

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Komitmen Organisasional

2.1.1. Definisi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional muncul sebagai topik penting didalam sebuah studi maupun di perusahaan. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan harus mempunyai komitmen dalam bekerja. Jika suatu perusahaan, memiliki karyawan yang tidak mempunyai komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Individu yang loyal terhadap organisasi akan selalu bekerja dengan organisasi dan akan terus berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, individu yang tidak berkomitmen tidak akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kemp dalam Khan, 2014). Menurut Robbins dan Judge (2017) komitmen organisasional merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seorang karyawan yang berkomitmen pada perusahaan umumnya merasakan hubungan yang baik dengan perusahaan mereka, dan mereka merasa memahami tujuan perusahaan.

Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat

pada tujuan-tujuannya. Menurut Ozdem (2012, dalam Arumi, 2019) masalah komitmen organisasional perlu diperhatikan dan diutamakan agar karyawan yang sukses terus memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Sama seperti yang disampaikan oleh Saraswati dan Sulistiyo (2017 dalam Arumi, 2019) bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah keyakinan dan keinginan semua karyawan untuk terus tumbuh bersama perusahaan dan mempertahankan setiap karyawan dalam perusahaan.

Allen & Meyer (1991) mengembangkan sebuah model komitmen organisasi yang paling banyak dikutip oleh pembuat jurnal. Bahwa model ini telah dikonsepsikan menjadi tiga komponen yaitu afektif, kelanjutan, dan normatif. Menurut Meyer & Herscovitch (2001) komponen komitmen berbeda antara satu dengan yang lainnya dan perbedaan utamanya dalam berpola pikir dianggap untuk mengkarakterisasikan komitmen. Allen & Meyer (1990) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen organisasional sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan definisi dan pengukuran komitmen menurut Allen & Meyer (1990).

2.1.2. Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut Allen & Meyer (1990), terdapat tiga dimensi komitmen organisasional. Ketiga dimensi tersebut juga merangkum faktor pembentuk komitmen organisasional yang terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Berikut ketiga komponen model komitmen Allen & Meyer (1990) beserta dengan penjelasannya :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif oleh Allen dan Meyer disebut sebagai *Affective Commitment* merupakan bentuk komitmen yang berwujud rasa kasih sayang terhadap organisasi. Anggota organisasi merasa senang menjadi bagian organisasi dan senang hati dalam bekerja di dalamnya. Dalam komitmen afektif, hubungan antara organisasi dan anggota organisasi didasari oleh tiga hal. Ketiganya yaitu rasa emosional anggota organisasi yang kuat terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam kegiatan organisasi.

a. Rasa emosional anggota merupakan perasaan memiliki pada anggota terhadap organisasi. Keputusan anggota untuk bertahan dalam organisasi dipengaruhi karena anggota merasa organisasi tersebut adalah bagian dari dirinya dan dirinya bagian dari organisasi.

b. Identifikasi dengan organisasi. Hal ini merupakan kemampuan anggota dalam mengenal secara utuh organisasi yang ditempatinya.

Pengetahuan yang lengkap mengenai organisasi akan membuat seseorang memiliki alasan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

c. Keterlibatan individu. Keterlibatan individu merupakan tingkat partisipasi anggota terhadap seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi.

2. Komitmen Normatif

Komitmen ini juga disebut sebagai *Normative Commitment*. Komitmen normatif merupakan suatu bentuk kesetiaan sebagai tanggung jawab moral (moralitas) dan juga perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasinya (Allen & Meyer, 1990). Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan sebuah kewajiban yang dimiliki karyawan.

a. Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain. Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai tahap komitmen normatif yang tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi.

Kesetiaan ini merupakan hasil dari sosialisasi utama dalam suatu kebudayaan organisasi. Hasilnya, anggota merasa berkewajiban untuk tinggal di dalam organisasi meskipun memperoleh kesempatan untuk

berpindah ke organisasi lain yang lebih baik yaitu yang positif (Allen & Meyer, 1997).

b. Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajiban untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat ia bekerja sekarang. Dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri karyawan disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan karyawan terhadap organisasi.

3. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan atau *Continuance Commitment* berkaitan dengan kesadaran individu untuk tidak meninggalkan organisasi. Jika itu dilakukan, individu sadar akan mengalami kerugian tertentu. Komitmen berkelanjutan dapat berkembang karena adanya tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika memutuskan pergi dari organisasi. Tindakan tersebut dibagi menjadi dua, yaitu investasi dan alternatif (Allen & Meyer, 1990).

a. Investasi yang dimaksud adalah sesuatu yang berharga harus dibayarkan atau potensi hilangnya kesempatan untuk mendapatkannya, contohnya uang, waktu, dan usaha. Sedangkan alternatif atau kadang

disebut taruhan sampingan individu merupakan opsi untuk berpindah ke organisasi lain.

b. alternatif ini muncul karena kurangnya pengetahuan mengenai pilihan organisasi lain. Akibatnya, individu akan merasa rugi jika tidak mendapat sesuatu yang sama atau lebih baik di organisasi lain (Allen & Meyer, 1990).

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk bertahan sebagai anggota organisasi, menerima tujuan dan nilai-nilai yang dianut organisasi dan hal itu diwujudkan dengan pengabdian serta loyalitas penuh sesuai tujuan dan nilai organisasi yang diharapkan. Adanya komitmen organisasional yang baik dari individu akan berdampak positif pada hasil yang baik bagi organisasi serta menjadi berkurangnya intensitas anggota untuk keluar dari organisasi.

Dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah komitmen afektif karena seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa terikat secara emosional atas organisasi, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mengejar tujuan dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, Rhoades et al, (2001 dalam Sia et al, 2011). Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi

dapat menunjukkan kesetiaan yang besar terhadap organisasi (Harriso, 2001 dalam Sharma J., dan Dhar,R,L, 2016)

2.1.3. Pengertian Komitmen Afektif

Allen & Meyer (1990) mengungkapkan bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota. Hal ini diperkuat oleh Vandenberghe (2004), bahwa komitmen afektif memberikan efek kuat secara langsung terhadap niat untuk keluar dari organisasi. Apabila komitmen afektif tinggi, maka niat untuk keluar dari organisasi akan rendah. Individu yang memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi juga ditentukan oleh adanya komitmen afektif atau keterikatan secara emosional terhadap organisasi (Rhoades dkk, 2001).

Hartman dan Bambacas (2000) mendefinisikan bahwa komitmen afektif mengacu kepada perasaan memiliki, merasa terikat kepada organisasi dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman bekerja misalnya gaji, pengawasan, kejelasan peran, serta berbagai keterampilan. Buchanan (dalam Allen dan Meyer, 1990) menjelaskan komitmen afektif sebagai keikutsertaan suatu individu terhadap tujuan dan nilai organisasi dengan berdasarkan pada ikatan psikologis antara individu dan organisasi tersebut.

Mowday dkk (dalam Allen dan Meyer, 1990) memiliki definisi tersendiri mengenai komitmen afektif, yaitu suatu hubungan yang kuat antara individu dengan organisasi atau perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan atau organisasi. Lebih lanjut lagi Becker (dalam Allen dan Meyer, 1990) menggambarkan komitmen afektif sebagai suatu kecenderungan untuk terikat dalam aktivitas organisasi secara konsisten sebagai hasil dari akumulasi investasi yang hilang jika aktivitasnya dihentikan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu komponen dalam komitmen organisasi yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam seluruh aktivitas, tujuan, nilai suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan kesadaran bahwa anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung. Pada tahap ini tujuan dan nilai individu memiliki keselarasan dan kesatuan sehingga akan mempengaruhi individu untuk berdedikasi penuh dengan loyalitasnya dan ingin tetap bergabung dengan organisasi serta rendahnya niat untuk keluar dari organisasi.

2.1.4. Aspek-Aspek Komitmen Afektif Organisasional

Menurut Allen dan Meyer (1990) menjelaskan bahwa ada tiga aspek yang menggambarkan adanya komitmen afektif karyawan terhadap organisasi, yaitu:

1. Keterikatan emosional

Merupakan perasaan yang kuat dari karyawan terhadap organisasi, sehingga akan mudah melekat secara emosional terhadap organisasi. Karyawan akan merasa bahwa ia adalah bagian dari organisasi tersebut, rasa memiliki terhadap perusahaan akan tinggi. Akibat adanya rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi maka rasa ingin keluar dari organisasi akan menurun dan akan memiliki keinginan untuk tetap menjadi keluarga dari organisasi tersebut.

2. Identifikasi

Merupakan sebuah keyakinan dan penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Adanya keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi merupakan salah satu kunci terbentuknya rangkaian aspek komitmen organisasi lainnya. Aspek tersebut dapat dilihat dari beberapa sikap, yaitu adanya kesamaan tujuan dan nilai yang dimiliki karyawan dengan organisasi, adanya perasaan karyawan bahwa organisasi memberikan kebijakan untuk mendukung kinerjanya, dan adanya kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi.

3. Keterlibatan

Merupakan keinginan karyawan untuk terlibat secara sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi. Adanya keinginan untuk sungguh-sungguh

terlibat dalam setiap aktivitas atau kegiatan organisasi tercermin dalam penerimaan karyawan untuk menerima dan melaksanakan berbagai macam tugas dan kewajiban yang dibebankan. Karyawan akan selalu berusaha memberikan kinerja yang terbaik melebihi standar minimal yang diharapkan organisasi. Selain itu, karyawan akan bersedia untuk melaksanakan pekerjaan diluar tugas dan perannya apabila dibutuhkan oleh organisasi.

Porter (1974) mengatakan bahwa, terdapat 3 hal yang mengimplikasikan komitmen afektif, yakni: (1) keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kesediaan untuk mengerahkan usaha yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, (3) serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi.

2.1.4. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Afektif Organisasional

Menurut Allen & Meyer (1990) memaparkan ada 3 hal yang menggambarkan faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu:

1. **Karakteristik Pribadi Individu**

Merupakan karakteristik pribadi yang terbagi menjadi dua variabel. Variabel yang pertama adalah variabel demografis, sedangkan variabel yang kedua adalah variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkatan pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian

seseorang dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional sendiri memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

2. Karakteristik Organisasi

Dalam karakteristik organisasi, terdapat struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan. Karakteristik organisasi yang mempengaruhi perkembangan komitmen organisasional adalah sistem desentralisasi adanya kebijakan organisasi yang adil dan cara penyampaian kebijakan tersebut kepada individu (Allen & Meyer, 1990).

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja individu mempengaruhi proses terbentuknya komitmen afektif salah satunya berasal dari lingkup kerja, yakni beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu

Dari keempat kategori diatas, Meyer & Allen (Allen & Meyer, 1990) menunjukkan bukti terkuat terletak pada faktor pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk membuat individu nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam peran kerjanya. Rhoades dkk (2001) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor munculnya komitmen afektif individu dalam organisasi yang diperkuat oleh persepsi dukungan organisasi,

antara lain penghargaan yang diberikan oleh organisasi (*reward*), keadilan prosedural, dan dukungan penyelia.

Allen & Meyer (1990) memiliki penjelasan tersendiri mengenai anteseden atau penyebab dari komitmen afektif, yaitu :

a. Tantangan pekerjaan

Merupakan pekerjaan yang dilakukan individu dalam organisasi adalah menantang dan menarik.

b. Kejelasan peran

Merupakan kejelasan harapan dari organisasi terhadap individu.

c. Kejelasan sasaran dalam tugas

Merupakan pemahaman individu mengenai apa yang seharusnya dilakukan individu dalam pekerjaannya.

d. Kesulitan tujuan

Merupakan persyaratan pekerjaan dari organisasi yang tidak terlalu menuntut.

e. Manajemen yang menerima

Merupakan kondisi orang-orang yang berada di manajemen puncak organisasi menaruh perhatian terhadap ide yang diberikan oleh karyawan lain.

f. Kedekatan dengan sesama anggota

Merupakan adanya hubungan dekat dengan beberapa orang-orang dalam organisasi.

g. Ketergantungan organisasi

Merupakan rasa kepercayaan terhadap organisasi karena apa yang dikatakan maka akan dilakukan oleh pihak organisasi.

h. Keadilan atau kewajaran

Pada organisasi terdapat orang-orang mendapatkan lebih dari layak dan ada juga yang mendapatkan jauh lebih sedikit.

i. Kepentingan pribadi

Pada organisasi, individu didorong untuk merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan membawa kontribusi penting terhadap tujuan besar organisasi.

j. Tanggapan organisasi atas kinerja

Merupakan seberapa sering organisasi memberikan umpan balik terhadap kinerja individu.

k. Partisipasi

Merupakan kesempatan individu untuk berpartisipasi dalam memutuskan mengenai standar beban kerja dan kinerja.

Berdasarkan pemaparan beberapa faktor komitmen afektif di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor komitmen afektif secara garis besar adalah karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural,

dan pengalaman kerja. Faktor karakteristik pribadi meliputi kepentingan pribadi dan kedekatan dengan sesama anggota. Faktor karakteristik pekerjaan meliputi tantangan kerja, kejelasan peran, kejelasan sasaran dan tugas, kesulitan tujuan. Faktor karakteristik struktural meliputi keadilan prosedural, dukungan penyedia, penerimaan manajer, keadilan, ketergantungan organisasi. Sedangkan yang terakhir adalah faktor pengalaman kerja meliputi *reward*, partisipasi individu, dan *feedback* organisasi.

Komitmen menciptakan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi dan memberikan kemampuan terbaiknya untuk bekerja secara maksimal ditempat ia bekerja. Bagi seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi, mereka menganggap bahwa perubahan tersebut sebagai hal yang menguntungkan bagi organisasi, dan tidak ada potensi untuk merubah nilai-nilai dasar serta tujuan organisasi. Organisasi perlu memfokuskan faktor apa saja yang dapat mendorong pengembangan sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi anggotanya. Salah satu faktornya adalah spiritualitas di tempat kerja.

2.2. Spiritualitas di Tempat Kerja

2.2.1. Definisi Spiritualitas di Tempat Kerja

Menurut Afsar & Rehman (2015) spiritualitas di tempat kerja lebih fokus pada toleransi, kesabaran, rasa interkoneksi, tujuan, dan penerimaan pikiran terhadap norma-norma organisasi, yang terintegrasi bersama untuk

membentuk nilai-nilai pribadi, sedangkan agama ditandai dengan sistem kepercayaan tertentu, khususnya sistem iman dan seperangkat keyakinan. Robbins & Judge (2017) mengatakan bahwa spiritualitas ditempat kerja merupakan kesadaran bahwa seseorang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dalam konteks komunitas. Organisasi yang mendukung budaya spiritualitas mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, sehingga mereka berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan hasrat yang berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari komunitas itu sendiri.

Menurut Benefiel (2014) spiritualitas ditempat kerja dipandang sebagai wawasan baru mengenai sikap kerja karyawan, sehingga pemahaman tentang realitas organisasi tidak akan lengkap tanpa mempertimbangkan sifat spiritualitas orang tersebut. Milliman (2003, dalam, Djafri dan Noordin, 2017) juga menegaskan bahwa pekerjaan yang bermakna itu adalah pekerjaan yang mempunyai aspek fundamental dari spiritualitas ditempat kerja dan mengharuskan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan yang memberi makna bagi kehidupan mereka

2.2.2. Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja

Menurut Milliman (2003), terdapat 3 dimensi spiritualitas ditempat kerja. Berikut ketiga dimensi model spiritualitas ditempat kerja Milliman (2003) beserta dengan penjelasannya:

a. *Meaningful Work*

Meaningful work mewakili level individu. Hal ini merupakan aspek fundamental dari *workplace spirituality* yang mana terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan. Dimensi ini mempresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari pada tingkatan individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran, dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan juga kehidupan orang lain. Bagaimanapun juga, spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tetapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi bagi orang lain.

b. *Sense of Community*

Sense of community mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkatan kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini, spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok didalam organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan

yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman.

c. Alignment with Organizational Value

Alignment with organizational value ini mewakili level organisasi. Dimensi ini merupakan penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi. Keselarasan juga berarti individu percaya bahwa manajer dan karyawan dalam organisasi mereka memiliki nilai-nilai yang sesuai, memiliki hati nurani yang kuat, dan konsisten tentang kesejahteraan karyawan dan komunitasnya.

2.2.3. Tingkatan Faktor Spiritualitas di Tempat Kerja

Milliman (2003) membagi faktor spiritualitas ditempat kerja kedalam tiga kategori level atau tingkatan pandangan individu yang mempengaruhi spiritualitas ditempat kerjanya:

1. *Individual level* atau tingkat individu. Dimana pada tingkatan ini merupakan penilaian karyawan terhadap sikap, pengalaman, dan dirinya sendiri.
2. *Group level*. Merupakan tingkatan dimana karyawan menilai unit kerja atau kelompok kerja mereka, baik dengan mengidentifikasi nilai pada unit kerja, tujuan, dan misi unit kerja, serta seberapa besar unit kerja mendinging terbentuknya spiritualitas ditempat kerja pada karyawan.

3. *Organization level* atau tingkat organisasi. Merupakan tingkatan dimana karyawan menilai dan mengidentifikasi organisasi tempatnya bekerja.

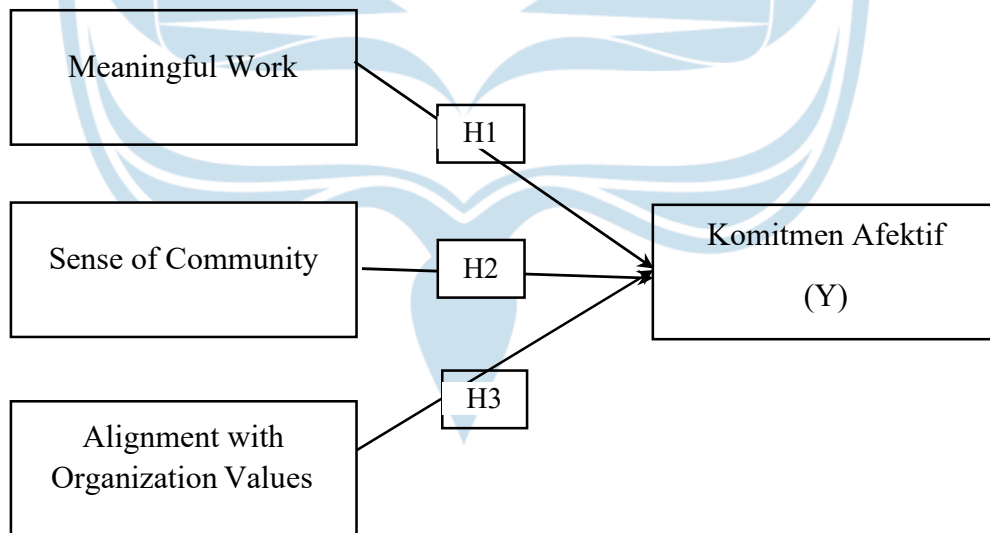
Penelitian Milliman (2003) merupakan literatur pertama yang menguji hubungan antara spiritualitas ditempat kerja dengan komitmen afektif. Dalam penelitian ini dikatakan bahwa, ketiga aspek spiritualitas di tempat kerja yang dirumuskan Milliman (2003) dapat memprediksi komitmen organisasional, khususnya komitmen afektif. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja, maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif dikalangan para pegawai. Bukti teoritis dan empiris mendukung asumsi ini. Misalnya aktivitas yang didasari kebajikan (kerukunan antar pegawai) akan menghasilkan emosi positif dan dapat menghasilkan sikap pegawai yang lebih positif terhadap pekerjaan dan organisasi.

Implikasinya adalah meningkatnya komitmen afektif terhadap organisasi Pfeffer dan Vega (1999, dalam Milliman, 2003). Ketika pegawai merasa jika organisasi memperhatikan harapan dan kebahagiaannya, ia akan cenderung untuk memberikan balasan dengan sikap positif terhadap organisasi, termasuk membangun ikatan afektif dan rasa loyalitas. Dengan demikian penulis ingin melihat adakah pengaruh dimensi-dimensi spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif. Sehingga penulis dapat mengetahui dimensi mana yang lebih berpengaruh terhadap komitmen afektif.

2.3. Kerangka Penelitian

Sugiyono (2014) mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang sudah diidentifikasi sebagai masalah yang begitu penting, di dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen dan satu variabel independen.

Dalam penelitian ini menempatkan spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel independen, komitmen afektif sebagai variabel dependen. Penulis ingin menguji pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja Milliman (2003) dengan komitmen afektif Allen dan Meyer (1990).



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Keterangan:

H1 : Pengaruh *Meaningful Work* Terhadap Komitmen Afektif

H2 : Pengaruh *Sense of Community* Terhadap Komitmen Afektif

H3 : Pengaruh *Alignment with Organization Values* Terhadap Komitmen Afektif

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh *Meaningful Work* Terhadap Komitmen Afektif

Komitmen afektif menurut Allen dan Meyer (1990) dalam Djafri dan Noordin, 2017 adalah sebuah reaksi karyawan yang merasa senang jika menjadi bagian dari organisasi dan dengan senang hati bekerja di dalamnya. *Meaningful Work* menurut Milliman (2003) merupakan dimensi yang bekerja didalam variabel spiritualitas di tempat kerja, yang diartikan sebagai pekerjaanlah yang memberikan karyawan perasaan bahagia dan membuat hubungan karyawan semakin baik Duchon dan Plowman (2005). Spiritualitas di tempat kerja berperan dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan yang lebih tinggi, sehingga mendorong respon komitmen afektif karyawan.

Maka dari itu di SDIT Insan Madani khususnya para guru dan karyawan, beranggapan bahwa makna bekerja yang terkait dengan sikap individu di dalam organisasi merupakan sebuah tantangan dan ketertarikan dalam bekerja yang telah dibuktikan dapat berpengaruh negatif jika karyawan berkeinginan untuk berpindah kerja serta masalah absensi Hackman dan Oldham (dalam

Milliman, 2003). Sehingga jika makna bekerja yang didapat karyawan maka akan membuat komitmen afektif karyawan menjadi baik, seperti rasa senang dan nyaman berada di organisasi.

H1 : Dimensi *meaningful work* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif

2.4.2. Pengaruh *Sense of Community* Terhadap Komitmen Afektif

Komitmen organisasi mencerminkan identifikasi psikologis karyawan dengan keterlibatan di dalam organisasi dan memanifestasikannya ke dalam aspek seperti penerimaan karyawan pada tujuan organisasi seperti yang di jelaskan oleh Meyer dan Schoorman (dalam Pawar, 2009). Vunha dan Rego (2008) juga menemukan bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja, maka semakin tinggi pula komitmen afektif.

Pada SDIT Insan Madani, para guru dan karyawan merupakan sebuah komponen penting dalam menjalankan organisasinya. Jika tidak ada guru dan karyawan, maka akan berdampak buruk bagi organisasi dan para murid tidak akan mendapat ilmu dan organisasi menjadi kacau. Maka dari itu dibutuhkan hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman Milliman (2003)

H2 : Dimensi *sense of community* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif

2.4.3. Pengaruh *Alignment with Organization Values* Terhadap Komitmen Afektif

Penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi merupakan hal yang berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi Milliman (2003).

Di SDIT Insan Madani khususnya para guru dan karyawan, Keselarasan juga berarti individu percaya bahwa Kepala Sekolah dan karyawan dalam organisasi mereka memiliki nilai-nilai yang sesuai, memiliki hati nurani yang kuat, dan konsisten tentang kesejahteraan karyawan dan komunitasnya.

H3 : Dimensi *alignment with organizational values* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif