

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

- a. Menurut Kaswan (dikutip di Bukit dkk, 2017:11), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perenanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain.
- b. Menurut Sutrisno (dikutip di Bukit dkk, 2017:11), lebih spesifik mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan

bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

### **2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia**

Menurut (Kasmir, 2016:7), menyatakan bahwa tujuan MSDM sudah dijelaskan sebelumnya bahwa sumber daya manusia haruslah dilakukan secara benar. Karyawan harus diberlakukan sebagaimana layaknya manusia. Yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa mereka haruslah diberlakukan secara adil sesuai beban dan tanggung jawabnya.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap karyawan seperti berikut ini:

c. Memengaruhi

Artinya, pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

d. Memotivasi

Pimpinan harus mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja.

e. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan.

Karyawan akan, senang dan betah bekerja diperusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar.

f. Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Pimpinan dianggap gagal jika karyawan tidak komitmen terhadap janji dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

g. Kepuasan kerja

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau berkerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi kerja dan kinerja.

h. Kinerja

Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

i. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga terus

meningkat.

### **2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Sutrisno (dikutip di Bukit dkk, 2017:12), mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

j. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

k. Perorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

l. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, eleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

m. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

n. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

o. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

p. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercapai kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

q. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

r. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

s. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

## **2.1.2 Faktor Personal**

### **2.1.2.1 Pengertian Faktor Personal**

Menurut (Harmawan, 2020:23) menyatakan, bahwa Faktor personal (*Character individual*) adalah Faktor dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Banyak psikolog-psikolog yang memakai istilah-istilah yang berbeda-beda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut.

Racmawati dan Herachwati (dikutip di Supartha dan Sintaasih, 2017:2), Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan pekerjaan yang merupakan hobby nya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala Elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Menurut Ribonso (dikutip di Harmawan, 2020:23). melalui hasil risetnya menunjukkan bahwa sebagian besar kepuasan dari beberapa orang ditentukan seara genetik atau turunan. Terhadap temuan ini tidak banyak yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Keahlian dasar seorang pegawai juga mempengaruhi komitmen organisasional pegawai itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang

ditentukan perusahaan, bahkan melebihi standar. Apalagi memiliki keunikan dari pegawai yang lain dengan sendirinya pegawai tersebut memperoleh Komitmen organisasional yang begitu tinggi.

Peran individu atau manusia adalah unsur yang sangat penting dalam setiap organisasi. Individu adalah subjek dan sekaligus objek dari organisasi. Individu sebagai subjek adalah pelaku, penggerak atau motornya organisasi, dan sebagai objek, organisasi berdiri untuk memenuhi sebagian tujuan individu untuk meningkatkan rasa komitmennya terhadap organisasi. Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen. Jika motivasi kerja seseorang semakin tinggi, maka komitmen mereka semakin meningkat pula, jika motivasi kerja menurun akan menurun komitmennya.

### **2.1.2.2 Indikator Faktor Personal**

Menurut (Andesta, 2015:8), faktor personal keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal, indikator faktor personal sebagai berikut:

1. Kebutuhan atas pekerjaan adalah membentuk tingkatan-tingkatan atau disebut juga hirarki dari yang paling penting hingga tidak penting dan dari yang mudah hingga sulit untuk dicapai atau didapat. Motivasi manusia sangat dipengaruhi oleh kebutuhan mendasar yang perlu dipenuhi.
2. Kontrak Psikologis menjelaskan mengenai perasaan berkewajiban seorang karyawan terhadap organisasinya, dan perasaan berkewajiban organisasi untuk memberikan timbal balik kepada karyawan.
3. Harapan untuk sukses adalah keyakinan tentang kemungkinan tindakan-tindakan dapat memberikan penghasilan yang spesifik. Instrumentalitas

lebih pada keyakinan bahwa dengan kinerja yang baik akan mendapatkan tambahan penghasilan, promosi, atau pengakuan prestasi.

4. *Karakteristik personal*, adalah mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, umur, dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu.

### **2.1.3 Faktor Organisasional**

#### **2.1.3.1 Pengertian Faktor Organisasional**

Menurut (Andesta, 2015:8), faktor organisasional meliputi pengalaman tugas awal, peran lingkungan pekerjaan, gaya kepemimpinan dan pengawasan, konsisten aturan, kesempatan promosi, dan keadilan yang dirasakan. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

Faktor organisasional merupakan hal-hal di dalam organisasi yang menjadi pendukung dan berperan bagi karyawan dalam membentuk kinerja. Faktor organisasional ini berasal dari luar diri karyawan dan terbentuk di dalam lingkungan kerja dan organisasi itu sendiri. Menurut Conway & Briner (dikutip di Rahmad dkk, 2020:144), Faktor Organisasional yang merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi, faktor organisasional yang mempengaruhi komitmen karyawan yang berasal dari dalam organisasi meliputi, Karakteristik pekerjaan misalnya ruang lingkup pekerjaan, tantangan, kesulitan, status peran, tingkat pekerjaan, konflik dan jam kerja. Karakteristik Struktur yang meliputi supervisi dan konsistensi tujuan organisasi. Variabel karakteristik dan faktor struktural yang meliputi keterlibatan secara social, *personal importance* dan formalitas organisasi.

Menurut (Aini, 2019:26), pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja sedangkan karyawan tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada karyawan supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka.

Menurut Conrad (dikutip di Aini, 2019:26), tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah bergantung kepada sejauh mana karyawan puas dengan layanan yang diberikan oleh pihak pengurus. Pendapat ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh, Bendix (dikutip di Aini, 2019:26) yang menegaskan bahwa kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap karyawan sebagai manusia. Komitmen karyawan juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pimpinan-pimpinan dalam organisasi tersebut.

### **2.1.3.2 Indikator Faktor Organisaional**

Menurut (Andesta, 2015:8), Faktor Organisasional yakni berbagai atribut, iklim kerja yang akan membentuk tanggung jawab. Indikator Faktor Organisasional ini:

1. Pengalaman tugas awal adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab.
2. Peran lingkungan pekerjaan adalah lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan kenyamanan untuk

meningkatkan rasa komitmen didalam diri karyawan.

3. Gaya kepemimpinan dan pengawasan adalah seseorang yang senantiasa memberikaan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
4. Konsisten aturan adalah seseorang berkomitmen tinggi akan konsisten untuk selalu bertanggungjawab atas apa yang ditetapkannya.
5. Kesempatan promosi adalah karyawan mendapatkan kesempatan perpindahan karyawan dari suatu jabatan atau posisi, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.
6. Keadilan yang dirasakan adalah ketika karyawan puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi.

#### **2.1.4 Faktor Non Organisasional**

##### **2.1.4.1 Pengertian Faktor Non Organisasional**

Menurut (Andesta, 2015:8), faktor non organisasional merupakan tersediannya *alternative* kerja yang menawarkan insentif atau kepuasan kerja yang lebih baik yang bisa dianalisa dari aspek perilaku dan aspek sikap.

Menurut (Harmawan, 2020:29), faktor non organisasional merupakan bagian dari pekerjaan. Sejumlah teori faktor utama dalam pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi faktor non organisasi tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana faktor utama dalam pekerjaan ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama.

Seorang pegawai dalam bekerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan yang saling mendukung, saling percaya dan saling menghormati tugas serta

wewenang masing-masing sehingga didapat suatu proses kerja yang saling bersinergi atau sama lain dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Larasati (dikutip di Rahmad dkk, 2020:144). Semakin sesuai faktor non organisasional maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

#### **2.1.4.2 Indikator Faktor Non Organisasional**

Menurut (Andesta, 2015:8), faktor non organisasional merupakan tersedianya alternative kerja yang menawarkan intensif atau kepuasan kerja yang lebih baik. Indikatornya adalah:

1. Alternatif Kerja, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan di perusahaan lain yang lebih baik maka seseorang tersebut akan meninggalkannya.
2. Aspek Perilaku, adalah aspek yang berisi kecenderungan seseorang untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu dengan cara tertentu.
3. Aspek Sikap, yaitu Sikap berwujud pengolahan, pengalaman, dan keyakinan serta harapan-harapan individu tentang objek tertentu.

#### **2.1.5 Komitmen Organisasional**

##### **2.1.5.1 Pengertian Komitmen Organisasional**

Menurut (Yusuf dan Syarif, 2017:21) menyatakan, bahwa Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun para bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat

sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Menurut John R. Shermerhorn (dikutip di Yusuf dan Syarif, 2017:25) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menganggap diri sebagai anggota organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (dikutip di Yusuf dan Syarif, 2017:26) menyatakan komitmen adalah tingkat di mana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Sagala (dikutip di Lubis dan Jaya, 2019:7) mengemukakan jika seseorang memiliki komitmen tinggi akan berguna bagi dirinya sendiri dan juga pada orang lain. Artinya, komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan atau tidak melakukan sesuatu kegiatan. Seseorang yang berkomitmen tidak akan ragu-ragu untuk melakukan sesuatu.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah “sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun”.

Menurut Mowdey et.al, (dikutip di Burso, 2020:79) komitmen organisasi mempunyai tiga komponen, yaitu:

1. *Identification* (keyakinan yang kuat dalam menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi);
2. *Involment* (keinginan yang kuat untuk berusaha seara sungguh-sungguh) (to exert considerable effort) untuk kepentingan organisasi; dan
3. *Loyalty* (hasrat yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi).

### **2.1.5.2 Bentuk Komitmen Organisasional**

Cut Zurnali (dikutip di Yusuf dan Syarif, 2017:31), mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasional tersebut sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

### 2.1.5.3 Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut (Andesta, 2015:8), mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi proses terbentuknya komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor Personal yang meliputi kebutuhan atas pekerjaan, kontrak psikologi, harapan untuk sukses, dan karakteristik personal.
2. Faktor Organisasional, meliputi pengalaman tugas awal, peran lingkungan pekerjaan, gaya kepemimpinan dan pengawasan, konsisten aturan, kesempatan promosi, dan keadilan yang dirasakan.
3. Faktor Non Organisasional, yang meliputi tersedianya alternative kerja yang menawarkan insentif atau kepuasan kerja yang lebih baik yang bisa dianalisa dari aspek perilaku dan aspek sikap.

Komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya tidak sama setiap orang. Selanjutnya Steert dan Porter (dikutip di Lubis & Jaya, 2019:16) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Karakteristik pribadi meliputi, misalnya usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan.
2. Kebutuhan berprestasi terdiri dari karakteristik peran atau pekerjaan, karakteristik struktural (berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi).
3. Masa kerja/jabatan terdiri dari partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan pegawai serta kontrol organisasi, dan pengalaman kerja.

*Colquitt* mengemukakan bahwa *outcomes* individu dalam organisasi yang

salah satu dari *outcome*-nya adalah komitmen organisasi. *Outcomes* individu dipengaruhi oleh mekanisme individu yang terdiri atas kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas budaya organisasi dan struktur organisasi, sedangkan mekanisme kelompok yang terdiri perilaku kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan. Colquitt, et.al (dikutip di Lubis & Jaya, 2019:17).

#### **2.1.5.4 Indikator Komitmen Organisasional**

Menurut (Burso, 2020:86), komitmen organisasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* (komitmen afektif) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya.
2. *Continuance Commitment* (komitmen kontinu) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. *Normative Commitment* (komitmen normatif) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Faktor Personal Dengan Komitmen Organisasional**

Faktor personal merupakan hal-hal yang berkaitan dengan kondisi individu sangat mempengaruhi tingkat komitmen individu. Menurut (Andesta,

2015:8), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi proses terbentuknya komitmen organisasional salah satunya yaitu faktor personal yang meliputi, kebutuhan atas pekerja, kontrak psikologi, harapan untuk sukses, dan karakteristik personal. Semua faktor itu membentuk akan membentuk komitmen awal kecenderungan karyawan untuk mengembangkan keterikatan yang stabil untuk organisasi.

Menurut (Yusuf dan Syarif, 2017:48), banyak kajian menentukan bahwa faktor personal berhubungan dengan komitmen organisasi seperti, usia berhubungan positif dengan komitmen organisasi, makin tinggi tingkat pendidikan makin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi sehingga komitmennya semakin rendah, wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya sehingga komitmennya lebih tinggi, seseorang yang sudah menikah menjadi merasa lebih terikat dengan organisasi tempatnya bekerja dibandingkan seseorang yang belum menikah dan keterlibatan seseorang karyawan lebih dahulu dijadikan terbiasa dengan pekerjaannya dan dilibatkan dalam pekerjaan tertentu dan kemudian ketika kebutuhan mereka terpenuhi hal ini akan mengembangkan rasa komitmen untuk organisasi.

### **2.2.2 Hubungan Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional**

Menurut (Andesta, 2015:8), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang akan membentuk tanggung jawab untuk organisasi yaitu faktor organisasi yang meliputi, pengalaman tugas awal,

peran lingkungan pekerjaan, gaya kepemimpinan dan pengawasan, konsisten aturan, kesempatan promosi, dan keadilan yang dirasakan. Menurut (Yusuf dan Syarif, 2017:44), Faktor organisasi akan berpengaruh positif apabila seseorang karyawan dalam sebuah organisasi dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, maka dengan sendirinya, akan terbentuk sebuah komitmen dari karyawan untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi, dan tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan telah memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasinya.

Menurut Conway dan Briner (dikutip di Rahmad dkk, 2020:144) Faktor Organisasional yang merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi, faktor organisasional yang mempengaruhi komitmen karyawan yang berasal dari dalam organisasi meliputi, Karakteristik pekerjaan misalnya ruang lingkup pekerjaan, tantangan, kesulitan, status peran, tingkat pekerjaan, konflik dan jam kerja. Karakteristik Struktur yang meliputi supervisi dan konsistensi tujuan organisasi.

### **2.2.3 Hubungan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen**

#### **Organisasional**

Menurut Mowdey (dikutip di Yusuf dan Syarif, 2017:35) menyarankan sejumlah faktor yang mempengaruhi tinggi komitmen yaitu salah satunya faktor non organisasional yang utama meningkatkan komitmen adalah ketersediaan alternatif setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi. Komitmen akan terjadi apabila karyawan memiliki justifikasi external cukup untuk pilihan awal mereka dan pandangan pilihan sebai relatif tidak dapat dibatalkan yaitu

mereka percaya bahwa mereka tidak memiliki kesempatan berikutnya yang akan menjamin mereka mengubah pikiran mereka.

Menurut Larasati (dikutip di Rahmad dkk, 2020:144), Seorang pegawai dalam bekerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan yang saling mendukung, saling percaya dan saling menghormati tugas serta wewenang masing-masing. Semakin sesuai faktor non organisasional maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

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

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat analisis, Hasil penelitian	Resume Peneliti	
				Persamaan	Perbedaan
1.	Meri Andesta	Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dorak di Kabupaten Kepulauan Meranti.  Jurnal Jom fekon Volume.2 Nomor.1 Tahun 2015	Variabel bebas : Pelatihan dan Komitmen organisasi  Variabel Terikat : Kinerja Perawat  Alat Analisis : menggunakan metode analisis linier berganda  Hasil penelitian : ada pengaruh positif antara pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RSUD Dorak di kabupaten kepualaan meranti.	Persamaannya yaitu : sama-sama meneliti Variabel komitmen organisasional dan juga menggunakan metode kuantitatif	Perbedaannya yaitu : Lokasi penelitian di RSUD Dorak di Kabupaten Kepulauan Meranti dan Variabel pelatihan dan Variabel Kinerja Perawat dan Jumlah responden sebanyak 85 orang
2.	Fransisca Fitri Kurnia &	Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisaional	Variabel bebas : Faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional	Persamaannya : sama-sama meneliti faktor personal, faktor	Perbedaannya : Lokasi penelitian di PT. Kubota

	Bodroast uti	<p>Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia).</p> <p>Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Volume 1 Nomor. 1 Tahun 2012</p>	<p>Variabel terikat : Komitmen organisasional</p> <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linier berganda</p> <p>Hasil penelitian : Ada pengaruh positif dari faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional pada PT. Kubota Indonesia.</p>	<p>organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional dan juga menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>Indonesia dan Jumlah responden sebanyak 72 orang.</p>
3.	Aris Munanda r	<p>Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organiasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi kasus pada Karyawan PT Kai Daop 6 yogyakarta Stasiun Lampuyangan)</p> <p>Jurnal Prodi Manajemen UPY. Tahun 2017</p>	<p>Variabel bebas : faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional</p> <p>Variabel terikat : komitmen organisasional</p> <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linier berganda</p> <p>Hasil penelitian : Ada pengaruh</p>	<p>Persamaannya yaitu : sama-sama meneliti faktor personal, faktor organisasional, dan faktor organisasional terhadap komitmen organisasional dan juga menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Perbedaannya yaitu : Lokasi penelitian di PT. KAI Daop 6 yogyakarta dan jumlah responden sebanak 50 reponden.</p>

			positif faktor personal terhadap komitmen organisasional, faktor organisasional terhadap komitmen organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional pada PT. KAI Daop 6 Yogyakarta.		
4.	Didin harmawan	Pengaruh Faktor Personal, Organisasional dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai PT. Telkom Makasar.  Skripsi sarjana Ekonomi, Universitas Islam negeri Alauddin Makassar, Tahun 2020	Variabel bebas : faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional  Variabel terikat : komitmen organisasional  Alat analisis : menggunakan analisis regresi linier berganda  Hasil penelitian : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Persamaanya yaitu: sama-sama meneliti faktor personal, faktor organisasional dan faktor organisasional terhadap komitmen organisasional dan juga menggunakan metode kuantitatif	Perbedaannya yaitu : Lokasi penelitian di PT. Telkom Makasar dan jumlah responden sebanyak 186 orang.

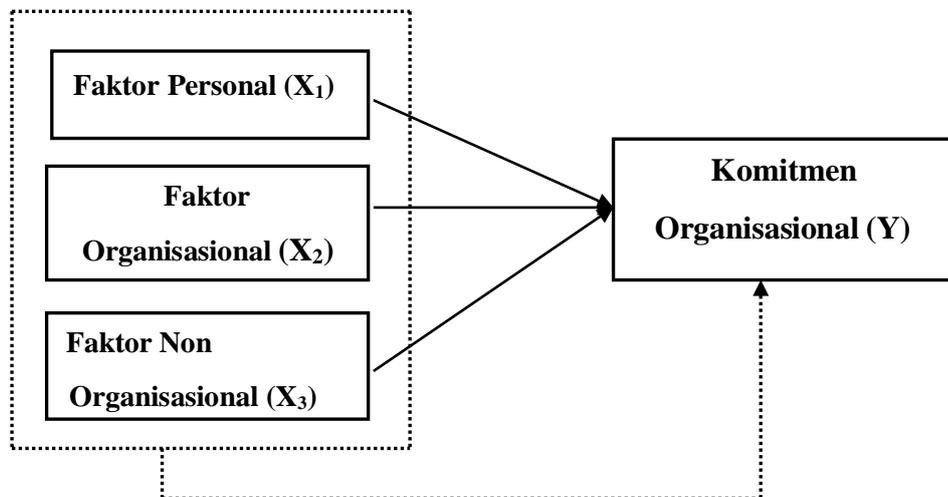
5.	Icha Nurul Aini	<p>Pengaruh Faktor Personal, Faktor organisasional dan Faktor non organisasional terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan.</p> <p>Skripsi, Tahun 2019</p>	<p>Variabel bebas : faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional</p> <p>Variabel terikat : komitmen organisasional</p> <p>Alat analisis : menggunakan analisis regresi linier berganda</p> <p>Hasil penelitian : Ada pengaruh positif dari faktor personal terhadap komitmen organisasional, ada pengaruh positif dari faktor organisasional terhadap komitmen organisasional, dan ada pengaruh positif faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia</p>	<p>Persamaannya yaitu : sama-sama meneliti faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional dan juga menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>Perbedaannya yaitu : Lokasi penelitian di Pt Giant Transporter Indonesia dan Jumlah responden sebanyak 42 orang.</p>
6.	Rahmad, Sabri, Nafi	<p>Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi dan Non organisasi Terhadap</p>	<p>Variabel bebas : faktor personal, organisasi dan non organisasi</p>	<p>Persamaannya yaitu : sama-sama meneliti faktor personal, faktor</p>	<p>Perbedaannya yaitu : Lokasi penelitian di PT.</p>

		<p>Komitmen organisasi karyawan pada PT. PLN Area Bukittinggi.</p> <p>Jurnal Apresiasi Ekonomi, Volume 8 Nomor. 1 Tahun 2020</p>	<p>Variabel terikat : komitmen organisasi</p> <p>Alat analisis : menggunakan metode analisis regresi linier berganda</p> <p>Hasil penelitian : ada pengaruh positif faktor personal, faktor organisasi dan non organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN Area Bukittinggi.</p>	<p>organisasional dan faktor non organisasional dan juga menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>PLN Area Bukittinggi dan jumlah responden sebanyak 63 orang.</p>
--	--	--	---	---	---

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari beberapa teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan anantara variabel independen, dalam hal ini adalah Faktor Personal, faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional dan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

<b>Keterangan :</b>	
-----	: Secara Simultan
—————	: Secara Parsial

## **2.5 Hipotesis**

Menurut Gay & Diehl (dikutip di Siyoto & Sodik, 2015:56), Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis tersebut. Hipotesis dalam penelitian ini diduga adanya pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non organisasional terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan baik secara parsial maupun simultan