnawan (2009) bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku pekerja yang melebihi tugas formalnya dan memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi.

Organ (1988) pada Chrisnawan (2009) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku yang diputuskan secara bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dengan penghargaan formal, dan perilaku ini meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi.

Menurut *Pearce* (1999) pada Chrisnawan (2009), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sifat mementingkan kepentingan orang lain yang ditunjukkan dengan tindakan-tindakan yang tidak terpusat pada diri sendiri, namun untuk kebaikan orang lain.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan :

1. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi

2. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal
3. Tidak berkaitan langsung dengan system reward. Artinya, perilaku ekstra peran yang dilakukan karyawan tidak mengharapkan imbalan dalam bentuk uang.

Dimensi Perilaku Kewargaan organisasi

Istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali diajukan oleh Organ yang mengemukakan lima dimensi primer dari OCB (Allison, dkk, 2001) pada Chrisnawan (2009) :

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional
2. *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun social alamiah.
3. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum
4. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
5. *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagaimana telah dibahas sebelumnya komitmen organisasi pada dasarnya adalah merupakan keterlibatan dan loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasinya. Berkaitan loyalitas tersebut maka seorang pekerja akan rela untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya ia kerjakan. Dalam hal ini berarti apabila pekerja memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan memunculkan suatu perilaku yang melebihi perannya (*extra-role*). Secara umum, Meyer, Allen & Smith (1993) pada Chrisnawan (2009) mengatakan bahwa komitmen organisasi telah dihipotesiskan berhubungan secara positif dengan tipe perilaku OCB.

Mengenai komponen komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap OCB dapat dilihat dari sejumlah penelitian yang telah menilai peran komponen komitmen organisasi pada perilaku *extra-role* (OCB). Meyer & Allen (1991) pada Chrisnawan (2009) berkesimpulan bahwa komitmen organisasi bentuk afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan OCB, sedangkan komitmen kontinuan justru tidak berhubungan dengan OCB.

Hasil penelitian yang mendukung hal tersebut diantaranya adalah penelitian oleh Morrison (1994, dalam Al-Busaidi & Kuehn; 2003) pada Chrisnawan (2009) yang menyatakan bahwa diantara komponen komitmen organisasi (afektif, kontinuan & normatif) yang memiliki pengaruh paling besar terhadap OCB adalah komitmen afektif.

Sebaliknya Al-Busaidi & Kuehn (2003) pada Chrisnawan (2009) dalam penelitian justru menarik kesimpulan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap OCB dibanding dengan variabel lain yang digunakan dalam penelitian adalah kepuasan kerja dan komitmen normatif. Meskipun terdapat perbedaan dalam hasil penelitian tersebut namun masing-masing menggunakan hipotesis yang sama yakni menyimpulkan sementara bahwa komponen komitmen organisasi yang diharapkan paling berpengaruh terhadap OCB adalah komitmen afektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Davoudi (2012) pada perusahaan *Iran Insurance* menunjukkan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif berpengaruh positif signifikan terhadap OCB; sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Benjamin (2012) pada pegawai Bank di Nigeria menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Dari beberapa penelitian OCB tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif adalah merupakan komponen komitmen organisasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap OCB dibandingkan dengan komponen komponen organisasi lainnya.

Dari kesimpulan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini akan menggunakan komponen komitmen organisasi dari Meyer & Allen (1991) yang dianggap paling berpengaruh yaitu komitmen afektif

Hasil penelitian mengenai karakteristik tugas yang telah ada menunjukkan bahwa karakteristik tugas merupakan faktor yang berpengaruh pada sikap *organizational citizenship behavior*.

Mansoor, Narmeen (2012) membuat kesimpulan bahwa 4 dimensi karakteristik tugas (variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, dan otonomi) berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff, MacKenzie, &Boomer, (1994) yang menyatakan bahwa karakteristik tugas berpengaruh signifikan pada 4 dimensi OCB yaitu: *altruism, conscientiousness, courtesy,* dan *civic virtue*; serta Drago & Garvei (1988) yang menyatakan bahwa variasi tugas berpengaruh terhadap *altruism*; dan Samuel & Aubrey (2006) yang menyatakan bahwa signifikansi tugas dan identitas tugas berpengaruh positif terhadap *altruism, conscientiousness,* dan *sportmanship*; maupun Jinyue (2007) yang menyatakan bahwa otonomi berpengaruh terhadap *altruism* dan *conscientiousness*; sedangkan umpan balik tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Su & Hsiao (2005) berkesimpulan bahwa variasi pekerjaan dan signifikansi tugas memiliki hubungan positif signifikan terhadap OCB; sedangkan identitas tugas, otonomi, dan umpan balik tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan Listyaningsih (2009) pada PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidoarjo menunjukkan ada pengaruh yang positif

dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku organisasi, sedangkan komitmen profesional berpengaruh tidak signifikan. Hubungan antara variabel komitmen organisasi, komitmen profesional dan kepuasan kerja terhadap perilaku organisasi secara simultan sebesar 60,6%.

Penelitian yang dilakukan Dhevy Suheriyati Chrisnawan (2009) pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Graha Pangeran Surabaya menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antar komitmen normatif, komitmen kelanjutan dan kepuasan kerja terhadap organisasional Citizenship behavior, sedangkan variabel komitmen afektif berpengaruh tetapi tidak signifikan. Hubungan antara variabel komitmen normatif, komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior secara simultan sebesar 92,4%.

Berdasarkan uraian diatas, tampak bahwa komitmen organisasi dan karakteristik tugas berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (Perilaku Kewargaan Organisasi)

2.3 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantul.

H2 : Karakteristik tugas berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantul.

H3 : Komitmen organisasi dan karakteristik tugas berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantul.

2.4 Model Penelitian

Model penelitian adalah bentuk gambaran hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Ronny, 2004) pada Chrisnawan (2009). Pada model penelitian ini dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan diidentifikasi memiliki unsur yang mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi. Pada penelitian ini model penelitian digambarkan dalam bentuk gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1 Model Penelitian

