**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. **Penelitian Terdahulu**

Chungtai, Aamin Ali dan zafar (2010) melakukan penelitian yang berjudul faktor yang berhubungan dengan Komitmen Organisasional dan konsekuensi dari Komitmen Organisasional pada tenaga pengajar Universitas di Pakistan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk meneliti apakah karakteristik pribadi, aspek kepuasan kerja. Persepsi terhadap keadilan pengajar Universitas di 3 kota besar di Pakistan ; Lahore, Islamabad, Rawalpindi dan Peshawar. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa karakteristik pribadi, aspek kepuasan kerja dan persepsi terhadap keadilan organisasional secara positif dan signifikan berhubungan dengan Komitmen Organisasional tenaga pengajar Universitas di Pakistan. Selanjutnya di simpulkan Komitmen Organisasional secara positif berhubungan dengan kinerja dan berhubungan negarif terhadap keinginan untuk berpindah.

Penelitian yang terkait dengan komitmen yaitu penelitian yang dilakukan oleh Husin, Djambur Hamid dan Ikaruhana (2014) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh variable personal, organisasional dan non organisasional terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa antara faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen ialah : (1) karyawan; (2) kepercayaan; (3) pengalaman; (4) lingkungan pekerjaan.

 Penelitian Zaenal Arifin S dkk(2010) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, kepercayaan Organisasi terhadap Intention To Stay melalui Komitmen Organisasional dan Komitmen Organisasional (Studi pada Dosen tetap Yayasan PTS Makasar). Sampel pada penelitian ini adalah 138 dosen tetap Yayasan PTS Makasar khususnya Universitas di Lingkungan Kopertis Wilayah IX Sulawesi. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM dengan menggunakan AMOS 5.0 dan SPSS versi 15.0. Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh karakteristik individu, stres kerja, kepercayaan organisasi terhadap kepuasan kerja, karakteristik individu berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh positifndan signifikan terhadap intention to stay.

1. **Uraian Teori**
2. **Komitmen Organisasional.**
3. **Teori Komitmen Organisasional**

Komitmen adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan – tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meniggalkan organisasi.

Komitmen merupakan kondisi yang dirasakan pegawai yang dapat menimbulkan perilaku fositif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Ismail dan Abidin (2010) Komitmen (*organiational ommitment)* adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan meliat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengebaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Chen (2011) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan saja bersifat loyalitas dan fasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

 **b. faktor yang mempengaruhi komitmen**

 sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice faktor, karakteristik personal.* Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organiational.* Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. *Non – organiational faktor,* yang meliputi *availability of alternative jobs.* Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tindakan alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

**c. Ciri-ciri sikap komitmen** adalah :

1. Adanya keyakinan dan npenerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi.
2. Adanya kesediaan untuk berusaha semaksimal mungkin demi organisasi.
3. Adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

**d. indikator Komitmen**

 Komitmen dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi,
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.
4. **Faktor Personal.**
5. **Teori Faktor Personal**

Faktor dari dalam diri pegawai meliputi Motivasi merupakan faktor yang mendasar bagi prestasi kerja pegawai. Ada tiga jenis tingkatan motivasi seseorang, pertama, motivasi yang didasarkan atas ketakutan (*fear motivation*), yaitu melakukan sesuatu karena takut jika tidak dilakukan maka sesuatu yang buruk akan terjadi. Kedua adalah, karena ingin mencapai sesuatu (*achievement motivation*), yaitu seseorang mau melakukan sesuatu karena dia ingin mencapai suatu sasaran atau prestasi tertentu. Ketiga adalah, motivasi yang didorong oleh kekuatan dari dalam (*inner motivation*), yaitu karena didasarkan oleh misi dan tujuan hidupnya. Pegawai yang memiliki motivasi ini biasanya memiliki visi yang jauh ke depan, baginya bekerja bukan sekedar untuk memperoleh sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi adalah proses belajar dan proses yang harus dilaluinya untuk mencapai misi hidupnya ( Rahayu 2009).

Motivasi yang benar akan tumbuh dengan sendirinya ketika seorang pegawai telah dapat melihat isi yang jauh lebih besar dari sekedar pencapaian target. Sehinggah setiap pegawai perusahaan dapat bekerja dengan lebih efektif karena didorong oleh motivasi dari dalam dirinya (Riduan 2010).

Menurut Robinson (2012) melalui hasil risetnya menunjukan bahwa sebagian besar kepuasan dari beberapa orang ditentukan secara ginetis atau turunan. Terhadap temuan ini tidak banyak yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempengaeruhi kepuasan kerja. Perusahaan disarankan untuk memusatkan perhatian pada seleksi penerimaan pegawai, menyaring keluar pembuat masalah yang negatif, seperti tidak bisa menyesuaikan diri, membuat kacau dan yang mendapatkan sedikit kepuasan dalam segala sesuatu disekitar pekerjaan mereka.

Keahlian dasar seorang pegawai juga mempengaruhi komitmen organisasional pegawai itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melawati 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.

1. **Indikator Faktor Personal**

Indikator dari faktor personal sendiri meliputi :

1.Usia

2. Jenis Kelamin

3. Tingkat Pendidikan

4. Pengalaman kerja

5 dan Kepribadian

**3**. **Faktor Organisasional.**

1. **Teori Faktor Organisasional**

Menurut Sutrisno (2009), organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama yang lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka.

Menurut Conrad (2010), tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oeleh karyawan adalah bergantung kepada sejauh mana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan.

Pendapat ini sesuai dengan pertanyaan yang diberikan oleh Rahayu (2011) yang menegaskan bahwa kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap pegawai sebagai manusia. Komitmen pegawai juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusanyang dibuat oleh pemimpin-peminpin dalam organisasi tersebut. Contohnya keputusan mengenai kenaikan jabatan seorang karyawan akan memeberi kesan atas tanggapan pegawai mengenai jabatan.

Kegagalan sebuah organisasi dalam meningkatkan komitmen pekerja-pekerjanya berlaku apabila ia tidak dapat mengimbangkan diantara harapan yang diharapkan oleh majikan terhadap pegawai dengan harapan yang diinginkan oleh pegawai untuk kejayaan mereka dalam organisasi tersebut. Keadaan ini akan memberi kesan negatif keatas minat dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

1. **Indikator Faktor Organisasional**

Indikator Faktor Organisasional meliputi :

1.lingkungan pekerjaan

2.supervisi dan

3.konsitensi dari diri dalam pegawai dan atasan. Jika indikator faktor organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan maupun karyawan, akan terbentuk komitmen dengan baik.

1. **Faktor Non-Organisasi.**
2. **Teori Faktor Non-Organisasi**

Faktor non organisasi 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 untuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama pekerjaan tersebut dengan Komitmen Organisasional telah dihasilakan. Menurut Panggabean (2010) “Faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri diamana pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaiatan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”.

Faktor non organisasi merupakan faktor yang menunjukan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. 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 (Sopiah 2010)

Pada saat suatu perusahaan diinginkan dapat dicapai dan pencapaian itu didapat dari suatu proses kerja sama yang baik antara pegawai kemudian keberhasilan itu dihargai (tidak perlu pakai uang) oleh perusahaan pada saat itulah Komitmen Organisasional pegawai didapat (Purba, 2009).

**b. Indikator Faktor Non-Organisasi**

1. kecakapan

2. Pekerjaan pilihan

1. **Kerangka Konseptual**

Penelitian ini mengaruh pada konsep sugiyono (2013) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi *job epectations, psychological contract, job choice faktor,* karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal;.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works eperiences, job scope, supervisionm goal consistency organizational.* Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-organizational faktors*, yang meliputui *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

Adapun gambar kerangka konseptual adalah sebagai berikut :

Faktor Personal

**H1**

Komitmen Organisasi

Faktor Organisasional

**H2**

**H3**

Faktor Non Organisasi

**H4**

Sumber : sugiyono ( 2013 )

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

1. **Hipotesis Penelitian**

Adapun hipoteis yang diajukan adalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga faktor personal secara parsial pengaruh positif dan signifikikan terhadap Komitmen organisasional pada pegawai PT.PLN (Persero) Rantauprapat.

H2 : Diduga faktor organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikasn terhadap komitmen organisasional pada pegawai PT.PLN (Persero) Rantauprapat.

H3 : Diduga faktor non organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai PT.PLN (Persero) Rantauprapat.

H4 : Diduga faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai PT. PLN (Persero) Rantauprapat.