



**JURNAL DAR EL-FALAH**  
**JURNAL ILMU ILMU SOSIAL, KEAGAMAAN, DAN HUMANIORA**  
[https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/jurnal\\_dar-el-falah](https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/jurnal_dar-el-falah)  
**P-ISSN :**  
**Vol. 1, No 2: 1-11. April 2022.**

---

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI**

**Wenny Winda Wulandari**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto, Mojokerto Indonesia  
E-mail: [Wennywinda38@gmail.com](mailto:Wennywinda38@gmail.com)

**Mukhammad Diki Candra**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto, Mojokerto Indonesia  
E-mail: [dickycandra25.dc@gmail.com](mailto:dickycandra25.dc@gmail.com)

**Rohmatius Sya'baniyah**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto, Mojokerto Indonesia  
E-mail: [rohmatussakbania@gmail.com](mailto:rohmatussakbania@gmail.com)

### **ABSTRACT**

Organizational commitment is a psychological bond between employees in an organization that is characterized by strong trust and acceptance of organizational goals and values, a willingness to seek to achieve organizational interests, and a strong desire to maintain their position as members of the organization. Aspects of organizational commitment: (a) affective commitment (b) normative commitment, (c) continuous commitment. Ways that can be done to build organizational commitment: (a) Make it charismatic, (b) Build the tradition, (c) Provide extensive two-way communication, (d) Create a sense of community, (e) Build value-based homogeneity, (f) Support employee development, (g) Commit to actualizing, (h) Provide first-year job collenge, (i) Provide developmental activities, (j) Commit to people-first values, (k) Hire "Right-kind" managers. Factors that influence employee commitment to the organization, namely: (a) Personal characteristics of workers, (b) Characteristics of work, (c) structural characteristics, and (d) Work experience.

**Keywords:** factors, organizational commitment.

## ABSTRAK

Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Aspek komitmen organisasi: (a) komitmen afektif (b) komitmen normatif, (c) komitmen kontinu. Cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen organisasi: (a) *Make it charismatic*, (b) *Build the tradition*, (c) *Provide extensive two-way communication*, (d) *Create a sense of community*, (e) *Build value-based homogeneity*, (f) *Support employee development*, (g) *Commit to actualizing*, (h) *Provide first-year job challenge*, (i) *Provide developmental activities*, (j) *Commit to people-first values*, (k) *Hire "Right-kind" managers*. Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (a) Ciri pribadi pekerja, (b) Ciri pekerjaan, (c) karakteristik struktur, dan (d) Pengalaman kerja.

**Kata kunci:** faktor-faktor, komitmen organisasi.

## PENDAHULUAN

Karyawan adalah asset yang paling berharga di dalam suatu perusahaan, karena karyawan berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas perusahaan sehari-hari. Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun.

Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh pekerjanya (karyawan). Untuk menumbuhkan prestasi kerja karyawan tidaklah mudah. Keberhasilan manajemen perusahaan salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasional. Di samping itu, sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan atau keterampilan yang diperoleh untuk melaksanakan tugasnya.

Organisasi atau perusahaan juga memerlukan SDM yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen kuat pada organisasi. Dengan demikian, diharapkan SDM dapat memberikan



kontribusi terbaiknya pada organisasi atau perusahaan di mana mereka bekerja atau beraktifitas.

Menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Seberapa jauh komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi akan menentukan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasional sangatlah penting, karena karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya dalam sebuah perusahaan dan komitmen organisasi merupakan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial tertentu.

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Newstrom dan Davis (dalam Sopiah, 2008:166), mengemukakan bahwa manajer akan memilih karyawan yang bisa dipercaya dan akan mengabaikan karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasional, tanpa menunjukkan komitmen yang meyakinkan maka promosi seorang karyawan ke jabatan yang lebih tinggi tidak akan dilakukan. Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi atau perusahaan tersebut. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi atau perusahaan dalam hal stabilitas tenaga kerja.

Menurut Sopiah (2008:166), komitmen karyawan baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan tersebut di organisasi/perusahaan. Karyawan yang berkomitmen tinggi

pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, serta prestasi kerja yang meningkat.

Tulisan ini bertujuan untuk membahas secara tajam mengenai pengertian komitmen organisasi, komponen komitmen organisasi, membangun komitmen organisasi, dan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

## **PENGERTIAN KOMITMEN ORGANISASI**

Dalam perilaku organisasi, terdapat beragam definisi tentang komitmen. Jewell dan Siegall (dalam Sutrisno, 2010:292) menyatakan komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu. Dessler (dalam Priansa, 2014:234) menyatakan bahwa “komitmen organisasional merupakan identifikasi karyawan terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi”. Sedangkan Luthans (dalam Sutrisno, 2010:292) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan: ”(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi”.

Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008:155) mendefinisikan komitmen sebagai “derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi”.

Menurut Mowday (dalam Sopiah, 2008:155) bahwa: “komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional merupakan keinginan anggota untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi”.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai



organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

### **KOMPONEN KOMITMEN ORGANISASI**

Allen dan Meyer (dalam Priansa, 2014:239-243) menyatakan ada tiga aspek komitmen organisasi, antara lain:

1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi akan lebih mendukung kebijakan organisasi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen afektif yang lebih rendah. Kunci komitmen afektif adalah keinginan untuk bertahan (*want to*).

2. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan karyawan akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas baginya dari organisasi. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

3. Komitmen Kontinu (*Continuance commitment*)

Merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada organisasi karena menganggapnya sebagai

suatu pemenuhan kebutuhan. Komitmen kontinu yang tinggi akan menyebabkan karyawan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam diri karyawan bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Kunci dari komitmen kontinu adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

## **MEMBANGUN KOMITMEN ORGANISASI**

Yang dimaksud dengan membangun komitmen organisasional di sini adalah bagaimana meningkatkan komitmen organisasional individu yang rendah menjadi tinggi serta secara terus menerus mempertahankannya. Banyak model dan cara yang dapat digunakan sebagai dasar untuk membangun komitmen organisasional, seperti pendapat Dessler yang dikutip oleh Utaminingsih (2014:158), ia mengemukakan bahwa ada sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. *Make it charismatic*. Maksudnya, jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang dijadikan pijakan dan dasar bagi karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2. *Build the tradition*, maksudnya segala sesuatu yang baik di organisasi, jadikanlah hal tersebut sebagai suatu tradisi organisasi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3. *Have comprehensive grievance*, maksudnya bila ada keluhan dari pihak luar ataupun dari internal organisasi, maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4. *Provide extensive two-way communication*, maksudnya jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
5. *Create a sense of community*, maksudnya jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, berbagi.
6. *Build value-based homogeneity*, maknanya adalah membangun kesamaan yang didasarkan pada nilai. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama,



misalnya untuk promosi.

7. *Share and share alike*, maksudnya sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang palig atas tidak terlalu berbeda atau mencolok (pendapatannya, gaya hidup)
8. *Emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork*, maksudnya organisasi sebagai suatu *community* harus memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.
9. *Ge together*, maksudnya adalan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.
10. *Support employee development*. Hasil studi meunjukka bahwa karyawan akan lebih meiliki komitmen terhadap organisasi apabila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan jangka panjang.
11. *Commit to actualizig*, setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan dirinya secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya masing-masing.
12. *Provide firsth-year job collenge*. Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapan, dan kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkrit bagi dia untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.
13. *Enrich and empower*. Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak monoton.
14. *Promote from within*. Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
15. *Provide developmental activities*. Bila organisasi membuat kebijakan merekrut karyawan dari dalam yang diutamakan, maka dengan sendirinya hal ini akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembng personalnya juga

jabatannya.

16. *The question of employee security*. Bila keamanan karyawan terpenuhi komitmen akan muncul dengan sendirinya.
17. *Commit to people-first values*. Perusahaan harus memberikan *treatment* yang benarpada saat awal karyawan masuk di organisasi.
18. *Put it in writing*. Data-data, kebijakan, visi, misi, semboyan, dll di perusahaan sebaiknya dibuat dalam tulisan bukan sekedar lisan.
19. *Hire "Right-kind" managers*. Pimpinan sebaiknya memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.
20. *Walk the talk*. Tindakan jauh efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu, maka sebaiknya pimpinan tersebut memulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata.

Dari berbagai cara membangun komitmen organisasi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi dapat dibangun dengan menciptakan suasana yang menyenangkan, segera menyelesaikan masalah, komunikasi yang lancar, saling menghormati, mementingkan keamanan pegawai, mementingkan pegawai dan perilaku pimpinan yang baik sehingga dapat menjadi contoh bagi jabatan dibawahnya. Artinya komitmen organisasi bisa diciptakan melalui kerjasama dua pihak yaitu pihak pimpinan dan pihak pegawai.

### **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI**

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Steers (dalam Sopiah, 2008:163) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.



3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008:163-164) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya ruang lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja 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.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (a) karakteristik pribadi (personal) pekerja, (b) karakteristik pekerjaan, (c) karakteristik struktur, dan (d) Pengalaman kerja.

## **KESIMPULAN**

1. Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya

- kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi
2. Aspek komitmen organisasi, antara lain: (a) komitmen afektif (*affective commitment*), (b) Komitmen Normatif (*Normative commitment*), (c) Komitmen Kontinu (*Continuance commitment*).
  3. Ada sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (a) *Make it charismatic*, (b) *Build the tradition*, (c) *Provide extensive two-way communication*, (d) *Create a sense of community*, (e) *Build value-based homogeneity*, (f) *Support employee development*, (g) *Commit to actualizing*, (h) *Provide first-year job challenge*, (i) *Provide developmental activities*, (j) *Commit to people-first values*, (k) *Hire "Right-kind" managers*.
  4. Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (a) Ciri pribadi pekerja, (b) Ciri pekerjaan, (c) karakteristik struktur, dan (d) Pengalaman kerja.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.



**JURNAL DAR EL-FALAH**

**JURNAL ILMU ILMU SOSIAL, KEAGAMAAN, DAN HUMANIORA**

[https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/jurnal\\_dar-el-falah](https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/jurnal_dar-el-falah)

***P-ISSN :***

**Vol. 1, No 2: 1-11. April 2022.**

---