

Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

P. Pulung Puryana

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung
pulungpuryana@stemb.ac.id

Miqdad Waliyuddieun Ash Shidiqy

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung
miqdadwaliyudin12@gmail.com

Abstrak

Tujuan_ Untuk mengetahui konsep komitmen organisasi. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Desain/Metode_ Pada penelitian ini metode yang digunakan merupakan metode studi Literatur dengan pendekatan deskriptif.

Temuan_ Konsep komitmen organisasi berdasarkan tiga literature, Pendekatan keperilakuan atau penukaran, Pendekatan atitudinal atau psikologikal, Pendekatan normatif, Pendekatan multidimensi. Pendekatan Sikap (attitudinal approach), Pendekatan Perilaku (behavioral approach), Pendekatan Multidimensi (the multidimensional approach). Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, Komitmen Normatif.

Faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi berdasarkan empat literature, Faktor Kesadaran, Faktor aturan, Faktor Organisasi, Faktor Pendapat, Faktor Kemampuan Keterampilan, Faktor Sarana Pelayanan. nilai-nilai kemanusiaan, komunikasi dua arah yang komprehensif, rasa kebersamaan dan keakraban, visi dan misi organisasi, nilai sebagai dasar perekrutan. Faktor personal, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik struktur, Pengalaman kerja. Karakter personal, Karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik strukturan organisasi, Pengalaman kerja, Dukungan organisasi. Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, Komitmen Normatif.

Implikasi_ Faktor – Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi menurut beberapa literature di dalam penelitian ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti faktor yang berasal dari diri sendiri, faktor yang berasal dari lingkungan, maupun faktor yang berasal dari organisasi.

Originalitas_ Originalitas pembahasan mengenai Konsep Komitmen Organisasi dan Factor-faktor pembentuk komitmen organisasi menurut beberapa literatur

Tipe Penelitian_ Studi Literatur

Kata Kunci : Konsep komitmen organisasi dan faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi

I. Pendahuluan

Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat

terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui konsep komitmen organisasi. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

II. Kajian Teori

Pengertian komitmen organisasi

Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014, p.187) komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya.

Menurut Colquit, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014, p.188) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai seorang anggota organisasi atau meninggalkan untuk pekerjaan lain. Dari pengertian maupun definisi Komitmen Organisasi dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan.

Tipe Komitmen Organisasional

Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl – Bien dalam Wibowo (2014, p.188) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi utama komitmen organisasional, yaitu :

1. *Rational Commitment*,
2. *Emmotional Commitment*

Dimensi Komitmen menurut Meyer dan Allen (Luthans, 2011, p.148) dalam Wibowo (2014, p.189) adalah :

- a. *Affective Commitment*
- b. *Continuence Commitment*
- c. *Normative Commitment*

Menurut Mc Shane dan Vin Glinow dalam Wibowo (2014, p.190) yang memberikan makna komitmen organisasi sama dengan *Affective Commitment*, yaitu sebagai keterkaitan emosional pekerjaan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi tersebut. Definisi ini menyinggung secara spesifik pada *Affective Commitment* karena merupakan keterikatan emosional dan perasaan kita tentang loyalitas pada organisasi. *Organizational (Affective) Commitment* berbeda dengan *Continuence Commitment* yang merupakan keterikatan kalkulatif. Pekerja mempunyai *Continuence Commitment* tinggi karena mereka tidak mengidentifikasi secara khusus dengan organisasi dimana mereka bekerja, tetapi merasa terikat untuk tetap disana karena terlalu mahal untuk keluar. Mereka memilih untuk tetap tinggal karena kalkulasi untuk tetap tinggal lebih tinggi dari pada nilai bekerja di tempat lain.

Membangun Komitmen Organisasional

Menurut Heller dalam Wibowo (2014, p. 191) komitmen organisasional didaapat dari bawahan dengan memenuhi kebutuhan pokok pekerja, member perhatian pada orang di semua tingkat, mempercayai dan dipercayai, mentoleransi individualitas dan menciprakan bebas kesalahan. Heller menganjurkan untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

1. Memelihara kepercayaan
2. Memenangkan pikiran, semangat dan hati.
3. Menjaga staff mempunya komitmen.
4. Menghargai keunggulan
5. Bersikap positif.

Indikator – Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Mayer dalam Robbins (2012,p.99) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasi, yaitu :

1. *Affective commitment*
2. *Continuance commitment*
3. *Normative*

Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014,p.78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Faktor Kesadaran
- b. Faktor Aturan
- c. Faktor Organisasi
- d. Faktor Pendapatan
- e. Faktor Kemampuan Keterampilan
- f. Faktor Sarana Pelayanan

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitan kepustakaan (library research), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka (metode literature), atau penelitian yang obyek penelitiannya digali melalui beragam informasi kepustakaan (buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen).

IV. Hasil Dan Pembahasan

Konsep Komitmen Organisasi

Dalam literatur, terdapat tiga pendekatan utama dan satu pendekatan lainnya yang mengkonseptualisasikan, mendefinisikan dan mengukur konsep komitmen organisasi :

- a) Pendekatan keperilakuan atau penukaran. Pendekatan ini menyatakan bahwa komitmen tergantung pada keseimbangan input dan keluaran. Dengan kata lain, jika individu memperoleh lebih banyak dari yang dia berikan pada organisasi, komitmen berlanjut (Morris dan Sherman, 1981)
- b) Pendekatan atitudinal atau psikologikal. Pendekatan ini menyatakan bahwa terdapat sikap mental positif yang mengaitkan individual dengan organisasi sehingga mendorong terjadi organisasi (Moysday et al.,1982)
- c) Pendekatan normatif. Pendekatan normatif menyatakan bahwa pengembangan komitmen terjadi karena individu merasa adanya kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi (Weiner, 1982).

d) Pendekatan multidimensi. Dalam evolusinya, pendekatan atitudinal berkembang ke arah konsep multidimensi. Tahun 1980an, Meyer dan Allen serta koleganya merupakan tokoh penting pengembangan konsep multidimensi. Setidaknya, sampai tulisan ini disusun konsep yang bersumber dari Mayer dan Allen masih menjadi patokan para peneliti yang mengemukakan paradigma multidimensi. Konsepsi Mayer dan Allen ini tidak lain merupakan interaksi atas pemikiran berperilaku dari Becker, atitudinal dari Porter dan Smith, serta normatif dari Weiner.

Dalam perkembangannya penelitian dan pengkajian komitmen organisasi didekatkan dengan berbagai pendekatan yakni:

1. Pendekatan Sikap (attitudinal approach)

Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa pendekatan sikap (attitudinal approach) sebagai komitmen yang merujuk pada orientasi positif individu karyawan dengan terhadap organisasinya. Pendekatan ini lebih menekankan pada loyalitas karyawan. Yakni kondisi dimana karyawan bersedia memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Menurut pendekatan ini, "commitment is viewed as an attitude of attachment to the organization, which leads to particular job-related behaviors" (Muthuveloo dan Rose, 2005). Komitmen dipandang sebagai suatu sikap keterikatan kepada organisasi, yang berperilaku penting pada pekerjaan tertentu dan perilaku yang terkait. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki komitmen tinggi, memiliki tingkat absensi yang rendah dan tingkat burn over, atau kemungkinan untuk meninggalkan organisasi yang lebih kecil. Pendapat ini sudah dituangkan ke dalam penelitian yang dilakukan Mowday, Porter dan Steers, pada tahun 1983 oleh Steers dan Porter. Lebih jelasnya, komitmen berdasarkan pendapat terdefinisi sebagai berikut:

- a) Keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- b) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi;
- c) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi."

Asumsi yang mendasari ketiga definisi tersebut antara lain bahwa karyawan memiliki keinginan dan sikap yang positif terhadap organisasi dan senantiasa memiliki komitmen dan rasa memiliki yang tinggi untuk berusaha sebaik mungkin bagi efektivitas dan optimalisasi pencapaian tujuan organisasi. Usaha yang sebaik mungkin tersebut tentunya menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Pendekatan Perilaku (behavioral approach)

Pendekatan perilaku (behavioral approach) menitikberatkan pada pandangan bahwa investasi karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut terikat pada organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan "profit associated with continued participation and a cost' associated with leaving (Kanter, dalam Sulaiman Iles, 2000). Dalam pandangan ini, karyawan akan berkomitmen dengan berlandaskan pada kalkulasi penghitungan efisiensi biaya untuk berkomitmen. Jangan sampai biaya untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih mahal. (Muchinsky, 1993) menyatakan bahwa seseorang yang terlalu berkomitmen pada organisasi akan cenderung mengalami stagnasi dalam kariernya serta cenderung berkurang pengembangan dirinya (self development); dan bila komitmen mencerminkan identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi, maka organisasi akan mendapat keuntungan dengan berkurangnya turnover serta prestasi yang lebih baik.

3. Pendekatan Multidimensi (the multidimensional approach)

Pendekatan multidimensi (the multidimensional approach) yaitu komitmen dipandang dalam berbagai dimensi ataupun sumber. Komitmen organisasional secara tradisional dipandang sebagai konstruk unidimensi atau satu dimensi (Porter et al., 1974), di mana komitmen organisasi didefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Terdapat banyak bukti yang menunjukkan bahwa individu mengembangkan komitmen pada organisasi tertentu melalui berbagai dimensi atau berbagai sumber.

Mayer dan Allen (1984), menganggap komitmen organisasional sebagai konsep yang multidimensional. Pada awalnya mereka melihat komitmen organisasi sebagai dua dimensi yaitu: Affective commitment berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi; dan Continuance commitment, mengarah kepada perhitungan untung dan rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginan untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena karyawan membutuhkannya.

Pada tahun 1990, Allen dan Meyer telah memperkenalkan perspektif tiga dimensi tentang komitmen organisasi yang membagi konsep komitmen organisasi menjadi tiga aspek: afektif, kelanjutan dan normatif. a) Komitmen afektif Ini mengacu pada keterikatan emosional seorang karyawan terhadap, integrasi dengan, dan keterlibatannya dengan organisasinya (Bryant et al. 2007). Enriquez et al. (2001) menguraikan bahwa tujuan organisasi, visi, dan tingkat kebebasan yang dinikmati karyawan adalah tiga faktor penentu untuk tingkat komitmen afektif karyawan. Perry (2004) menunjukkan bahwa mempromosikan diskusi yang sehat, ramah, dan mendukung dengan supervisor dapat secara positif mempengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan. b) Komitmen berkelanjutan Ini mengacu pada biaya yang dirasakan karyawan untuk meninggalkan organisasinya (Bryant et al. 2007). Becker (1960) menunjukkan bahwa karyawan menginvestasikan waktu, efisiensi, kesehatan, uang, dan sebagainya dalam organisasi mereka. Investasi semacam itu sangat mempengaruhi keputusan dan niat mereka untuk pergi atau tinggal di organisasi mereka. Oleh karena itu, Sharma dan Sinha (2015) berpendapat bahwa peningkatan usia dan kepemilikan karyawan di dalam organisasi meningkatkan biaya yang dirasakannya untuk ditinggalkan. Karyawan mungkin juga memikirkan pensiun, pengetahuan, keamanan kerja, dan liburan yang tidak terpakai saat mempertimbangkan keputusan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Sharma & Sinha, 2015) Maria Ulva, Analisis Pengaruh Pembayaran Tunjangan, Rekan Kerja, Pengawasan dan Penghargaan, terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun UIB Repository ©2018 11 Universitas Internasional Batam c) Komitmen Normatif Ini merefleksikan kewajiban karyawan untuk tinggal di organisasinya (Bryant et al. 2007). Budaya organisasi, penghargaan, hukuman, dan otonomi karyawan memainkan peran penting dalam menentukan tingkat komitmen normatif (Sharma & Sinha, 2015)

Faktor – Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014,p.78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a) Faktor Kesadaran, Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.
- b) Faktor Aturan, Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.
- c) Faktor Organisasi, Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.
- d) Faktor Pendapatan, Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

- e) Faktor Kemampuan Keterampilan, Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.
- f) Faktor Sarana Pelayanan, Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (1994) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut :

- nilai-nilai kemanusiaan ; dasar utama membangun komitmen karyawan adalah kesungguhan dari perusahaan untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan berasumsi bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan.
- komunikasi dua arah yang komprehensif ; komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa saling percaya diperlukan komunikasi dua arah.
- rasa kebersamaan dan keakraban ; faktor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- visi dan misi organisasi ; adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi.
- nilai sebagai dasar perekrutan ; aspek ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

David (dalam Sopiah, 2008:163) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Berikut ini adalah keempat faktor tersebut.

- Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Menurut Mowday (Boon & Aruumugam, 2006) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

- Karakter personal, antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kopoten ditemukan hubungan dengan komitmen organisasi.
- Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi.

Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran.

- c) karakteristik strukturan organisasi, antara lain; ukiyran organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas.
- d) Pengalaman kerja, antara lain; ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.
- e) Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

V. Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian di dalam penelitian ini mengenai Bagaimana konsep komitmen organisasi, apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Konsep komitmen organisasi

Dalam literatur, terdapat tiga pendekatan utama dan satu pendekatan lainnya yang mengkonseptualisasikan, mendefinisikan dan mengukur konsep komitmen organisasi : Pendekatan keperilakuan atau penukaran, Pendekatan atitudinal atau psikologikal, Pendekatan normatif, Pendekatan multidimensi.

Dalam perkembangannya penelitian dan pengkajian komitmen organisasi didekatkan dengan berbagai pendekatan yakni: Pendekatan Sikap (attitudinal approach), Pendekatan Perilaku (behavioral approach), Pendekatan Multidimensi (the multidimensional approach).

Pada tahun 1990, Allen dan Meyer telah memperkenalkan perspektif tiga dimensi tentang komitmen organisasi yang membagi konsep komitmen organisasi menjadi tiga aspek: Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, Komitmen Normatif.

2. Faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014,p.78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : Faktor Kesadaran, Faktor aturan, Faktor Organisasi, Faktor Pendapatan, Faktor Kemampuan Keterampilan, Faktor Sarana Pelayanan.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (1994) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut : nilai-nilai kemanusiaan, komunikasi dua arah yang komprehensif, rasa kebersamaan dan keakraban, visi dan misi organisasi, nilai sebagai dasar perekrutan.

David (dalam Sopiah, 2008:163) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Berikut ini adalah keempat faktor tersebut; Faktor personal, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik struktur, Pengalaman kerja.

Menurut Mowdayet (Boon & Aruumugam, 2006) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Berikut ini adalah kelima faktor tersebut; Karakter personal, Karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik strukturan organisasi, Pengalaman kerja, Dukungan organisasi.

Daftar Pustaka

- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 1-2 . Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Malayu, H. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi I, Yogyakarta : Andi Offset
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Wiener, Y., 1982, *Commitment in Organizations: A normative view*. *Academy of Management Review*, 7, 418-428

- Luthans, F., 2002, *Organization Behavior*. Sixth Edition. Singapore: McGraw Hill Book Company.
- Sulaiman, Iles. 2000. Motivational Bases of Affective Organizational Commitment: A Partial Test of an Integrative Theoretical Model, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 463-483
- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc
- Meyer, J dan N.J Allen, 1984. "Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological
- Porter, L.W., Crampon, W. & Smith, F. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 87
- Boon, O. K., and V. Arumugam. 2006. The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia. *Sunway Academic Journal* 3, 99 – 115