

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Pola Komunikasi Organisasi

1. Definisi Pola Komunikasi Organisasi

Pola dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti sistem atau tata kerja. Suatu sistem konseptual pada umumnya merupakan suatu susunan yang tersusun atas ciri-ciri, atau berdasarkan pilihan-pilihan yang dibuat, orang-orang yang memakainya membentuk suatu kesatuan yang utuh. Setiap orang dalam sistem saling bergantung dan menentukan satu sama lain. Pola komunikasi didefinisikan sebagai bentuk atau pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan dengan cara yang benar sehingga mereka dapat memahami pesan yang dimaksud. Penggunaan pola komunikasi mempengaruhi efektivitas proses komunikasi. Ini menunjukkan bahwa dalam pola atau situasi yang normal, komunikasi antara anggota sistem harus dibatasi. Asal usul organisasi berarti pembatasan siapa yang berbicara kepada siapa. mengamati bahwa ciri khusus komunikasi dalam suatu organisasi adalah penendalian struktur komunikasi melalui sarana khusus seperti penunjukkan wewenang, hubungan kerja, dan penetapan tugas dan fungsi. Teori pola komunikasi yang jelas.¹⁸

¹⁸ Gracia Febrina Limentut,dkk, “ Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota di Lpm (Lembaga Pers Mahasiswa) Inovasi Unsrat”, *Jurnal Acta Diurna*, Vol. VI, No. 1, 2017,1-15

Menurut para ahli mulai dari Goldhaber (1986) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah sebuah proses menyusun dan bertukar pesan dalam jaringan hubungan yang saling bergantung untuk menghadapi lingkungan tidak pasti atau berubah. Di sisi lain, menurut Pace dan Faules, komunikasi organisasi didefinisikan sebagai cara memahami orang-orang yang terlibat dalam proses transaksi dan apa yang terjadi. Di sisi lain, Devito menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah upaya mengirim dan menerima pesan baik dalam kelompok formal ataupun informal kelompok yang bersifat formal, atau kelompok yang bersifat informal dalam suatu organisasi tertentu.

Dari beberapa definisi di atas, komunikasi organisasi berupa pengiriman, penerimaan, dan pertukaran informasi dan pesan untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan oleh bersama, baik formal maupun informal, dapat disimpulkan bahwa itu adalah proses komunikasi dalam suatu kelompok atau organisasi.

2. Bentuk-Bentuk Pola Komunikasi

Pola komunikasi adalah bentuk-bentuk komunikasi untuk mempengaruhi melalui sinyal atau simbol yang dikirimkan menggunakan cara mengajak secara sedikit demi sedikit juga sekaligus, pola komunikasi di sini akan lebih memiliki arti jauh waktu dikaitkan menggunakan prinsip-prinsip komunikasi pada merealisasikan bentuk komunikasi. Komunikasi menurut bentuknya, dibagi menjadi:

- a. Komunikasi antar Personal atau yang dikenal dengan Interpersonal: komunikasi tatap muka antara komunikator dan komunikan secara

langsung atau tindakan komunikasi seperti ini lebih efektif karena keduanya memulai komunikasi satu sama lain dan menjalankan fungsinya masing-masing melalui umpan balik.

- b. Komunikasi Kelompok adalah komunikasi antara kelompok orang-orang tertentu. Komunikasi kelompok dapat dibedakan menjadi 3 kelompok komunikasi. David Krech dari Miftha Thoha yaitu:
- 1) Small grup, kelompok kecil atau kelompok sedikit adalah komunikasi yang melibatkan sejumlah orang, dalam interaksi satu dengan yang lain dalam suatu pertemuan yang bersifat berhadapan.
 - 2) Medium Grup lebih banyak komunikasi dalam kelompok sedang, lebih mudah karena dapat diorganisir dengan baik dan terarah dalam organisasi atau perusahaan.
 - 3) Large grup kelompok dengan jumlah besar adalah komunikasi individu dengan grup, grup dengan grup, termasuk interaksi antar grup. Komunikasi lebih sulit daripada dua kelompok di atas karena reaksi yang diberikan lebih emosional.
- c. Komunikasi Massa: adalah komunikasi yang menggunakan media sebagai alat atau sarana bantu, biasanya menggunakan media elektronik seperti Televisi, Radio, Surat kabar, Majalah dan lain-lain.¹⁹
- d. Komunikasi Intrapersonal atau komunikasi dengan diri sendiri merupakan sebuah peristiwa komunikasi yang terdapat pada dalam

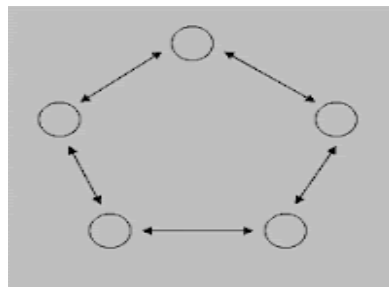
¹⁹ Ibid, "Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota di Lpm (Lembaga Pers Mahasiswa) Inovasi Unsrat", 1-15

pribadi seseorang. Bagaimana setiap seseorang akan mengkomunikasikan dirinya atau berbicara pada dirinya sendiri.²⁰

3. Jenis-Jenis Pola Komunikasi Organisasi

Dalam sebuah proses komunikasi menurut Joseph A. Davito yang dikutip oleh Abdullah Masmuh dalam buku “ Komunikasi Organisasi Dalam Persepektif Teori dan Praktek” menyebutkan bahwa terdapat 5 jenis aliran komunikasi yang terdapat di dalam sebuah arah jaringan informasi di daalam sebuah organisasi yaitu :

a. Pola Komunikasi Lingkaran

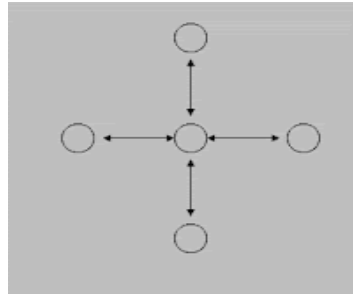


Gambar 2. 1 Pola Komunikasi Lingkaran

Pola komunikasi lingkaran ini memungkinkan setiap anggota untuk berkomunikasi dengan anggota lainnya, tetapi kurangnya pemimpin yang jelas menghalangi individu untuk mengirim dan menerima pesan secara langsung.

b. Pola Komunikasi Roda

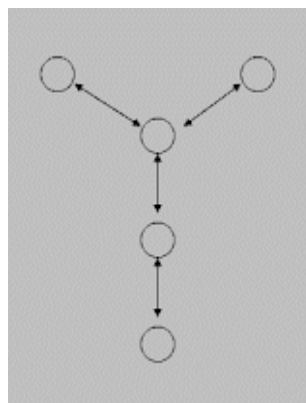
²⁰ Rahmiana, “ Komunikasi intrapersonal dalam komunikasi islam”, *Jurnal Peurawi*”, Vol. 2 No. 1, 2019, 77-90



Gambar 2. 2 Pola Komunikasi Roda

Jenis pola komunikasi ini berfokus pada pemimpin yang berhubungan langsung dengan anggota organisasi kelompok. Anggota kelompok sebagai komunikan yang memberikan umpan balik kepada pemimpin tanpa interaksi anggota karena hanya berfokus pada pemimpin sebagai komunikator, pola ini menunjukkan bahwa pemimpin sebagai pusat sentral dari memberikan informasi ke anggotanya dan kemudian ditanggapi.

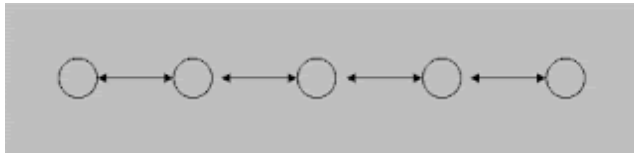
c. Pola Komunikasi Y



Gambar 2. 3 Pola Komunikasi Y

Pola komunikasi ini pusat komunikasi tidak dapat berkomunikasi secara langsung dengan seluruh individu, tetapi ada individu yang komunikasinya harus melalui individu lain.

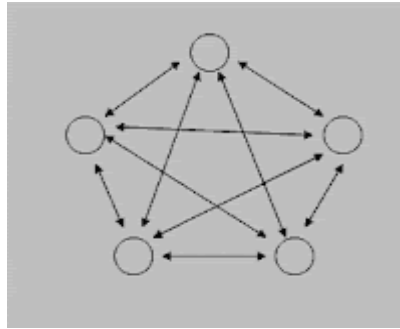
d. Pola Komunikasi Rantai



Gambar 2. 4 Pola Komunikasi Rantai

Pola komunikasi berantai adalah komunikasi yang dilakukan oleh anggota kelompok organisasi. Komunikasi di sini berarti bahwa seorang anggota hanya dapat mengirim pesan ke anggota berikutnya, dan anggota yang menerima pesan tersebut diteruskan ke anggota lainnya. Dalam Pola komunikasi ini, anggota (A), mengirim dan kemudian berkomunikasi dengan anggota (B), dan anggota B berkomunikasi dengan anggota (C), dengan anggota (D) dan (E) dan seterusnya. Setiap anggota dapat mengirim atau meneruskan pesan ke anggota lain. Dalam sebuah kelompok organisasi. Dalam pola komunikasi ini, anggota yang terakhir menerima pesan yang dikirim oleh pembaca seringkali tidak menerima pesan yang benar. Oleh karena itu, pemimpin tidak dapat mengetahui hal ini karena tidak ada umpan balik yang diberikan.

e. Pola Komunikasi semua saluran



Gambar 2. 5 Pola Komunikasi Semua Saluran

Pola komunikasi ini adalah jaringan dari semua saluran, sehingga dapat saling berkomunikasi dengan anggota lain baik dalam mengirim informasi maupun bertukar dengan anggota.²¹

4. Dimensi-Dimensi Komunikasi Organisasi

Terdapat dua dimensi komunikasi dalam sebuah kehidupan organisasi anantara lain:

a. Komunikasi Internal

Organisasi sebagai kerangka kerja untuk mengatur dan mengawasi pelaksanaan tujuan yang harus dicapai orang-orang dalam suatu organisasi, organisasi menetapkan peraturan sedemikian rupa sehingga ketua dan BPH tidak memerlukan komunikasi langsung dengan semua anggota. Anggota membentuk kelompok untuk setiap jenis pekerjaan dan menunjuk ketua kelompok. Oleh karena itu, cukup bagi pemimpin untuk berkomunikasi dengan penanggung jawab masing-masing kelompok, dan jumlah serta ukuran kelompok tergantung pada ukuran organisasi.

²¹ Abdullah Masmuh, *Komunikasi organisasi dalam perspektif Teori dan Praktek* (Malang: UPT penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang, 2008), 58

Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan horizontal.

1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah dan komunikasi dari bawah ke atas, dan merupakan komunikasi dua arah dari ketua ke bawahan dan bawahan ke ketua. Dalam komunikasi vertikal, ketua memberikan intruksi seperti memberikan informasi dan penjelasan kepada bawahannya dalam memberikan saran dan keluhan. Komunikasi dua arah dalam organisasi ini sangat penting. Hal ini roda organisasi tidak akan berputar dengan baik jika hanya memiliki satu arah saja dari ketua ke bawahannya saja, pemimpin perlu mengetahui laporan, jawaban, atau saran anggota untuk membuat keputusan atau kebijakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal adalah komunikasi mendatar, antar sesama badan pengurus harian, anggota dengan anggota dan sebagainya. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang lebih formal, komunikasi horizontal ini seringkali bersifat informal. Mereka berkomunikasi satu sama lain pada saat waktu luang mereka, bukan di tempat kerja. Dalam situasi komunikasi ini, desas-desus menyebar dengan sangat cepat, dan topik percakapan sering kali berkisar seputar isu-isu yang mempengaruhi dan membahayakan pekerjaan

dan perilaku kepemimpinan mereka. Penyebaran desas-desus di antara anggota tentang insiden sering disebabkan oleh kesalahpahaman. Mungkin ada yang yang disebut komunikasi diagonal antara komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi juga dikenal sebagai komunikasi silang, antara kepala departemen dengan anggota lainnya.

b. Komunikasi Eksternal

Komunikasi Eksternal adalah proses komunikasi antara organisasi dan lingkungannya, yaitu pemangku kepentingan di luar organisasi. Sebagaimana diketahui bahwa keberadaan suatu organisasi mutlak memerlukan dukungan partisipasi, Kerjasama dan saling percaya dengan lingkungan dari organisasi sekitarnya baik dari organisasi lain maupun masyarakat umum.²²

5. Fungsi-Fungsi Komunikasi Organisasi

Komunikasi mempunyai peran yang penting dalam sebuah organisasi. Menurut Sendjaja(1994). Sebuah organisasi baik yang berorientasi untuk mencari sebuah keuntungan maupun tidak yang memiliki empat fungsi organisasi yaitu:

a. Fungsi Informatif

Sebuah organisasi dapat dianggap untuk sistem pemrosesan informasi. Semua anggota organisasi memiliki hak untuk menerima lebih banyak, lebih baik, dan lebih banyak informasi terkini. Dalam

²² Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, (Bandung: Rosda Karya, 2007), hlm. 122

penerimaan informasi dari anggota organisasi dapat membantu dan melakukan tugas dengan lebih baik. Organisasi diharapkan dapat menerima dan memberikan informasi dengan baik untuk menjamin kelancaran

b. Fungsi Regulatif

Fungsi selanjutnya diinginkan harus menunjukkan aturan yang berlaku serta pedoman yang telah ditetapkan dan dapat di pengaruhi oleh dua hal. Yang peetama menyangkut seseorang yang ada di tingkat manajemen, dia yang mempunyai kendali atas seluruh informasi untuk diberikan dan mengeluarkan arahan yang berfungsi. Artinya bawahan membutuhkan rasa percaya diri.

c. Fungsi Persuasif

Fungsi selanjutnya merupakan fungsi untuk memberi tugas dalam mengatur sebuah organisasi. Kekuasaan dan wewenang dalam sebuah organisasi tidak selalu membuahkan hasil yang diharapkan. Memngingat fakta ini, banyak pemimpin lebih suka membujuk bawahan daripada memerintah. Karena apa yang dilakukan karyawan secara sukarela akan menimbulkan lebih banyak rasa kepedulian dan saling menghargai daripada ketika pemimpin sering menunjukkan kekuatan dan kekuasaan.

d. Fungsi Integratif

Fungsi yang terakhir, fungsi integratif, menyediakan saluran untuk membantu anggota organisasi untuk melakukan tugas tertentu dengan sebaik mungkin.²³

6. Faktor - Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi

Komunikasi sangat berpengaruh terhadap beberapa faktor yang dapat mendukung atau menghambat kesuksesan jalannya dalam sebuah komunikasi. Faktor pendukung dan penghambat di jelaskan dari beberapa faktor sebagai berikut:

a. Faktor Pendukung Komunikasi

Menurut Suranto (2010) ada beberapa faktor yang mendukung adanya suatu kesuksesan dalam menjalin komunikasi yang dilihat dari sudut komunikator, komunikan, dan pesan, sebagai berikut :

- 1) Komunikator mempunyai kehandalan begitu baik, daya Tarik fisik dan non fisik sangat berempati, pintar dalam menelaah keadaan, memiliki koordinasi antara pengucapan maupun usaha yang diandalkan. Fasih dalam mengendalikan keadaan, memiliki emosi, memahami keadaan psikologis komunikan, bersikap ramah, baik hati, bijak, dan beradaptasi dengan masyarakat.
- 2) Komunikan mempunyai wawasan yang luas, mempunyai kepintaran untuk mengolah pesan, memiliki sikap baik hati, mudah bergaul, mengerti dengan siapa dia berbicara, dan ramah terhadap komunikator. Pesan komunikasi dirancang dan disampaikan

²³ Oktaviani Margareta Katuuk, “ Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica”, *Jurnal Acta Dlum*”, Vol. V, No. 5, 2016, 1-10

dengan jelas dalam kondisi dan situasi, simbol-simbol yang digunakan mampu memahami dengan jelas oleh komunikator dan komunikan serta tidak mengakibatkan perbedaan penafsiran.²⁴

b. Faktor Penghambat Komunikasi

Hambatan komunikasi adalah suatu yang menyebabkan penghambat komunikasi, sehingga komunikasi yang dituju kurang terlaksana. Pada dasarnya gangguan tersebut dapat diakibatkan oleh distorsi, yaitu perubahan arti pesan dikumpulkan oleh penerima pesan. Onong Uchyana menjelaskan, ada dua jenis hambatan komunikasi diantaranya :

- 1) Hambatan Sosiologis ; yaitu hambatan yang dapat mempengaruhi kondisi sosial. Sosiolog Jerman Ferdinand ton menjelaskan, dalam aktivitas manusia dapat dibagi menjadi dua jenis pergaulan yaitu *Gemeinschaft* dan *Gesellschaft*. *Gemeinschaft* adalah sebuah kehidupan yang pribadi sedangkan *Gesellschaft* adalah cara sosialisasi rasional, dinamis dan impersonal. Seperti tentang bersosialisasi di kantor atau organisasi.
- 2) Hambatan Psikologis ; faktor psikologis kerap membentuk kendala dalam komunikasi. Hal ini diakibatkan komunikator ketika memulai berkomunikasi, komunikasi itu sendiri tidak dievaluasi. Komunikasi yang sukses sulit dilakukan ketika komunikasi sedang

²⁴ Zusniya Fatmawati, “ Komunikasi Kepala Sekolah Dengan Warga Sekolah Untuk Mewujudkan Visi dan Misi Sekolah”, *Jurnal Admitrasi dan Manajamen Pendidikan*, Vol. 1, No. 2, Juni, 2018, 198-205

bingung, sedih, marah, kecewa, cemburu atau dalam situasi psikologis lainnya. Dalam praktik komunikasi, seseorang akan menemukan berbagai jenis kegagalan dan maksud atau pesan dari informasi yang dikirimkan tidak cukup diterima dengan baik oleh orang yang menerima informasi tersebut.²⁵

B. Komitmen

1. Definisi Komitmen

Kata “Komitmen” yaitu sebuah kata serapan dari Bahasa Inggris “*Commitment*” di mana secara etimologis kata tersebut berasal dari Bahasa Latin “*Committere*”, yang memiliki arti untuk menggabungkan, mempercayai, dan menyatukan. Dengan berjalannya waktu, makna dari komitmen mulai bertumbuh dan mencakup beberapa arti lainnya, seperti keterikatan, dedikasi, kewajiban dalam jangka panjang. Komitmen berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI). Arti komitmen sendiri secara umum menggambarkan sebuah komitmen setiap individu dalam waktu yang lama. Sehingga menurut asal kata tersebut, arti komitmen adalah suatu sikap kesetiaan dan memiliki rasa tanggung jawab seseorang untuk hal-hal yang telah direncanakan. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa ada kesepakatan yang tidak dapat dipisahkan antara perencanaan, perjanjian, tindakan, atau pelaksanaan dan tanggung jawab dalam keterlibatan. Dalam hal ini, tanggung jawab atas ketepatan,

²⁵ Mulyani Sumantri, *Perkembangan Peserta Didik*, (Jakarta, UT, 2007). 43

kewaspadaan, pengawasan, pengelolaan, dan kehadiran untuk melaksanakan rencana atau janji itu.

Komitmen organisasi adalah kondisi anggota yang terdorong terhadap sasaran, nilai-nilai, dan tujuan organisasinya. Komitmen organisasi berarti lebih dari sekedar keanggotaan normal, sikap mencintai sebuah organisasi dan kesediannya selalu totalitas terhadap sebuah organisasi sebagai kepentingan dalam mencapai tujuan.²⁶ Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi adalah sebuah ukuran persiapan anggota yang akan tinggal dalam di organisasi di masa mendatang. Komitmen sering menggambarkan keyakinan anggota dalam pencapaian tujuan organisasi, kemauan untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, dan memiliki rasa ingin terus bekerja. Kreitner dan Kinicki (Kaswan 2017) keterlibatan organisasi mencerminkan perilaku individu mengidentifikasinya dengan organisasi dan bekerja pada tujuan itu.

Luthas (2006) didefinisikan komitmen organisasi sebagai harapan dan keyakinan yang besar untuk menjadi bagian anggota organisasi tertentu dan mencapai tingkat keahlian yang baik atas nama organisasi secara khusus, penerimaan nilai, dan tujuan organisasi. Sianipar (2014) menjelaskan bahwa Komitmen organisasi adalah sebuah putusan anggota dalam melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan rasa benar-benar menerima dengan terbuka tujuan organisasi dan diharapkan berkontribusi sebaik mungkin demi memajukan organisasi. Griffin (2004) mengatakan orang-orang yang sangat terlibat mengatakan bahwa mereka

²⁶ Sri Banun Muslim, “ *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*”, (Mataram: Alfabeta,2013), 15-16

cenderung melihat diri mereka sebagai anggota sejati organisasi dan anggota jangka Panjang organisasi. Di sisi lain, individu dengan keterlibatan rendah lebih cenderung menganggap diri mereka sebagai orang luar dan tidak ingin dianggap sebagai anggota cukup lama dalam organisasi. Begitu dengan Steers and Black (1994) juga mempunyai opini. Dia menjelaskan anggota yang mempunyai komitmen dalam organisasi dapat kita lihat dengan adanya rasa kepercayaan, penerimaan dan kesediaan yang kuat untuk bekerja semaksimal mungkin untuk organisasinya.²⁷

Berdasarkan banyak opini yang diterima dari beberapa ahli. Dari sini dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan motivasi anggota. Memprioritaskan dan menyediakan organisasi di atas kepentingan pribadi mereka yang mempunyai ketekunan yang tinggi, kemauan untuk memajukan pada suatu organisasi, dan keyakinan pada suatu organisasi akan berpegang pada nilai dan keterlibatan yang tinggi dalam organisasi dimana organisasi atau kelompok tersebut terlibat.

2. Jenis-jenis Komitmen Organisasi

John Meyer dan Natalie Allen menjelaskan tentang komitmen organisasi. Penelitian terperinci telah menunjukkan ada tiga jenis komitmen organisasi, yaitu:

a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif berhubungan dengan keterikatan emosional anggota, identifikasi anggota, dan partisipasi anggota dalam organisasi.

Oleh karena itu, anggota dengan komitmen emosional yang kuat akan

²⁷ Albert Kurniawan, " Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung", *Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No. 1, November 2015, 95-118

terys bekerja di organisasi seperti yang mereka inginkan. Dengan kata lain, keterlibatan emosioanl seseorang dalam suatu organisasi merupakan rasa cinta terhadap organisasi tersebut. Komitmen afektif adalah kedekatan yang terkait dengan seseorang anggota untuk mengidentifikasi yang terlibat melalui organisasi. Komitmen afektif ini juga merupakan penentu penting dari keterlibatan dan loyalitas anggota. Kebiasaan anggota dengan komitmen afektif yang baik dapat ditunjukkan adanya rasa mempunyai terhadap organisasi, meningkatkannya keterlibatan dalam kegiatan organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan melibatkan pemahaman seseorang tentang biaya dan risiko pergi dari organisasi. Singkatnya, ada beberapa sisi dari komitmen berkelanjutan. Artinya dimasukkannya kesetiaan individu ketika pergi dari organisasi dan kurangnya pengganti yang tersedia untuk anggota itu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempertimbangkan untung rugi sehubungan dengan keinginan mereka untuk terus bekerja atau meninggalkan perusahaan.

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan aspek moral yang dilandasi oleh rasa kewajiban dan rasa tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, komitmen normative adalah rasa kewajiban untuk

selalu tinggal di dalam organisasi. Artinya anggota dengan komitmen normative yang baik merasa harus bertahan dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan kepentingan organisasi.²⁸

Secara umum, riset yang bersangkutan dengan para anggota yang mempunyai keterlibatan emosional yang baik selalu bertahan dalam organisasi karena mereka ingin tinggal. Anggota yang mempunyai komitmen berkelanjutan yang baik dan berkelanjutan untuk bertahan dalam organisasi. Dan para anggota yang mempunyai komitmen normative yang baik mereka merasa bahwa harus bertahan bersama.

3. Aspek- aspek Komitmen Organisasi

Mowday (1982) menjelaskan bahwa untuk mewujudkan komitmen di dalam organisasi maka mempunyai tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas terhadap organisasi.

a. Identifikasi

Identifikasi adalah harapan dalam mencapai keyakinan pribadi dalam suatu organisasi dengan mengubah tujuan organisasi. Hal ini mewujudkan suasana saling mensupport sesama anggota organisasi. Selain itu, suasana ini mendukung anggota dalam hal membantu mencapai tujuan organisasinya, karena anggota menerima tujuan

²⁸ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, (Makkasar : Nas Media Pustaka, 2017), 29-31

organisasi yang dipercaya dapat memenuhi kebutuhan setiap individu mereka.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi dengan melibatkan anggota, ini adalah aktivitas penting karena membuat anggota menginginkan dan menikmati kebersamaan dengan pemimpin dan anggota. Salah satu cara untuk mendorong keterlibatan anggota bahwa keputusan adalah keputusan yang baik. Selain itu anggota merasa diterima sebagai bagian dari organisasi, dan berkomitmen untuk melakukan apa yang telah mereka ciptakan. Menurut survei, orang dengan tingkat keterlibatan yang tinggi juga cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. Mereka hanya akan absen jika sakit parah sehingga dia tidak bisa hadir sama sekali. Oleh karena itu, tingkat ketidakhadiran yang disengaja untuk individu-individu ini adalah untuk anggota dengan keterlibatan rendah.

c. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap suatu organisasi berarti bahwa mereka bersedia untuk memelihara hubungan dengan organisasi, jika perlu tanpa mengharapkan apa-apa, dengan mengorbankan kepentingan pribadi. Kesiediaan anggota untuk tinggal di organisasi penting untuk mendukung komitmen anggota terhadap organisasinya. Hal ini dapat terjadi ketika anggota merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja aman dan memuaskan. Melihat penjelasan di atas kita dapat melihat bahwa

komitmen individu terhadap organisasi tidak sepihak. Dalam hal ini, organisasi dan anggota setiap pribadi perlu saling membantu untuk melahirkan suasana yang membantu mereka mencapai keterlibatan yang diinginkan.²⁹

4. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen anggota dalam setiap organisasi tidak mudah begitu saja, tetapi harus melewati berbagai prosedur yang lama secara bertahap. Komitmen anggota dalam organisasi juga ditetapkan pada beberapa faktor. Dyne dan Graham (dalam Priansa, 2014) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

a. Personal

Faktor personal yang meliputi tingkat Pendidikan, jenis kelamin, ciri kepribadian, umur, dan status perkawinan.

- 1) Tingkat Pendidikan yaitu semakin tinggi Pendidikan yang ditempuh seseorang, semakin banyak peluang harapan yang mungkin kurang terpenuhi, sehingga memiliki komitmen yang lebih rendah.
- 2) Jenis Kelamin yaitu Sebagian besar perempuan diberikan status yang lebih rendah, karena perempuan dinilai kurang ikut serta dibandingkan laki-laki kaarena diskriminasi di tempat kerja dan

²⁹ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2017), 76-78

kemampuan perempuan tidak setara dengan laki-laki dan tidak terlalu terlibat dalam organisasi.

- 3) Ciri-ciri kepribadian, atau orang yang ekstrovert, cenderung lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, cenderung lebih aktif dalam organisasi karena tujuan organisasi lebih di prioritaskan di atas tujuan mereka sendiri dan individu yang berguna.
- 4) Umur, yaitu anggota yang lebih tua cenderung merasa lebih terikat dan terkait pada organisasi daripada yang lebih muda, yang meningkatnya loyalitas mereka kepada sebuah organisasi. Ini tidak hanya disebabkan oleh masa tinggal yang lebih lama di organisasi, tetapi seiring bertambahnya usia, anggota cenderung tidak menemukan organisasi.
- 5) Status perkawinan yaitu, orang yang sudah menikah cenderung berkinerja baik karena menerima segala jenis kompensasi, baik secara finansial maupun non finansial. Semua ini membuktikan kewajiban yang lebih untuk keluarga. Anggota yang menikah dengan dekat dengan organisasi dan dapat sangat terkait dengan organisasi tempat mereka bekerja.

b. Situasional

Faktor situasional antara lain keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, nilai tempat kerja, dan dukungan organisasi.

- 1) Keadilan Organisasi adalah keadilan dalam arti keadilan dalam mengakui keadilan dalam keadilan dalam proses mengambil

keputusan, alokasi sumber daya dan keadilan dalam menjaga hubungan interpersonal.

- 2) Karakteristik Pekerjaan yaitu kewajiban yang bermakna, otonom, dan dapat ditanggapi dapat memotivasi kerja internal. Jaringan, Beggs telah menemukan bahwa otonomi, status, dan kepuasan politik merupakan prediktor penting dari keterlibatan. Dengan adanya job Description dapat memperkuat rasa tanggung jawab dan koneksi ke organisasi.
- 3) Nilai Tempat Kerja adalah elemen penting dari keterlibatan. inovasi, partisipasi, kolaborasi, nilai kualitas dan kepercayaan mempermudah seluruh anggota dalam bertukar pikiran dan menjalin hubungan yang dekat. Saat anggota mempercayai bawah nilai organisasi terdapat pada kualitas produk dan layanannya, mereka yang terlibat dalam tindakan yang membantu mereka mencapainya.
- 4) Dukungan Organisasi yaitu bantuan yang diberikan oleh organisasi, pemberian apresiasi bagi anggota dalam melakukan pekerjaan dan penghargaan kontribusi.

c. Posisional

Faktor posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan.

1) Masa kerja

Bekerja berjam-jam memberi karyawan lebih banyak peluang untuk terlibat dalam pekerjaan yang bermanfaat, lebih banyak kesempatan untuk otonomi dan kemajuan, lebih banyak

pemikiran, energi dan waktu, dan peluang untuk investasi pribadi dalam bentuk hubungan sosial yang lebih bermakna. Hal ini meningkatkan minat karyawan karena diperoleh dan mengurangi akses ke informasi tentang pekerjaan baru.

2) Tingkat Pekerjaan

Berbagai penelitian telah menyebutkan status sosial ekonomi sebagai prediktor terkuat dari keterlibatan. Semakin tinggi statusnya, semakin tinggi pula motivasi dan kemampuan untuk terlibat.³⁰

³⁰ Moh. Sutoro, “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi”, *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 3, No. 1, Januari 2020, 72-80