

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.¹

Komitmen organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Komitmen yang kuat untuk tetap menjadi karyawan organisasi dimana ia bekerja, (2) Keinginan untuk bekerja keras demi organisasinya dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.²

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu:³

- a. Karakteristik kerja
- b. Sifat imbalan yang diterima
- c. Keberadaan kesempatan kerja alternatif
- d. Perlakuan pendatang baru dalam organisasi
- e. Karakteristik pribadi

¹ Lalu Suparman, Mahyuddin Nasir, Muknim Suryatni, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Organisasi (Studi pada Badan Amil Zakat Daerah Kabupaten/Kota di Pulau Lombok)”, Vol.15 No.1 Maret 2015, hal 3.

² Evelio Antonnio de Sousa, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kualitas Layanan (Studi pada Rumah Sakit Referral Maubessi, Timor Leste)”, 2017, hal 2621-2622.

³ Ida Bgus Kade Widhi Arsana, “Pengaruh Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Internal”, Skripsi: Universitas Lampung. 2019

3. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi sebagai berikut:⁴

- a. *Affective Commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.
- b. *Continuance Commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.
- c. *Normative commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

B. Peran Kepemimpinan

1. Pengertian Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sekelompok orang dalam organisasi yang bertanggung jawab kearah maju mundurnya organisasi. Karena organisasi merupakan sekelompok orang-orang maka cara metode memimpin orang-orang akan mempengaruhi keberhasilan organisasi.⁵

Untuk mencapai tujuan tertentu, setiap pemimpin mempunyai sifat-sifat sebagai berikut: (1) Keinginan untuk menerima tanggung jawab, (2) Kemampuan untuk bisa “*perceptive*”, (3) Kemampuan untuk

⁴ Rachmat Supriyanto Sinaga, Sri Indarti dan Marzolina, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi PNS pada Dinas Pendidikan dan UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu” Vol. 25, No 1, Maret 2017, hal 86.

⁵ Prof. DR.Achmad Sudiro, SE, ME, Perilaku Organisasi (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hal. 129.

bersikap objektif, (4) Kemampuan untuk menentukan prioritas dan (5) Kemampuan untuk berkomunikasi.⁶

2. Indikator Peran Kepemimpinan

Adapun Indikator Peran Kepemimpinan Sebagai Berikut:⁷

- a. Komunikasi adalah komunikasi antara pimpinan dengan bawahan yang berkaitan dengan tugasnya untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, mendorong anggota untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mencapai efektivitas dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik dserta proses-proses organisasi lainnya.
- b. Kepercayaan adalah tingkat kepercayaan pimpinan kepada bawahan yang berkaitan dengan integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas dan keterbukaan berbagai gagasan dan informasi, dengan bebasnya.
- c. Dorongan adalah kemampuan pimpinan dalam merangsang atau memotivasi para bawahannya untuk meningkatkan kreatifitas kerja.
- d. Pengetahuan adalah pengetahuan pimpinan tentang pekerjaan yang dilakukan baik secara teori maupun praktek di lapangan.

⁶ Latib, Aziz Fathoni, Maria Magdalena Minarsih, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang)”, Vol. 2 No. 2, Maret 2016, hal. 1.

⁷ I Wyan Suty Edy Kumara, I Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali”, Vol. 5, No. 3, 2016, hal.1402

- e. Keteladanan adalah disiplin waktu, kepatuhan terhadap aturan, prosedur, tugas dan tanggung jawab sepenuhnya diperlihatkan pimpinan kepada bawahan.

C. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir ditujukan untuk melihat adanya peningkatan karir seseorang dari satu tingkat ke tingkat lainnya. Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.⁸

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir:⁹

- a. Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan.
- b. Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Mutasi/Rotasi merupakan suatu perubahan posisi atau jabatan atas pekerjaan atau tempat kerja dari seseorang karyawan yang dilakukan secara baik secara vertical maupun horizontal.
- d. Seleksi merupakan kegiatan menentukan dan memilih karyawan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

⁸ Devia Armawati, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Kasus Karyawan PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru)” Vol.3 No.1, Oktober 2016, hal.3.

⁹ Ibid, hal. 4

- e. Penempatan karyawan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru yang berbeda.

3. Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator mengenai pengembangan karir sebagai berikut:¹⁰

- a. Penilaian dan evaluasi
- b. Prestasi kerja
- c. Latar belakang pendidikan
- d. Pelatihan yang telah diikuti
- e. Pengalaman kerja
- f. Kesetiaan pada perusahaan

4. Dimensi Pengembangan Karir

Berikut beberapa dimensi mengenai pengembangan karir:¹¹

- a. Kemampuan intelektual
- b. Kemampuan dalam kepemimpinan
- c. Kemampuan manajerial
- d. Promosi jabatan
- e. Diskriminasi kerja karyawan

¹⁰ Emma Tampubolon, Victorya Naomi Theresia Purba, Nenny Anggraini, “Pengaruh Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Wilayah IV PT.Pos Indonesia (PERSERO) Jakarta Pusat”, Vol.19, No. 3, Agustus 2015, hal. 48.

¹¹ Ibid, hal. 49

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	I Gede Redi Setiawan, Nyoman Sudhardama (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Komunikasi Organisasi pada PT. Bank Antardaerah.	<p>Variabel Independen: Kepemimpinan.</p> <p>Variabel Intervening: Komunikasi Organisasi.</p> <p>Variabel Dependen: Komitmen Organisasi.</p>	<p>1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.</p> <p>2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi Organisasi.</p> <p>3. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.</p> <p>4. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi Kepemimpinan terhadap Komitmen</p>

				Organisasi.
2.	Farly C. M. Teneh, Bernhard Tewel, Hendra N. Tawas (2015)	Analisis Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKMK Provinsi Sulawesi Utara.	<p>Variabel Independen: Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja.</p> <p>Variabel Intervening: Kinerja Karyawan.</p> <p>Variabel Dependen: Komitmen Organisasi.</p>	<p>1. Peran Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.</p> <p>2. Keadilan Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.</p> <p>3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.</p> <p>4. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>
3.	Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	Variabel Independen: Pengembangan Karir.	1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan

	(2018)	Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta.	Variabel Intervening: Komitmen Organisasi. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	terhadap komitmen organisasi. 2.Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi.
4.	Susi Susanti, Susi Hendriani, Chairul Amsal (2014)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Komitmen Organisasi RS. Eka Hospital Pekanbaru.	Variabel Independen: Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Perawat. Variabel Dependen: Komitmen Organisasi.	1.Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. 2.Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.
5.	Agi Syarif Hidayat (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan	Variabel Independen: Kompensasi dan	1.Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen

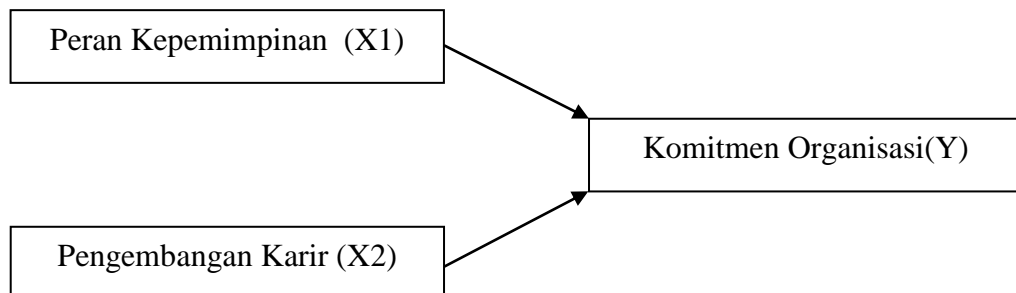
		Karir Terhadap Komitmen Organisai (Studi Kasus pada Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja)	Pengembangan Karir. Variabel Dependen: Komitmen Organisasi.	organisasi. 2.Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
--	--	---	--	--

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka ini berguna sebagai acuan bagi peneliti agar penelitian yang dilakukan tersebut menjadi terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian. Berikut kerangka berpikir dari judul “Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang”.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Pengembangan hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu persoalan yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.¹² Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi, Sehingga penulis berasumsi bahwa meningkatnya peran kepemimpinan akan makin meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini diperkuat oleh peneliti sebelumnya, yaitu Siti Noor Hidayati.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Siti Noor Hidayati (2015) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Peran Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai (*Variabel Antara*)” dengan hasil penelitian Peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Peran kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2. Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir

¹² Ibid, hal 86

menguntungkan individu dan organisasi.¹³ Menurut Handoko dimana pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sehingga penulis berasumsi bahwa apabila pengembangan karir ditingkatkan maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan. Hal ini diperkuat oleh peneliti sebelumnya, yaitu Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira (2018) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humandika di Jakarta”, dengan hasil penelitian Pengembangan karir pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

¹³ Wahidatus Sarifah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Nusantara Tour Semarang”, Vol. 02 No. 02, Maret 2016, hal. 2.