

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Komitmen Organisasional

Meyer dan Allen (1991) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan antara individu dan organisasi, yang berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mereka mengembangkan model yang dikenal sebagai *Three-Component Model of Commitment*, yang terdiri dari tiga dimensi utama.

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Merupakan bentuk komitmen yang bersumber dari keterikatan emosional, identifikasi diri, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi memilih untuk tetap bekerja karena adanya rasa memiliki dan keterhubungan secara emosional terhadap organisasi.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Dimensi ini mencerminkan kesadaran individu akan biaya atau kerugian yang mungkin timbul apabila meninggalkan organisasi. Komitmen ini bersifat kalkulatif, di mana karyawan tetap bertahan karena telah mempertimbangkan manfaat dan risiko secara rasional.

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen normatif berlandaskan pada rasa kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi. Karyawan merasa memiliki tanggung jawab atau beban moral,

seringkali sebagai bentuk balas budi terhadap organisasi yang telah memberikan dukungan, pelatihan, atau peluang.

Komitmen organisasi merupakan situasi dimana karyawan merasakan ikatan dengan organisasi dan ingin mempertahankan hubungan serta keanggotaannya dengan organisasi (Hisam & Sanyal, 2021). Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang digunakan untuk mengukur perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya dan dicirikan sebagai kemauan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi di masa mendatang. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta kemauan untuk mengerahkan upaya signifikan atas nama organisasi (Merdiaty et al., 2023). Komitmen organisasi merupakan daya tarik yang menarik karyawan terhadap organisasi. Jika dibandingkan dengan jenis komitmen lainnya, komitmen organisasi afektif, yang mengacu pada keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, identifikasi dengannya, dan keterlibatan di dalamnya, merupakan elemen terpenting dalam retensi karyawan (Vrcelj et al., 2022).

2.1.1.1 Komitmen Afektif

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Hisam & Sanyal, 2021). Komitmen afektif Tingkat tinggi terbukti dapat mengurangi pergantian karyawan dan ketidakhadiran karyawan serta meningkatkan kinerja dan produktivitas. Jika dibandingkan dengan jenis komitmen lainnya, komitmen organisasi afektif, yang mengacu pada keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, identifikasi dengannya, dan

keterlibatan di dalamnya, merupakan elemen terpenting dalam retensi karyawan (Vrcelj et al., 2022)

2.1.3. Spiritualitas di Tempat Kerja

Teori Milliman et al. (2003) tentang *Workplace Spirituality* menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja bukan berarti keagamaan, melainkan mencerminkan pengalaman individu dalam menemukan makna, tujuan, dan rasa keterhubungan dalam pekerjaan mereka. Teori ini terdiri dari tiga dimensi utama.

1. *Meaningful Work* (Pekerjaan yang Bermakna)

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana seseorang merasa bahwa pekerjaannya memiliki nilai dan tujuan yang melampaui aktivitas rutin sehari-hari. Individu yang mengalami pekerjaan yang bermakna akan merasa bahwa tugas yang dijalankannya memberikan kontribusi positif, sejalan dengan nilai-nilai pribadi, dan mendukung perkembangan diri secara utuh, termasuk secara spiritual.

2. *Sense of Community* (Rasa Kebersamaan)

Dimensi ini mencerminkan perasaan terhubung secara emosional dan sosial dengan rekan kerja. Karyawan merasa menjadi bagian dari komunitas yang saling mendukung, saling peduli, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang memiliki *sense of community* cenderung mendorong terciptanya suasana kekeluargaan dan kohesi tim yang kuat.

3. *Alignment with Organizational Values* (Keselarasan dengan Nilai Organisasi)

Dimensi ini mengacu pada kesesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Ketika nilai organisasi dipandang positif,

etis, dan bermakna, karyawan akan merasa lebih terlibat secara emosional dan spiritual. Hal ini menciptakan rasa percaya dan loyalitas terhadap organisasi.

Spiritualitas di tempat kerja tidak hanya berkaitan dengan agama atau memaksa orang untuk menerima sistem kepercayaan tertentu. Sebaliknya, WPS adalah tentang karyawan yang menganggap diri mereka sebagai makhluk spiritual yang jiwanya harus dipelihara di lingkungan kerja (Ertemsir et al., 2024). Ini memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dengan demikian merupakan bantuan dalam mencapai keunggulan organisasi. Dengan demikian, kita dapat mendefinisikan spiritualitas tempat kerja sebagai rasa pemahaman tentang tempat kerja, merasakan rasa memiliki dan komunitas, dan menyelaraskan nilai-nilai pribadi seseorang dengan nilai-nilai organisasi. Ada tiga elemen spiritualitas yang umum untuk semua definisi dalam literatur yang ada: pencarian kebahagiaan, pencarian makna hidup, dan pengalaman kerja yang bermakna yang membuat seseorang merasa bahwa ia melakukan sesuatu untuk kebaikan bersama dan hubungan dengan transendensi (Hisam & Sanyal, 2021). Penelitian telah menemukan bahwa pengalaman spiritualitas karyawan mempengaruhi keterikatan organisasi dan rasa kewajiban mereka terhadap organisasi (Aboobaker et al., 2020).

2.1.3.1. Pekerjaan yang bermakna

Seiring berjalannya waktu dalam suatu pekerjaan dengan meningkatnya perhatian terhadap tanggung jawab social. Pekerjaan yang bermakna adalah pekerjaan yang memiliki nilai positif dan memiliki arti penting bagi pribadi (Lysova et al., 2019). Karena konsep spiritualitas pekerjaan yang bermakna dipandang

sebagai konsep yang lebih dalam dan lebih personal daripada tantangan pekerjaan, konsep ini juga diharapkan berdampak positif terhadap sikap karyawan terhadap organisasinya, termasuk pergantian karyawan. Pekerjaan dapat menjadi sumber pengembangan dan pengakuan pribadi (Charles-Leija et al., 2023) Karyawan yang menempatkan nilai dan makna tinggi pada pekerjaan mereka memiliki kemampuan adaptasi psikologis yang jauh lebih tinggi daripada mereka yang tidak memberikan nilai dan makna pada pekerjaan mereka (Jung & Yoon, 2016). Seseorang merasa dirinya bermakna ketika ia berguna dan berharga bagi organisasinya. Sebaliknya, kurangnya kebermanaknaan terhadap pekerjaan membentuk perasaan kurang dihargai sehingga peran dalam pekerjaan juga kurang berkembang (Diyan Nurdiansyah et al., n.d.)

2.1.3.2. Rasa Kebersamaan

Mendefinisikan sense of community (SOC) sebagai “perasaan yang dimiliki oleh anggota, perasaan bahwa anggota penting bagi satu sama lain dan bagi kelompok, dan keyakinan bersama bahwa kebutuhan mereka akan terpenuhi melalui komitmen mereka untuk bersama”. Rasa komunitas sangat penting untuk menjalin ikatan di antara anggota komunitas. (Hisam & Sanyal, 2021). Kelompok sosial yang dibentuk oleh suatu strategi bertahan hidup untuk mewujudkan keinginan manusia dalam mempertahankan kehidupannya saat ini dan mengejar kehidupan yang lebih baik dari sekarang (Jeong & Jang, 2020)

2.1.3.3. Keselarasan dengan Nilai-nilai Organisasi

Nilai-nilai organisasi (OV) adalah prinsip-prinsip inti atau etika organisasi yang merupakan bagian yang mengakar dari budaya dan etos organisasi. (Hisam &

Sanyal, 2021). Nilai-nilai ini mengurangi risiko perilaku tidak etis dan tidak pantas dan membedakan organisasi dari para pesaingnya. Selama kurun waktu tertentu, nilai-nilai ini membantu meningkatkan karakter etis organisasi, seperti yang diungkapkan oleh budaya dan operasinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>The impact of workplace spirituality on organizational commitment A case study of Takaful agents in Malaysia</i>	workplace spirituality, organizational commitment	Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian positivis, yang terdiri dari basis kuantitatif penyelidikan, dan mengumpulkan data melalui kuesioner survei.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan asuransi Islam Malaysia memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap komitmen organisasi agen. takafullembaga di Malaysia memiliki tingkat spiritualitas yang cukup tinggi di tempat kerja.

				Untuk lebih jelasnya, hasil koefisien korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan namun positif antara dimensi spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi.
2.	<i>" Impact of Workplace Spirituality on Organizational Commitment – A Study in an Emerging Economy "</i> (Mohammed Wamique Hisam1,	Workplace Spirituality, Organizational Commitment	Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan desain survei deskriptif cross sectional untuk mengukur hipotesis yang diajukan.	Penelitian ini telah memberikan kontribusi dengan mengidentifikasi dimensi-dimensi utama spiritualitas di tempat kerja dan menetapkan hubungan mereka dengan dan

	Shouvik Sanyal ² , 2021)			dampaknya pada komitmen organisasi. Studi ini telah menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi.
3	<i>Workplace spirituality and employee loyalty: an empirical investigation among millennials in India</i> (Nimitha Aboobaker, Manoj Edward and	Workplace spirituality and employee loyalty	Data dikumpulkan dengan memberikan kuesioner pelaporan diri di antara responden, yang dipilih melalui metode pengambilan sampel	Spiritualitas tempat kerja menuntut peningkatan cakrawala maksimalisasi kekayaan yang melekat pada perusahaan, dengan pemenuhan rasa keterhubungan karyawan terhadap

	Zakkariya K.A, 2020)		bertujuan nonprobabilistik. Versi daring dari kuesioner juga dikirimkan kepada responden yang tidak dapat dihubungi dengan mudah.	pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi secara keseluruhan.
--	-------------------------	--	--	---

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pekerjaan yang Bermakna terhadap Komitmen Organisasional.

Penelitian dari (Djafri & Noordin, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki lebih banyak pengalaman dengan pekerjaan yang bermakna akan menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi. Pekerjaan yang benar-benar bermakna dan berkontribusi pada kemajuan manusia dan masyarakat merupakan motivator utama bagi sebagian besar karyawan (Michealson, 2009 dalam Hisam & Sanyal, 2021). Makna di tempat kerja memenuhi keinginan dasar manusia untuk menjadi bagian dari suatu kelompok dengan berfokus pada identitas dan harga diri karyawan sebagai anggota organisasi. (Hisam & Sanyal, 2021). Karyawan juga harus cocok untuk pekerjaan tersebut dan interaksi sosial dengan rekan kerja dan pelanggan harus dilayani dengan baik. Kebermaknaan di tempat kerja dapat

dipraktikkan dengan memberikan otonomi yang lebih besar dan tugas- tugas yang menantang kepada karyawan. Karyawan juga harus cocok untuk pekerjaan tersebut dan interaksi sosial dengan rekan kerja dan pelanggan harus dihargai (Menurut Kahn dalam jurnal Hisam & Sanyal, 2021). Seseorang merasa dirinya bermakna ketika ia berguna dan berharga bagi organisasinya. Sebaliknya, kurangnya kebermaknaan terhadap pekerjaan membentuk perasaan kurang dihargai sehingga peran dalam pekerjaan juga kurang berkembang (Diyan Nurdiansyah et al., n.d.). Dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka peneliti dalam penelitian ini mengambil sebuah hipotesis. Semakin karyawan merasa bermakna dalam pekerjaannya, maka semakin tinggi karyawan ingin tetap tinggal pada organisasi.

Hipotesis 1: Pekerjaan yang bermakna berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

2.3.2. Rasa Kebersamaan terhadap Komitmen Organisasional.

Telah terbukti bahwa *sense of community* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi (Lampinen et al., 2017). Mendefinisikan *sense of community* (SOC) sebagai perasaan yang dimiliki oleh anggota, perasaan bahwa anggota penting bagi satu sama lain dan bagi kelompok, keyakinan bersama bahwa kebutuhan mereka akan terpenuhi melalui komitmen mereka untuk bersama (McMillan dan Chavis dalam jurnal. Rasa komunitas mengacu pada “keterhubungan dan saling ketergantungan di antara karyawan dan rasa memiliki tempat dan rasa memiliki dalam masyarakat” dan dapat dikembangkan melalui visi

bersama, nilai-nilai bersama, pemberdayaan, pembagian tanggung jawab, pertumbuhan dan persahabatan Menurut Garg (2017) (Hisam & Sanyal, 2021).

Dalam konteks organisasi, rasa komunitas mengarah pada semangat tim, peningkatan kerja sama, saling membantu dan pengertian, serta keinginan bersama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Hisam & Sanyal, 2021). Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka peneliti mengambil hipotesis dari penelitian ini. Semakin kuat kebersamaan yang dialami karyawan, maka semakin tinggi komitmennya.

Hipotesis 2: Rasa kebersamaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

2.3.3 Keselarasan dengan Nilai-Nilai Organisasi terhadap Komitmen Organisasional.

Keselaran nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi merupakan konstruksi kunci dalam WPS dan membuat karyawan selaras dengan tujuan organisasi dan mengidentifikasi dengan misi dan nilai-nilainya. Milliman dan Ferguson (2003) (Hisam & Sanyal, 2021).

Keselaran dengan nilai-nilai organisasi berarti bahwa karyawan ingin bekerja di organisasi yang bercita-cita memiliki integritas dan etika tingkat tinggi serta memberikan kontribusi signifikan bagi masyarakat luas (Ashmos dan Duchon, 2000) (Hisam & Sanyal, 2021). Nilai mendorong perilaku dalam organisasi dan perubahan cepat dapat terjadi hanya jika ada keselaran antara nilai karyawan dan organisasi. Karyawan mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai yang dianut organisasi mereka dan nilai-nilai ini mendorong rasa komitmen terhadap organisasi

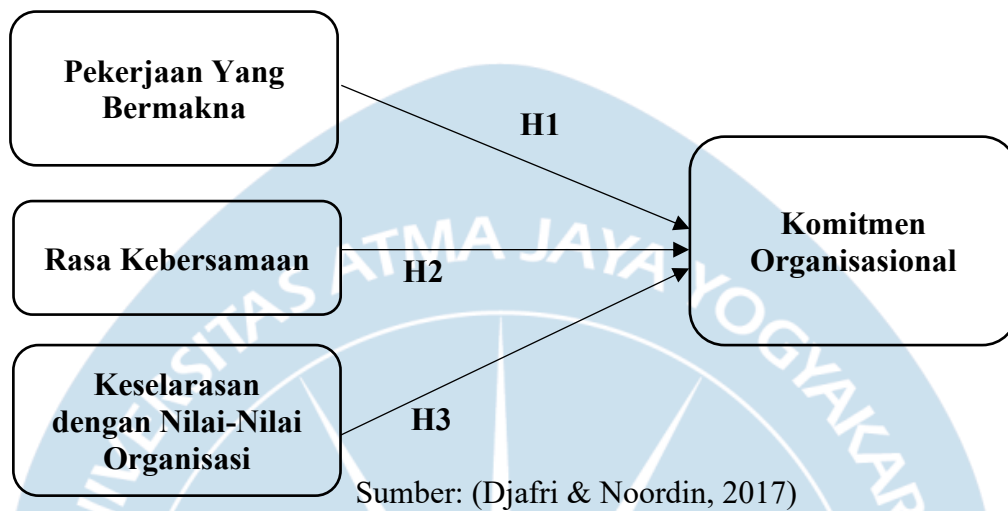
jika individu tersebut memiliki nilai-nilai organisasi yang sama. Nilai mendorong perilaku dalam organisasi dan perubahan cepat dapat terjadi hanya jika ada keselarasan antara nilai karyawan dan organisasi. Karyawan mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai yang dianut organisasi mereka dan nilai-nilai ini mendorong rasa komitmen terhadap organisasi jika individu tersebut memiliki nilai-nilai organisasi yang sama (Hisam & Sanyal, 2021). Hal ini menandakan bahwa terdapat kesinambungan antara penerapan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi dengan komitmen organisasional pada suatu organisasi. Semakin karyawan selaras dengan organisasinya, maka semakin tinggi juga komitmen untuk tetap tinggal.

Hipotesis 3: Keselarasan dengan Nilai-Nilai Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

2.4. Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel independen penelitian ini terdiri dari 3 item, yaitu pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan, dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi. Variabel dependen terdiri dari 1 item, yaitu komitmen organisasi.

Berikut ini adalah kerangka konseptual berdasarkan uraian di atas:



Gambar 2. 1 kerangka Penelitian

X1= Pekerjaan Yang Bermakna

X2= Rasa Kebersamaan

X3= Keselarasan dengan Nilai-Nilai Organisasi

Y1= Komitmen Organisasional