

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Kajian Teori

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin yaitu “*committere*” yang berarti menyatukan, mempercayakan, dan melaksanakan sesuatu. Sedangkan organisasi adalah sebuah kelompok sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Di dalamnya terdapat berbagai peran yang saling berhubungan, diatur dengan struktur yang jelas, dan dikoordinasikan agar berjalan efektif. Organisasi juga menjadi bagian dari lingkungan sosial yang lebih luas.¹ Komitmen organisasi dianggap sebagai sesuatu yang berharga bagi organisasi, karena menunjukkan bahwa seseorang mengutamakan dan menghargai pekerjaannya. Orang yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Spector (dalam Yusuf dan Syarif, 2017), komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan dan keterlibatan individu dalam organisasi yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.² Neal dan Noertheraft (dalam Sofiah, 2008) menjelaskan bahwa komitmen tidak hanya menunjukkan keanggotaan individu dalam suatu organisasi, tetapi juga mencerminkan sikap individu untuk berupaya mencapai tujuan organisasi secara

¹Eni Wuryani, “Peranan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Berdasarkan The Indonesian Institute for Corporate Governance,” *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 3 (2013): 288.

²Ria Mardiana Yusuf and Darmawan Syarif, *Komitmen Organisasi* (Makassar: Nas Media Pustaka, 2017): 24.

efektif dan efisien.³ Komitmen organisasi dipandang oleh Stephen P. Robbins dan Judge sebagai keadaan ketika individu memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, mendukung tujuan organisasi, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi tersebut.⁴ Meyer dan Allen menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan individu yang tercermin melalui keterlibatan dalam aktivitas organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggotanya.⁵

Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang tercermin dari rasa cocok, kepercayaan, serta keterlibatan aktif dalam menjalankan peran di dalamnya. Komitmen ini tidak hanya menunjukkan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, tetapi juga mencerminkan kesediaan untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Aspek Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen menjelaskan bahwa ada tiga aspek komitmen dalam berorganisasi yaitu: ⁶

³Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi, 2008) : 156.

⁴Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 12th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2008) : 100-101.

⁵John P Meyer and Natalie J Allen, *Commitment in the Workplace : Theory , Research , and Application* (California: Sage Publications, 1991).

⁶Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010) : 259-260.

a. *Affective commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen afektif adalah keterikatan emosional seseorang terhadap organisasi. Artinya, mereka merasa nyaman, terlibat, dan benar-benar ingin tetap menjadi bagian dari organisasi karena menyukainya.

b. *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Komitmen ini didasarkan pada pertimbangan untung-rugi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* tinggi tetap bertahan karena mereka merasa akan mengalami kerugian jika keluar.

c. *Normative commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen ini muncul karena rasa tanggung jawab atau kewajiban. Orang dengan komitmen ini bertahan karena merasa sudah seharusnya atau memiliki kewajiban moral untuk tetap menjadi anggota.

Simpulan komitmen organisasi dapat dibagi menjadi tiga aspek utama menurut Meyer dan Allen, yaitu komitmen afektif, kelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif muncul ketika seseorang merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan ingin tetap menjadi bagiannya karena kenyamanan dan keterlibatan yang dirasakan. Sementara itu, komitmen kelanjutan lebih berfokus pada pertimbangan untung-rugi di mana seseorang bertahan karena takut mengalami kerugian jika keluar. Di sisi lain, komitmen normatif didorong oleh rasa tanggung jawab atau kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi. Dengan memahami ketiga aspek komitmen ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas dan keterlibatan anggotanya.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen, ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi yaitu:⁷

- a. Karakteristik pribadi, faktor ini mencakup dua aspek utama yaitu: a) faktor demografis seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. b) faktor disposisional yaitu: kepribadian dan nilai-nilai individu seperti motivasi berprestasi, etos kerja, kebutuhan untuk bersosialisasi, serta persepsi tentang kemampuan diri sendiri.
- b. Karakteristik organisasi, faktor ini meliputi struktur organisasi, kebijakan yang diterapkan, serta bagaimana kebijakan tersebut diperkenalkan dan dijalankan dalam organisasi.
- c. Pengalaman dalam organisasi, faktor ini mencerminkan sejauh mana anggota organisasi merasa puas dan termotivasi selama bekerja di dalamnya.

Selanjutnya Streas & Porter membagi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menjadi empat bagian:⁸

- a. Karakteristik pribadi, faktor ini mencakup kemampuan, potensi, dan kemauan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Beberapa aspek yang termasuk di dalamnya adalah usia, jenis

⁷Meyer and Allen, "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment."

⁸Ria Mardiana Yusuf and Darmawan Syarif, *Komitmen Organisasi* (Makassar: Nas Media Pustaka, 2017) : 47-48.

kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, motivasi, serta nilai-nilai pribadi.

- b. Karakteristik pekerjaan, faktor ini berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan, seperti tingkat tantangan dalam pekerjaan, peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, kejelasan tugas, serta adanya umpan balik dari atasan atau rekan kerja.
- c. Karakteristik organisasi, faktor ini mencakup tingkat kebebasan dalam mengambil keputusan, sejauh mana karyawan dapat berpartisipasi dalam organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, gaya kepemimpinan, serta bagaimana kebijakan dan keputusan diambil dalam organisasi.
- d. Pengalaman kerja, faktor ini berkaitan dengan kualitas pengalaman yang dialami karyawan selama bekerja, termasuk interaksi dengan lingkungan kerja dan berbagai aspek lain yang dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen seseorang terhadap organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Meyer dan Allen, faktor-faktor tersebut meliputi karakteristik pribadi, karakteristik organisasi, serta pengalaman dalam organisasi. Karakteristik pribadi mencakup faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan, serta faktor disposisional seperti kepribadian dan motivasi. Karakteristik organisasi berkaitan dengan struktur dan kebijakan yang diterapkan, sedangkan pengalaman dalam organisasi mencerminkan kepuasan dan motivasi selama bekerja.

Steers & Porter menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi terbagi menjadi empat bagian, yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan pengalaman kerja. Karakteristik pribadi mencakup kemampuan dan motivasi karyawan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan berhubungan dengan tantangan pekerjaan, interaksi dengan rekan kerja, dan umpan balik dari atasan. Karakteristik organisasi melibatkan kebebasan dalam mengambil keputusan, hubungan atasan-bawahan, serta kebijakan yang diterapkan. Terakhir, pengalaman kerja berkaitan dengan kualitas interaksi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

4. Ciri-Ciri Seseorang Yang Memiliki Sikap Komitmen Organisasi

Menurut Steers dan Black, komitmen organisasi dapat dipahami sebagai dorongan yang muncul dari keterlibatan seseorang dalam organisasi. Seseorang yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi ditandai oleh tiga ciri utama, yaitu:

- a. Keyakinan serta penerimaan yang mendalam terhadap tujuan dan nilai-nilai yang dianut organisasi.
- b. Tekad yang besar untuk memberikan kinerja terbaik bagi keberlangsungan organisasi.
- c. Hasrat yang kuat untuk terus berpartisipasi sebagai bagian dari anggota organisasi.⁹

Berdasarkan pandangan Steers dan Black dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan dorongan internal yang timbul dari keterlibatan

⁹Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi, 2008) : 157.

individu dalam organisasi. Komitmen yang tinggi tercermin dari adanya keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, kemauan yang besar untuk memberikan kontribusi dan kinerja terbaik, serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya berkaitan dengan keanggotaan formal, tetapi juga mencerminkan sikap, loyalitas, dan keterlibatan aktif individu dalam mendukung keberlangsungan organisasi.

5. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Komitmen seseorang dalam Islam bisa dilihat dari tindakan yang ia lakukan. Menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya adalah bukti bahwa manusia berpegang teguh pada tanggung jawabnya sebagai hamba Tuhan.¹⁰ Komitmen telah tertanam sejak zaman Rasulullah, terbukti dari keteguhan beliau dan para sahabat dalam menjalankan ajaran Islam dengan penuh kesungguhan dan konsistensi. Kesetiaan umat Muslim di Mekkah terhadap ajaran Islam terlihat dari komitmen mereka yang terus mendukung dakwah Nabi, baik saat masih di Mekkah, setelah hijrah ke Madinah, maupun ketika ikut berperang melawan kaum Quraisy.¹¹

Islam mengajarkan umat Muslim untuk menjaga dan menepati amanah atau janji yang telah dibuat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam sebuah organisasi, setiap anggota juga harus menjalankan komitmennya sejak ia memilih

¹⁰Jamaluddin Malik, "Komitmen dalam Al - Qur'an (Kajian Tafsir Tematik)" (Institut Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, 2021, Skripsi): 13.

¹¹Wahanani Mawasti, "Strategi Membangun Komitmen Organisasi Dakwah pada Tahap Merintis : Studi Organisasi Dakwah Nabi di Mekkah," *Tanzhim : Jurnal Dakwah Terprogram* 2, no. 1 (2024): 47, <https://doi.org/10.55372/tanzhim.v2i1> : 47 .

untuk bergabung. Sebagaimana komitmen telah di jelaskan di dalam Al-Qur'an surah Ash-Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ ٤

Artinya:

Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

Menurut tafsir Quraish Shihab ayat ini menjelaskan bahwa Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, kompak, dan kokoh seperti bangunan yang tersusun rapi. Ayat ini menunjukkan pentingnya kesatuan tujuan, kedisiplinan, serta kerja sama yang kuat antarsesama dalam menjalankan tugas dan perjuangan. Selain itu, ayat ini juga menggambarkan keselarasan antara ucapan dan perbuatan sebagai salah satu karakter utama orang beriman.¹²

Berdasarkan ayat tersebut, sikap istiqamah dapat dimaknai sebagai bentuk keteguhan dan konsistensi individu dalam menjalankan prinsip serta tanggung jawab yang diemban. Nilai tersebut sejalan dengan komitmen organisasi yang tercermin dalam keterlibatan individu, kesediaan untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta upaya yang dilakukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, komitmen organisasi menjadi aspek penting yang dapat mendorong individu untuk mempertahankan keterikatannya dengan organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama.

¹² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, dan Keselarasan Al-Qur'an*, 4th ed. (Jakarta: Lentera Hati, 2011): 13-14.

Seseorang yang menganggap remeh janjinya maka itu berarti ia juga tidak menghormati Allah SWT. Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Kahfi ayat 110.

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ۝ ١١٠

Artinya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu yang diwahyukan kepadaku bahwa Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa.” Siapa yang mengharapkan pertemuan dengan Tuhannya hendaklah melakukan amal saleh dan tidak menjadikan apa dan siapa pun sebagai sekutu dalam beribadah kepada Tuhannya.

Menurut Quraish Shihab dalam tafsirnya, ayat ini menyimpulkan prinsip utama ajaran Islam, yaitu keyakinan akan keesaan Allah.¹³ Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ayat ini menegaskan bahwa bagi siapa pun yang ingin bertemu dengan Allah dan mendapatkan ridha-Nya, ia harus melakukan perbuatan baik dan tidak menyekutukan Allah dalam ibadah. Allah menjelaskan bahwa sikap konsisten bisa tumbuh dalam diri seseorang jika ia memiliki hati yang teguh dan yakin bahwa segala niatnya dilakukan karena Allah SWT.

Dalam berorganisasi, seseorang perlu memiliki keyakinan dalam dirinya agar dapat mempertahankan konsistensi dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Orang-orang yang mampu bersikap istiqamah memperoleh janji kebaikan dari Allah Swt. Sikap istiqamah tersebut dapat mendorong individu untuk melaksanakan tanggung jawab dengan penuh integritas, loyalitas, dan dedikasi demi tercapainya tujuan bersama.

¹³M. Quraish Shihab, “*Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*,” 4th ed. Vol. 7 (Jakarta: Lentera Hati, 2011), 396–398.

B. Kerangka Pikir

Dalam dinamika organisasi kemahasiswaan, komitmen organisasi merupakan faktor penting yang menentukan keberlangsungan dan efektivitas pelaksanaan program kerja. Pada praktiknya masih ditemukan berbagai fenomena yang menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pengurus belum sepenuhnya optimal. Fenomena lain yang muncul adalah belum meratanya keterlibatan pengurus dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya, yang ditandai dengan ketidakaktifan sebagian anggota bidang serta lemahnya fungsi kepemimpinan pada tingkat bidang. Kondisi ini menyebabkan beban kerja organisasi cenderung terpusat pada kader tertentu yang relatif lebih aktif, sementara sebagian kader lainnya kurang berpartisipasi secara konsisten. Situasi tersebut juga berdampak pada pelaksanaan program kerja yang belum optimal, khususnya pada bidang-bidang yang membutuhkan kehadiran dan keterlibatan kolektif. Hal ini menunjukkan masih lemahnya rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi. Fenomena ini mengindikasikan perlunya penguatan komitmen organisasi, baik dari aspek afektif, normatif, maupun berkelanjutan, agar tercipta keterlibatan kader yang lebih merata, konsisten, dan berkelanjutan dalam menjalankan roda organisasi.

Setiap organisasi memerlukan adanya komitmen dari para pengurusnya agar tujuan dan kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik. Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana individu merasa terikat secara emosional dan bertanggung jawab terhadap keberlangsungan dan tujuan organisasi. Komitmen

yang kuat sangat penting untuk memastikan keberhasilan program kerja, kelancaran kegiatan, serta kesinambungan regenerasi kader.

Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan individu terhadap organisasinya yang tercermin dalam kesediaan untuk bertahan, terlibat, dan berkontribusi aktif dalam menjalankan peran di dalam organisasi. Allen dan Meyer membagi komitmen organisasi ke dalam tiga aspek utama, yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kelanjutan. Individu dengan komitmen afektif tinggi cenderung memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, dan terlibat secara sukarela dalam kegiatan organisasi. Komitmen normatif ditunjukkan melalui rasa tanggung jawab moral dan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena merasa hal tersebut adalah hal yang benar. Sementara itu, komitmen kelanjutan didorong oleh pertimbangan terhadap risiko atau kerugian jika harus keluar dari organisasi, seperti hilangnya pengalaman, relasi, atau akses terhadap aktivitas yang bermanfaat.¹⁴ Ketiga aspek ini saling melengkapi dalam membentuk gambaran menyeluruh tentang bagaimana seorang individu memaknai keterlibatannya dalam sebuah organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Kota Banjarmasin berdasarkan dimensi-dimensi dari teori Allen dan Meyer, melalui pendekatan kuantitatif deskriptif. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kondisi keterikatan pengurus terhadap organisasi dengan menggunakan skala komitmen

¹⁴Meyer and Allen, "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment."

organisasi, sehingga diperoleh data konkret yang menunjukkan kategori rendah, sedang, atau tinggi pada masing-masing dimensi dan secara keseluruhan.

Gambar 2. 1

Kerangka Pikir

