

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

#### A. Tinjauan pustaka

Menurut Sugiono (2010:8) tinjauan pustakam merupakan peninjauan kembali mengenai pustaka-pustaka yang terkait. Sesuai dengan artinya tinajuaan pustaka berfungsi sebagai peninjauan kembali pustaka (laporan penelitian dan sejenisnya) tentang masalah yang berkaitan dengan peneliatian yang akan dilakukan. permasalahan yang diteliti harus identik dengan bidang permasalahan yang pernah diteliti, tetapi termasuk pula yang seiring dan berkaitan. Dalam penyusunan proposal tinjauan pustaka sangatlah penting hal ini merupakan sebagai pengetahuan dan sebagai pemahaman peneliti agar lebih memahami terhadap permasalahan yang akan diteliti. Dari hasil penelitian terdahulu :

Pada jurnal yang yang berjudul “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP).(Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat)*” Penelitian karya Dies Pra Ayura. Hasil dari penelitian ini adalah pengalaman kerja akan mempengaruhi tingkat pengetahuan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Semakin banyak pengalaman yang Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dapati maka akan semakin tinggi pengetahuan mereka tentang bidang tersebut sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Persamaan dalam penelitian ini membahas tentang latar belakang pendidikan. Perbedaan terletak pada, peneliti ini menggunakan variable independent yaitu pendidikan Berkelanjutan, komitmen organisasi dan Pengalaman kerja sedangkan penulis menggunakan variable dependen komitmen karyawan.

Pada jurnal yang berjudul “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (Fif) Group*

*Cabang Singaraja*”. Penelitian karya I Kadek Yogi Setiawan. Hasil dari penelitian ini adalah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja. Persamaan dalam penelitian ini membahas tentang latar belakang pendidikan Perbedaan terletak pada, peneliti ini menggunakan variable independent yaitu pengalaman kerja sedangkan penulis menggunakan variable dependen komitmen karyawan.

Pada jurnal yang berjudul “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru MA Negeri 1 Surakarta*” Penelitian karya Anis widyaningsih. Hasil dari penelitian ini adalah disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru MA Negeri 1 Surakarta tahun ajaran 2013/2014 dan maka semakin tinggi pula kompetensi profesional guru. Sebaliknya semakin rendah latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar, maka semakin rendah pula kompetensi profesional guru.. Persamaan dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh latar belakang pendidikan sedangkan Perbedaan terletak pada, peneliti ini menggunakan variable independent yaitu kinerja karyawan pada PLN, sedangkan penulis menggunakan variable dependen komitmen karyawan.

Pada jurnal yang berjudul “*Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD*”. Penelitian karya Iis Dewi Lestari. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,518 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,388. Ini memberikan makna kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Persamaan dalam penelitian ini membahas tentang komitmen perbedaan terletak pada, peneliti ini menggunakan variable independent yaitu kepuasan kerja dan motivasi serta menggunakan variable dependen komitmen karyawan

Pada jurnal yang berjudul “*Peran Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Editor Dipenerbit ABC Jakarta*”. Penelitian karya Bima Prasetya dan Niko Sudibjo. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa komitmen afektif yang berhubungan dengan rasa memiliki terhadap perusahaan ternyata mempunyai hasil yang kurang bagus. Selain itu, komitmen *continuance* yang berhubungan dengan perasaan rugi jika harus keluar dari perusahaan juga menunjukkan hal yang serupa.. Persamaan dalam penelitian ini membahas tentang komitmen perbedaan terletak pada, peneliti ini menggunakan variable independent yaitu peran kepuasan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja.

Pada jurnal yang berjudul “*Pengaruh Person Organization Fit Dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado*” penelitian karya Meilana D. Rawung, Mieke Roring dan Drs. Max O. Siwi, M.Si. Hasil dari penelitian ini adalah besarnya pengaruh variabel X yaitu *Person Organization Fit* dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi sebesar 10,4% sedangkan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Persamaan dalam penelitian ini membahas tentang komitmen Perbedaan terletak pada, peneliti ini menggunakan variable independent yaitu person organizaton dan karakteristik individu sedangkan penulis menggunakan variable dependen komitmen karyawan.

Pada jurnal yang berjudul “*Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan*” Penelitian karya Annur Intan Pramesti. Hasil dari penelitian ini adalah kinerja karyawan dan juga memberikan kontribusi yang penting terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *person organization fit* maka akan memberikan pengaruh yang signifikan juga positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada, peneliti ini menggunakan variable independent yaitu person organization fit sedangkan penulis menggunakan variable dependen komitmen karyawan

Pada jurnal yang berjudul “*Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*” Penelitian karya Ollani Vabiola, Bangun I Wayan Gede Supartha dan Made Subudi. Hasil dari penelitian ini adalah *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *person-job fit* maka komitmen pegawai akan semakin tinggi terhadap organisasi. *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Persamaan dalam penelitian ini membahas tentang *person-job fit* dan komitmen sedangkan perbedaan terletak pada, peneliti ini menggunakan variable independent yaitu *person-organization fit* dan menggunakan variable dependen *organizational citizenship behavior (OCB)*

Pada jurnal berjudul “*Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan*” Penelitian karya Sih Darmi Astuti. Hasil penelitian ini adalah variabel komitmen organisasional dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai C.R. sebesar 3,841 atau C.R. > 2 dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan komitmen organisasional akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini membahas tentang komitmen sedangkan perbedaan terletak pada, peneliti ini menggunakan variable independent yaitu *Model person-organization fit (p-o fit model)* dan penulis menggunakan variable dependen kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Pada jurnal yang berjudul “*Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT PLN (Persero) Trans – JBTB APP Madiun*” penelitian karya Ana Suwenti, Supri Wahyudi Utomo dan Anggita Langgeng Wijaya. Hasil penelitian ini adalah Berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT PLN (Persero) Trans – JBTB APP Madiun. Persamaan dalam penelitian ini membahas tentang komitmen sedangkan

perbedaan terletak pada, peneliti ini menggunakan variable independent yaitu *Model person-organization fit (p-o fit model)* dan kepuasan kerja.

## B. Kerangka Teori

Teori dalam penelitian ini menggunakan teori Mayer et. Al (1993) mengungkapkan komitmen organisasi. *Normative commitmen* adalah timbul dari kesadaran karyawan terhadap komitmen kepada organisasi merupakan keharusan dan kewajiban yang harus dilakukan seorang karyawan pada organisasi.

Menurut Jamil (2007:32) berkaitan dengan etika kerja islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi didunia dengan tuntan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran, dan peningkatan ketakwaan spritual, baik bagi organisasi maupun diri sendiri sebagai wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah di bumi.

Allah berfirman dalam Q.S. Al-'Aşr (103): 1-3

وَالْعَصْرِ (1) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (2) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Menurut surah ini, salah satu kata kunci agar tidak merugi adalah beriman dan beramal saleh. Iman bukan sekedar pengucapan lisan, tetapi juga menuntut kerja (amal saleh). Itulah sebabnya, dalam Al-Qur'an lebih dari 70 ayat setiap disebut kata "iman" bersamaan dengan kata "amal saleh". Maksud amal yang didasari dengan iman adalah bahwa berjiwa kerja, dari mulai perencanaan, pelaksanaan (proses) kegiatan, sampai dengan hasil. Kerja seperti ini disebut amal saleh karena berkualitas dalam perencanaan, berkualitas dalam proses pengerjaan, dan berkualitas dalam produk atau hasil.

Dari pemahaman di atas dapat diketahui bahwa indicator komitmen kerja Islami adalah sebagai berikut:

1. Bekerja merupakan bentuk ṭā'atullāh (ketaatan pada Allah)

- a. Allah SWT memerintahkan kita setelah selesai salat untuk bertebaran di muka bumi mencari anugerah Allah. Dalam Q.S. Al-Jumu'ah (62: 10)

فَإِذَا فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَانْتَبِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

- b. Allah SWT memerintahkan kita setelah menyelesaikan suatu pekerjaan maka kerjakanlah mengerjakan hal lainnya dengan sungguh-sungguh dan kepada-Nya kita berharap. Dalam Q.S. Al-Insyirah (94): 7-8

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبُ (7) فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (8)

Artinya : Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) lain. Dan hanya kepada Tuhan-Mu lah hendaknya kamu berharap.

Dalam Islam, kerja adalah perintah suci dari Allah SWT. Tugas manusia adalah memenuhi perintah-Nya dengan cara memanfaatkan waktu untuk beribadah kepada-Nya.

## 2. Kerja Islami bekerja ikhlas sebagai ibadah

Allah SWT adalah sumber pemberi rezeki. Allah memberikan rezeki melalui berbagai cara yang salah satunya dengan bekerja. Karena itu, bekerja yang dilakukan harus bernilai ibadah. Diriwayatkan oleh imam al-Bukhari no.1295 dan muslim n0.1628 dari Sa'ad binAbi Waqqash RA :

إِنَّكَ لَنْ تَنْفِقَ نَفَقَةً تَبْتَغِي بِهَا وَجْهَ اللَّهِ إِلَّا أُجِرْتَ عَلَيْهَا حَتَّىٰ مَا تَجْعَلُ فِي فَمِ امْرَأَتِكَ

Artinya : Sesungguhnya tidaklah kamu menafkankah sesuatu dengan niat untuk mencari ridho-Nya melainkan engkau dibeber pahalanya karena-Nya, sampaipun apa yang kamu berikan ke mulut istrimu (juga akan diberi pahala).

Dalam Islam, diharuskan dalam beraktivitas tidak terlepas dari nilai ibadah. Maka bekerja harus dilakukan dengan niat ikhlas karena Allah, dikerjakan sesuai dengan syariah dan sunnah-Nya, serta untuk mendapatkan keridho Allah.

## 1. Latar Belakang Pendidikan

### a. Pengertian Pendidikan

Menurut Handoko (2002:126) Pendidikan merupakan suatu bekal yang harus dimiliki oleh seseorang sebelum mereka bekerja. Sebab dengan adanya Pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan pola pikir yang berbeda. Adapun Pendidikan merupakan bekal seseorang dalam mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari.



Menurut Hasbulla (2011:10) Pendidikan adalah usaha seseorang untuk membangun suatu kepribadiannya yang sesuai dengan nilai kebudayaan masyarakat. Hasbullah selanjutnya memberikan pernyataan tentang hal ini yaitu pendidikan adalah sebagai usaha seseorang atau kelompok untuk menjadi dewasa dan mencapai tingkat hidup atau kehidupan yang lebih tinggi serta lebih baik dalam segi mental.

undang-undang No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

b. Jalur pendidikan

Menurut undang-undang No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Jalur pendidikan adalah wahana yang dilalui peserta didik untuk mengembangkan potensi diri dalam suatu proses pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Jalur pendidikan meliputi dari :

1. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
2. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik

3. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

c. Jenjang Pendidikan

Menurut undang-undang No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal meliputi dari:

1. Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.
2. Pendidikan menengah merupakan kelanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.
3. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik,sekolahh tinggi, institusi atau universitas.

d. Spesifikasi/kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai

dengan kualifikasi pendidikan tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Anbiya (21:7) sebagai berikut :

وَمَا أَرْسَلْنَا قَبْلَكَ إِلَّا رِجَالًا نُوْحِي إِلَيْهِمْ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ (7)

Artinya: "Kami tiada mengutus rasul rasul sebelum kamu (Muhammad), melainkan beberapa orang-laki-laki yang Kami beri wahyu kepada mereka, maka tanyakanlah olehmu kepada orang-orang yang berilmu, jika kamu tiada mengetahui".

Maksud dari ayat diatas adalah dalam Islam hendaknya sebagai ummat manusia kita maka dalam bekerja apabila seseorang tidak memiliki ilmu diperintahkan untuk bertanya kepada seseorang yang mengetahui. Dalam ayat ini terdapat perintah belajar dan bertanya kepada ahlinya.

## 2. *Person-Job Fit*

### a. Pengertian *Person-job fit*

Menurut teori *person-job fit* Allen dan Meyer adanya kesesuaian antara karakteristik tugas atau pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, yang akan memperkuat ikatan karyawan terhadap pekerjaannya, seperti pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan yang dia tekuni. *Person-job fit* mengandung pengertian kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Pervin yang dikutip oleh Sims & K. Galen Kroeck (1994: 940).

Menurut Edwards (1991) menyatakan bahwa *person-job fit* dibedakan menjadi dua dimensi, sebagai berikut :

#### 1. *Need-supplies fit*

Dimensi *need-supplies fit* adalah terpenuhinya kebutuhan seorang karyawan dan tercapainya harapan yang diberikan perusahaan saat pekerjaan atau kepuasan tersendiri atas pekerjaan tersebut. Sekiguchi (2004:23) menyatakan dimensi *need-supplies* merupakan kecocokan karyawan terhadap karakteristik dan atribut pekerjaan sehingga mampu untuk memenuhi keinginannya. Keinginan tersebut mencakup kebutuhan atas psikologis, nilai dan kepentingan dan mencapai tujuan sedangkan *job supplies* mencakup karakteristik dan gaji serta atribut pekerjaan.

## 2. *Demand-abilities fit*

Dimensi *emand-abilities fit* adalah kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang cocok terhadap pekerjaan yang dibutuhkan pada perusahaan dalam bidang tersebut. Sekiguhi (2004:25) menyatakan dimensi tuntutan karyawan yang dibutuhkan pada perusahaan cocok dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Tuntutan pekerjaan mencakup keterampilan dan pengetahuan serta kemampuan (*skill, knowledge and abilities*).

### b. Faktor yang mempengaruhi *Person-job fit*

Menurut Mello (2002) untuk mendapatkan kinerja individu yang optimal perusahaan penting untuk melakukan penyesuaian pekerjaan karyawan. Faktor-faktor yang diperhatikan :

1. Pengetahuan tentang teknis, memiliki keterampilan khusus dan kemampuan personal
2. Keterampilan dalam bersosial
3. Kebutuhan personal dan minat atau keinginan individu
4. Sifat personal

### c. Karakteristik Pekerjaan

Menurut kreitner dan kinicki (2005:266) beberapa faktor kategori karakteristik pekerjaan meliputi :

1. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*) adalah tingkat pekerjaan yang membutuhkan karyawan yang mampu untuk melakukan berbagai pekerjaan yang mengharuskan menggunakan kemampuan dan keterampilan yang berbeda.
2. Identitas tugas (*task identity*) adalah tingkat pekerjaan yang memerlukan penyelesaian dari seluruh proses dari bagian pekerjaan yang teridentifikasi.

3. Arti tugas (*task significance*) adalah tingkat pekerjaan yang berpengaruh substansi di kehidupan atau pekerjaan.
4. Otonomi (*autonomy*) adalah tingkat pekerjaan yang memberi kebebasan, kemerdekaan dan keleluasaan
5. Umpan balik (*feedback*) adalah tingkat pekerjaan.

### **3. Komitmen Karyawan**

#### a. Pengertian komitmen karyawan

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2012:127) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi yang akan dicapai. komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut menurut Zurnali (2010:17).

Setiap perusahaan tentunya sangat menginginkan sifat komitmen tertanam dalam diri setiap karyawan dengan begitu segala aktifitas yang berhubungan dengan perusahaan dapat dilakukan dengan baik dan bersahaja, sehingga perkembangan perusahaan ke depan dapat diraih dengan cepat. Di era modern ini sangatlah diperlukan komitmen dari para karyawan, selain dapat memajukan perusahaan itu sendiri juga dapat memudahkan perusahaan untuk tidak selalu membuka lowongan pekerjaan baru kepada pihak-pihak yang belum teruji komitmennya terhadap perusahaan tersebut. Tingginya komitmen yang diberikan karyawan terhadap organisasinya tentu sangat memberikan dampak positif terhadap organisasi tersebut, tentu demi mendapatkan komitmen dari karyawan perusahaan harus melakukan dan memberikan banyak hal kepada karyawan sehingga mereka betah dan dapat mengeluarkan potensi penuh mereka untuk memajukan organisasi.

Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Infithar (82:10-12)

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ (10) كِرَامًا كَاتِبِينَ (11) يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ (12)

Artinya : “Dan sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), yang mulia di sisi Allah dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu), Mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan”

Dalam Mayer et. (Al oktavia, 2005:10) mengungkapkan komitmen organisasi dibedakan dalam tiga komponen yaitu :

1. *Affective commitmen* adalah adanya ikatan emosional karyawan karena menjadi bagian dari perusahaan. Ini terjadi karena karyawan menginginkan.
2. *Continuance commitmen* adalah muncul saat karyawan bertahan pada organisasi dikarenakan membutuhkan gaji dan keuntungan lainnya yang diberikan organisasi atau karena karyawan tidak menemukan hal lain untuk memenuhi kebutuhannya dengan kata lain karyawan membutuhkan pekerjaan itu.
3. *Normative commitmen* adalah timbul dari kesadaran karyawan terhadap komitmen kepada organisasi merupakan keharusan dan kewajiban yang harus dilakukan seorang karyawan pada organisasi.

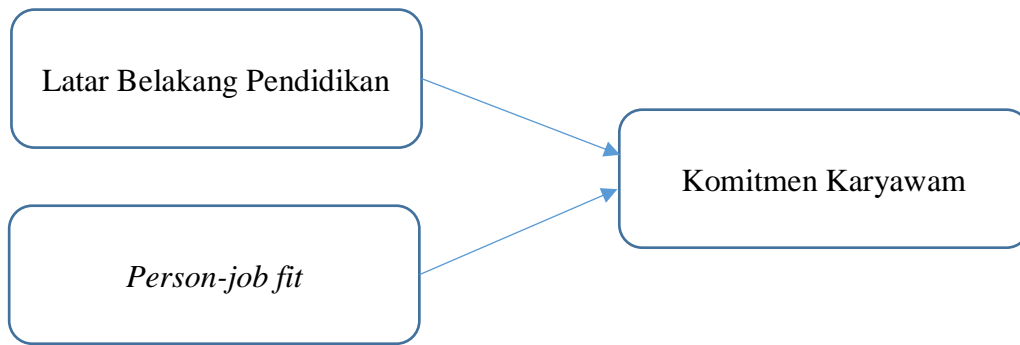
### **C. Kerangka Berfikir**

Komitmen adalah bentuk loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Setiap perusahaan tentunya sangat menginginkan sifat komitmen tertanam dalam diri setiap karyawan dengan begitu segala aktifitas yang berhubungan dengan perusahaan dapat dilakukan dengan tanggung jawab secara kualitas dan kuantitas. Tentu semakin baik dan meningkatnya komitmen karyawan maka akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Banyak aspek dalam penilaian terhadap komitmen karyawan diantaranya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, pendidikan, dan karakteristik

pekerjaan. Pada penelitian ini, peneliti akan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan *person-job fit* terhadap komitmen karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta.



### Model Penelitian



**Gambar 2.1**

Keterangan :

1. Variabel dependen dipengaruhi sebagai akibat adanya variable bebas. Variable dependen dalam hal ini adalah komitmen karyawan, dalam penelitian ini disebut sebagai Y
2. Variable Independen yaitu variable yang mempengaruhi menjadi sebab timbulnya variable terikat. Variable independent dalam hal ini adalah Latar Belakang Pendidikan, dan *person-job fit*.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan pada permasalahan dan landasan teori di atas maka bisa dirumuskan hipotesis seperti berikut :

H1: latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Karyawan

H2: *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Karyawan

H3: latar belakang pendidikan dan *person-job fit* berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karyawan.