

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Komitmen Organisasi**

##### 1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu topik yang akan selalu menjadi tinjauan, baik dari pihak manajemen ataupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang berdiri saat ini dikarenakan dengan melihat sejauhmana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaikmana komitmen organisasi karyawan terhadap organisasinya.

Steers (1988) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membentuk keberhasilan dan kemakmuran suatu organisasi. Salencik mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan dengan mana seorang individu menjadi terkait olehnya melalui tindakan dengan keyakinan sehingga ia bertahan untuk beraktifitas dan terlibat di dalamnya. Tiga fitur dari perilaku yang penting dalam meningkatkan individu untuk tindakan

mereka yaitu visibilitas tindakan, sampai sejauh mana hasil yang tidak dapat dibatalkan, dan sejauh mana orang tersebut melakukan tindakan secara suka rela. Komitmen dapat ditingkatkan dan dimanfaatkan untuk mendapat dukungan dengan tujuan dan kepentingan organisasi melalui cara-cara seperti partisipasi dalam pengambilaliran keputusan.<sup>1</sup>

Mayer dan Allen mengemukakan: “komitmen organisasi adalah identifikasi tiga tipe kebersyukuran; *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* sebagai kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi atau memiliki implikasi untuk mempengaruhi apakah karyawan akan melanjutkan dengan organisasi.<sup>2</sup>

## 2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, tiga model aspek yang dikembangkan oleh Mayer dan Allen bisa dibedakan berdasarkan penelitian ini. Model ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan mencakup tiga pola yaitu *affective*, *normative* dan *continuance*. Ketiga model tersebut merupakan bentuk dari aspek komitmen organisasi. Oleh karenanya, setiap karyawan memungkinkan mempunyai tiga model aspek dalam dirinya

---

<sup>1</sup> Ria Maulida Yusuf dan Darma Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi mempengaruhi* (Makassar, CV Nas Media Pustaka, 2018), 32

<sup>2</sup> Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi* (Sidoarjo; Indomedia Pustaka, 2018), 71

ataupun dengan kemungkinan variasi yang muncul berdasarkan aspek tersebut.<sup>3</sup>

a. *Affective Commitment*

Aspek ini mencerminkan komitmen yang dimiliki karyawan atas ikatan emosional dengan organisasi terutama melalui pengalaman kerja yang positif. Artinya, jika karyawan merasa semakin nyaman secara emosional terhadap organisasinya, maka dapat termanifestasi pada seberapa bentuk kepedulian, perhatian, dan sejenisnya terhadap organisasinya. Karyawan yang mempunyai aspek ini dalam diri cenderung menghargai pengalaman kerja serta kemampuan yang dimiliki. Alhasil, segala usaha akan dikerahkan untuk memberikan kontribusi terbaik demi efektifitas organisasinya. Hal tersebut dilakukan sebagai sarana mempertahankan hubungannya dengan organisasi.

Dalam aspek ini karyawan terikat secara emosi, mampu mengenal dan terlibat penuh dalam organisasi. Sri Mulyani yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi afektif yang tinggi akan memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasinya sehingga karyawan akan memiliki motivasi dan kontribusi yang besar bagi organisasi.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Kholifatul Lutfia, *Hubungan Kebersyukuran Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Nahdhotul Ulama Jombang*” ( Skripsi, Universitas Islam Negeri Malang, Malang 2008), 17

<sup>4</sup> Albert Kurniawan,” *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung*”, *Jurnal Manajemen*, vol. 15, No. 1(November 2015), 98.

b. *Normative Commitment*

Aspek kedua ini menitik beratkan pada kewajiban moral yang seharusnya dilakukan seorang karyawan demi memelihara hubungannya dengan organisasi. Karyawan yang terdorong untuk tetap tinggal dalam organisasi dan memberikan kemampuan terbaiknya, baik materi ataupun non materi dikarenakan adanya kewajiban moral itu sendiri, sehingga ketika kewajiban tersebut tidak bisa dilakukan seseorang karyawan untuk organisasinya maka akan timbul perasaan tidak nyaman dan bersalah dalam diri.

Sri Mulyani menegaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi normatif akan menempatkan perasaan kewajiban terhadap rekan kerja maupun manajemen dan akan memberikan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah organisasi berikan.<sup>5</sup>

c. *Continuance Commitment*

Aspek terakhir yang dikembangkan oleh Mayer dan Allen lebih didasarkan pada biaya yang akan ditanggung ketika meninggalkan organisasi, baik secara ekonomi dan soaial. Konsep komitmen yang terakhir ini merupakan sebuah perwujudan karyawan yang mempunyai ketelitian dalam untung rugi. Mereka cenderung memikirkan dan mempertimbangkan apa yang diperoleh ketika memutuskan untuk tetap tinggal ataupun keluar. Dengan

---

<sup>5</sup> Ibid, 99.

begitu, mereka akan mempunyai daya tahan atau komitmen yang tinggi terhadap organisasi jika pemutusan hubungan atau keluar dari organisasi yang sekarang mengharuskannya memberikan pengorbanan yang semakin tinggi. Oleh karenanya aspek ini lebih dominan pada kebutuhan karyawan terhadap organisasi karena tidak adanya kesempatan untuk mempunyai alternatif pekerjaan lain.<sup>6</sup>

Robbins dan Judge menyatakan bahwa komitmen organisasi kontinuan mengarah pada nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan di suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Sri Mulyani mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi kontinuan yang tinggi tetap tinggal pada organisasi karena mereka butuh untuk berbuat demikian sehingga mereka berkemungkinan melakukan usaha yang tidak maksimal terhadap organisasi.<sup>7</sup>

### 3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Komitmen dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi beberapa faktor. Pendekatan multidimensional akan lebih menjelaskan hubungan pekerjaan dengan organisasi yang memperkerjakannya. Van Dyne dan Graham menyebut beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu:

---

<sup>6</sup> Kholifatul Lutfia, *Hubungan Kebersyukuran Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang*, 20.

<sup>7</sup> Albert Kurniawan, *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung*, 99

a. Karakteristik Personal

Karakteristik atau sering dikenal dengan demografi seperti halnya usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, serta karakter dan kepribadian menjadi salah satu faktor yang dapat berimplikasi terhadap sikap kerja karyawan dan komitmen pada organisasinya. Sedangkan tingkat pendidikan berkorelasi negatif terhadap komitmen perusahaan. Karyawan yang lebih lama bekerja menunjukkan komitmen yang tinggi.<sup>8</sup>

Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa beberapa tipe pekerja memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi yang memperkerjakannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pekerja yang lebih teliti, ekstrovet, dan mempunyai pandangan positif terhadap hidupnya cenderung lebih berkomitmen.<sup>9</sup>

b. *Situational Factors*

1. *Workpace values*

Pembagian ini merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Nilai yang tidak terlalu kontroversial akan lebih mudah dibagi dan akan membangun yang lebih dekat. Jika pekerja percaya pada kualitas produk

---

<sup>8</sup> Hendrawan Qonit Mekta, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta" ( Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2017), 27

<sup>9</sup> Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, 65.

organisasi, mereka akan terikat pada perilaku yang berperan dalam meningkatkan kualitas.<sup>10</sup>

## 2. *Subordinate-supervisor interpersonal relationship*

Perilaku dari supervisor merupakan suatu hal yang mendasar dalam menentukan tingkat kepercayaan interpersonal dalam unit pekerjaan. Perilaku supervisor yang termasuk ke dalamnya seperti berbagi informasi yang penting, membuat pengaruh yang baik, menyadari dan menghargai unjuk kerja yang baik dan tidak melukai orang lain. Butler mengidentifikasi 11 perilaku supervisor yaitu memfasilitasi kepercayaan interpersonal yaitu kesediaan, kompetensi, konsistensi, bijaksana, adil, jujur, loyalitas, terbuka, menepati janji, mau menerima, dan kepercayaan. Secara lebih luas apabila supervisor menunjukkan perilaku yang disebutkan ini maka akan mempengaruhi tingkat komitmen bawahannya.<sup>11</sup>

## 3. *Job characteristic*

Menurut Jernigan, Beggs dan Kohut kepuasan terhadap ekonomi, status, dan kepuasan terhadap organisasi adalah predictor yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini merupakan karakteristik pekerjaan yang dapat meningkatkan

---

<sup>10</sup>Ibid, 65

<sup>11</sup>Ibid, 66

individu terhadap tanggung jawabnya, dan keterkaitan terhadap organisasi.<sup>12</sup>

#### 4. *Organizational support*

Ada hubungan yang signifikan antara komitmen pekerja dan kepercayaan pekerja terhadap ketertarikan dengan organisasinya. Berdasarkan penelitian, pekerja akan lebih bersedia untuk memenuhi panggilan di luar tugasnya ketika mereka bekerja di organisasi yang memberikan dukungan serta menjadikan keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga menjadi lebih mudah, mendampingi mereka menghadapi masa sulit, menyediakan keuntungan bagi mereka dan membantu anak mereka melakukan sesuatu yang mereka tidak dapat lakukan.<sup>13</sup>

#### c. *Positional factors*

##### 1. *Organizational tenure*

Beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara masa jabatan dan hubungan pekerjaan dengan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang telah lama bekerja di organisasi akan lebih mempunyai hubungan yang kuat dengan organisasi tersebut.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup>*Ibid.*, 66.

<sup>13</sup>*Ibid.*, 66.

<sup>14</sup>*Ibid.*, 66.

## 2. *Hierarchical job level*

Penelitian menunjukkan bahwa status sosial ekonomi menjadi satu-satunya prediktor yang kuat dalam komitmen organisasi. Hal ini terjadi karena status yang tinggi akan menunjuk pada peningkatan motivasi dan kemampuan untuk terlibat secara afektif.<sup>15</sup>

## **B. Kebersyukuran (*gratitude*)**

### 1. Definisi kebersyukuran

Konsep kebersyukuran atau yang dipopulerkan oleh tokoh Barat dengan istilah *gratitude* kian menarik perhatian sebagai salah satu pembahasan dalam berkembangnya psikologi positif. Banyak tokoh barat yang turut andil dalam perkembangan konsep tersebut dengan mengemukakan definisi-definisi dengan penjelasan yang menjadikan konsep ini semakin kaya akan literatur dari berbagai sudut pandang yang secara tidak langsung dipengaruhi oleh latar belakang keilmuan serta kehidupan tokoh itu sendiri.

Emmons menjelaskan bahwa konsep syukur ini berasal dari kata *gratia* yang memiliki arti menyukai atau kata *gratus* yang memiliki arti menyenangkan. Menurut Park, Peterson dan Seligman, *gratitude* digambarkan dengan kondisi individu yang sadar dan berterima kasih atas segala hal baik yang terjadi. Dalam hal ini individu

---

<sup>15</sup>*Ibid*, 66.

dituntut untuk bisa mengekspresikan maupun mengungkapkan rasa terimakasih.<sup>16</sup>

Lopez dan Snyder mendefinisikan *gratitude* sebagai emosi, nilai moral, sikap, *personality trait* dan *coping style*. *Gratitude* berasal dari bahasa latin *gratia* yang berarti *grace* atau *gratefulnes*. Menurut Park, Peterson & Seligman, *gratitude* digambarkan dengan kondisi individu yang sadar dan berterimakasih atas segala hal baik yang terjadi. Individu dalam hal ini dituntut juga untuk bisa mengekspresikan maupun mengungkapkan rasa terimakasih. Syukur dalam hal ini merupakan bentuk emosi yang menyenangkan dengan didahului terbentuknya suatu persepsi bahwa dirinya mendapatkan suatu manfaat dari pemberian orang lain dan didasarkan pada setelah menerima manfaat dari agen sosial.<sup>17</sup>

Emmons, R.A., dan McCullough, M .E. menjelaskan bahwa *gratitude* adalah suatu perasaan menyenangkan yang khas yang berwujud rasa syukur atau rasa terimakasih yang muncul ketika menerima kebaikan, manfaat, atau bantuan altruistik dari pihak lain terutama hal-hal yang sebenarnya tidak layak kita terima, yaitu hal-hal yang bukan disebabkan oleh upaya kita sendiri.<sup>18</sup> Kebersyukuran dapat

---

<sup>16</sup> Handrix Chris Haryanto dan Fatchiah Kerta Muda, " Sukur sebagai Sebuah Pemaknaan", *InSight*, Vol. 18 No. 2 (Agustus 2016), 110.

<sup>17</sup> Ibid, 110.

<sup>18</sup> Iman Setiadi Arif, *Psikologi Positif* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2016), 71.

dianggap sebagai tiga hal, yaitu emosi positif, salah satu *character strengths*, institusi positif.<sup>19</sup>:

a. Kebersyukuran sebagai emosi positif

*Gratitude* sebagai emosi positif adalah perasaan menyenangkan yang khas yang akan membangkitkan perasaan dan motivasi tertentu ketika menerima kebaikan pihak lain yang menunjukkan niat yang tulus, membutuhkan pengorbanan, bernilai tinggi, bukan sekedar karena kewajiban, dan juga dimana kebaikan itu bukan diperoleh karena usaha kita sendiri.

b. *Gratitude* sebagai *character strengths*

Sebagai suatu *character strengths*, *gratitude* bukan lagi sekedar emosi sesaat, tetapi telah menjadi kecenderungan bertingkah laku yang menetap (*trait*), sudah menjadi bagian dari jati diri pribadi yang bersangkutan (*part of character*), serta merupakan kekuatan moral yang menggerakkan si pribadi mengarahkan hidup untuk berkontribusi khas dari dirinya. Seseorang yang menjadikan *gratitude* sebagai bagian dari dirinya mereka sangat terbiasa memandang segala sesuatu dari kaca mata *gratitude*, sehingga dapat mensyukuri segala sesuatu, hal baik, juga hal yang tidak baik, di saat senang maupun susah.

---

<sup>19</sup>*Ibid*, 71.

c. *Gratitude* sebagai institusi positif

Orang Indonesia, seperti kebanyakan orang Timur pada umumnya, memiliki tradisi yang sangat kuat dalam hal bersyukur. Tradisi syukuran adalah tradisi yang mengeratkan dan memperkokoh komunitas terkecil sampai komunitas yang lebih besar. Tradisi indah ini menjaga supaya kebaikan senantiasa tinggal dalam komunitas itu. Kalau kebaikan sudah tinggal dan tumbuh subur dalam sebuah komunitas, keburukan dan kejahatan jadi terimpit dan tidak memperoleh tempat untuk berkembang.

2. Aspek Kebersyukuran

Mc Cullough, Emmons dan Tsang membedakan *trait gratitude* dalam 4 aspek, yaitu :<sup>20</sup>

a. *Intensity*

Kekuatan emosi *gratitude* yang didasarkan individu. Individu yang memiliki *grateful disposition* akan merasakan *gratitude* yang lebih intens dari pada individu yang tidak memiliki *grateful disposition*.

b. *Frequency*

Jumlah pengalaman emosi *gratitude* dalam jangka waktu tertentu. Individu yang memiliki *grateful disposition* akan lebih

---

<sup>20</sup> Adhyatman Prabowo, " *Gratitude dan Psychological Wellbeing Pada Remaja* ", *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 05 No. 02 (Agustus 2017), 261.

banyak mengalami emosi *gratitude* dalam satu hari dan dapat muncul walau hanya dari kebaikan orang lain yang sederhana.

c. *Span*

Jumlah sumber datangnya emosi *gratitude* dalam jangka waktu tertentu. Individu yang memiliki *grateful disposition* akan menyebutkan aspek bersyukur atas aspek kesehatan, keluarga, pekerjaan, sedang individu yang memiliki *grateful disposition* lebih kecil mungkin hanya akan bersyukur atas aspek pekerjaan saja.

d. *Density*

Merujuk pada jumlah orang yang disyukuri atas satu manfaat positif yang ia dapatkan. Misalnya untuk peringkat satu yang diraih seorang anak akan bersyukur atas dukungan orang tuanya, cara pengajaran gurunya, dan bantuan kelompok belajarnya. Sedangkan individu yang memiliki *grateful disposition* lebih rendah mungkin hanya akan bersyukur atas pengajaran gurunya.

### 3. Fungsi Kebersyukuran

McCullough dan Tsang mengindikasikan bahwa *gratitude* mempunyai tiga fungsi moral sebagai berikut<sup>21</sup>:

a. *Gratitude* sebagai Moral Barometer

Setiap emosi yang muncul selalu mengandung informasi yang penting bagi pribadi yang merasakannya, yaitu informasi

---

<sup>21</sup> Iman Setiadi Arif, *Psikologi Positif*, 79.

tentang suatu makna baginya. Bila suatu peristiwa tidak membangkitkan suatu emosi apapun, maka peristiwa itu bisa jadi tak bermakna (*meaningless*) karena tak mengandung informasi apa pun yang layak diperhatikan.

Fungsi moral *gratitude* sebagai moral barometer terkait dengan hakikat emosi yang merupakan penyampai informasi-informasi yang paling mendasar. Emosi menyadarkan kita akan suatu hal penting yang bermakna, semakin kuat suatu emosi muncul, biasanya menandakan semakin bermakna pesan yang hendak disampaikan.

b. *Gratitude* sebagai Moral Motivator

*Gratitude* menjadi sumber motivasi untuk melakukan tindakan moral. Motivasi yang diinspirasi oleh *gratitude* yaitu motivasi untuk berterima kasih dan kembali berbuat baik, pertama pada pihak yang berbuat baik kepada kita, atau kepada pihak lain. *Gratitude* yang sejati akan membangkitkan bukan hanya rasa terimakasih yang tulus, tetapi juga yang tak kalah penting adalah suatu urgensi, suatu dorongan untuk berbuat baik. Kita ingin membalas kebaikan itu, bukan karena merasa hutang budi (*indebtedness*), melainkan karena ucapan trimakasih kita yang tulus. Bilamana urgensi ini tidak dilaksanakan, yaitu kita tidak mengikuti dorongan hati kita untuk berbuat baik kepada orang lain, akan ada suatu kegelisahan yang mengganggu. Inilah salah satu pertanda rasa

syukur yang sejati, bukan cuma ada rasa terima kasih, tetapi juga keinginan yang kuat untuk berbuat baik, yang kemudian disusul dengan perwujudan yang konkret. Kalau seseorang mengaku bahwa ia bersyukur, namun tidak tergerak dan bertindak melakukan kebaikan, bisa jadi rasa syukurnya semu dan dangkal semata.

c. *Gratitude* sebagai Moral Reinforcer

Emosi dapat menular dari suatu orang ke orang yang lainnya, merembet dan makin besar bagaikan kobaran api. Hal ini dimungkinkan karena kapasitas empati yang dimiliki oleh manusia, yang membuat manusia saling mengimbaskan emosi dalam intraksi sosial. Ketika si pemberi/penolong melihat *gratitude* yang bangkit dalam orang yang diberi/ditolong maka emosi positif yang dirasakan si penerima akan berimbas kepadanya, menyalakan emosi positif juga dalam diri si pemberi/penolong. Ada sesuatu kebahagiaan besar yang didapatkan orang yang memberi atau menolong, terutama ketika ia melihat bahwa tindakannya telah menghasilkan hal yang positif dalam diri orang yang diberi/ditolongnya. Emosi positif yang terimbas dalam dirinya akan menjadi *reinforcement*. Baginya untuk memberi atau menolongnya lagi, baik terhadap orang yang berterima kasih itu, maupun kepada orang lain. Inilah fungsi moral *reinforcement* dari *gratitude*.

#### 4. Kebersyukuran Menurut Imam Abu Hamid Al-Ghozali

Imam Abu Hamid Al- Ghozali dalam karangan fenomenalnya *ihya' Ulumuddin* mengemukakan bahwa sukur adalah pengimbangan dengan memanfaatkan anugrah yang sudah Allah SWT berikan demi terlaksananya *eamar ma'ruf nahi munkar*.<sup>22</sup>

Imam Abu Hamid Al-Ghozali sebagaimana pemaparan beliau dalam mendefinisikan konsep syukur secarasedrhana dapat dijelaskan melalui tiga komponen, yaitu :

- a. Ilmu yaitu dengan mengakui kenikmatan yang diperoleh berasal dari Allah SWT.
- b. Keadaan yaitu dengan kesenangan atas nikmat yang diperoleh dari Allah SWT.
- c. Amal yaitu dengan menggiunakan kenikmatan tersebut dalam jalan yang diridhoi Allah SWT. dalam hal ini berkaitan dengan hati, anggota badan, serta lisan.<sup>23</sup>

### C. Hubungan antara Kebersyukuran Dengan Komitmen Organisasi

Dalam kehidupan di dalam pesantren sangatlah kental dengan pengabdian, entah pengabdian dengan organisasi dalam pesantren ataupun pengabdian yang berniatkan demi agama. Hal ini banyak diwajibkan dalam pesantren, dimana santri harus mengabdikan pada pesantren sebagai imbalan atau balas budi apa yang telah diterimanya. Selain untuk balas budi pengabdian juga diharapkan jadi implementasi dari visi misi pesantren sendiri yaitu menjadikan ilmu yang bermanfaat. Hal ini tidak memungkiri

---

<sup>22</sup> Yasin ,A H, *Kaya dan Bahagia dengan Syukur : Nikmat bertambah Rezeki Berlimpah, Hidup Penuh Berkah*,(Banten: Kalim,2010),14

<sup>23</sup> Al-Ghozali,*Ihya' Ulumudin* (terjemah Moh. zuhri),(Semarang: Asy-Syifa',2009),395

jika para santri yang mengabdikan sebagai pengurus ataupun pengajar dalam sebuah pesantren mendapatkan imbalan yang bisa dikatakan belum sesuai dengan apa yang dilakukan atau kontribusi para pengajar pada organisasinya.

Dalam konteks ini, memiliki pengajar yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dalam organisasi sangat dibutuhkan. Komitmen merupakan salah satu kunci organisasi dalam menjaga keberlangsungannya. Tanpa adanya komitmen dalam diri pengajar sangatlah sulit untuk membuat mereka bisa memberikan kemampuan yang terbaik, berjuang, serta berkorban demi kemajuan bersama ke arah yang lebih baik, karena dengan komitmen dapat mengantarkan pengajar untuk mempunyai rasa memiliki, keinginan, kenyamanan, kewajiban, serta kebutuhan terhadap organisasi.

Mayer dan Allen mengemukakan: “komitmen organisasi adalah identifikasi tiga tipe kebersyukuran; *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* sebagai kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi atau memiliki implikasi untuk mempengaruhi apakah karyawan akan melanjutkan dengan organisasi.”<sup>24</sup>

Dalam komitmen pada pengajar terhadap organisasinya dengan melihat keadaan organisasi yang ada, salah satu hal yang penting untuk dikaji adalah rasa syukur. Syukur (*gratitude*) merupakan *character*

---

<sup>24</sup> Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi* (Sidoarjo; Indomedia Pustaka, 2018), 71

*strengths* dimana dalam faktor pada komitmen organisasi. Karakter pribadi menjadi faktor pertama yang mempengaruhi komitmen individu pada organisasinya. Syukur menjadi salah satu cara agar karyawan lebih bisa menerima keadaan, apapun itu. Tanpa adanya penerimaan dalam diri pengajar terhadap keadaan organisasinya sekarang niscaya sulit bagi mereka untuk memilih tetap tinggal dengan terus berusaha berjuang bersama demi menjaga keberlangsungan dan kemajuan organisasi.

Bentuk syukur, sebagaimana yang dikemukakan Emmons, R.A., dan McCullough, M .E, adalah suatu perasaan menyenangkan yang khas yang berwujud rasa syukur atau rasa terimakasih yang muncul ketika menerima kebaikan, manfaat, atau bantuan altruistik dari pihak lain terutama hal-hal yang sebenarnya tidak layak kita terima, yaitu hal-hal yang bukan disebabkan oleh upaya kita sendiri.<sup>25</sup> Emmons, R.A., dan McCullough, M .E juga mengindikasikan bahwa syukur terkait 4 aspek yaitu *Intensity, Frequency, Span, Density*.

Pengajar yang mampu bersyukur apa yang sekarang menjadi miliknya akan berusaha memaksimalkan kemampuannya. Mereka dapat melihat aspek lain dari pekerjaan mereka yang mampu membuatnya semakin menikmati pekerjaannya, merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugas serta kewajibannya, serta masih banyak manfaat lain yang didapatkan dari pekerjaannya dan bisa dimaksimalkan daripada hanya fokus pada kekurangan atau ketidakpuasan yang dirasakan selama bekerja.

---

<sup>25</sup> Iman Setiadi Arif, *Psikologi Positif*, 71.