

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Kepemimpinan Ketua Yayasan Terhadap Komitmen

Organisasi

1. Deskripsi Kepemimpinan

Kepemimpinan itu termasuk kedalam suatu kerjasama yang didasarkan kepada kemampuan orang tersebut, dan kepemimpinan itu juga di artikan oleh para pendapat ilmunan diantaranya:

1. Menurut Tead, Terry, Hoyt, pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok¹.
2. Menurut Young, pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus².
3. Moejiono, memandang bahwa *leadership* tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh atau sarah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang *leadership* sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung atau sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin³.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan tau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang

¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta, Rajawali pers), h. 17

² *Ibid*, h. 17

³ *Ibid*, h. 17

dinginkan, oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Kepemimpinan menurut para ahli:

Kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah: sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.⁴

Menurut Koontz, dkk, bahwa kepemimpinan sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi, orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias⁵.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang dengan cara apapun mampu mempengaruhi pihak lain, untuk berbuat atau tidak berbuat, sesuai dengan kehendak orang itu, sehingga berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan⁶. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kedewasaan (maturity) bawahan yang akan dipengaruhi pemimpin⁷.

Kepemimpinan kadangkala diartikan pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ordway, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk bertindak yang mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan⁸.

a) Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk memengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan sekolah.

⁴ *Ibid*, h. 18

⁵ Zulkifli Musthan, *Gaya Kepemimpinan*, (yayasan Fatiya 2004), h. 13

⁶ *Ibid*, h. 14

⁷ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Rineka Cipta), h.309

⁸ *Ibid*, h. 14

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu sebagaimana firman Allah SWT, dalam surah Al-Naml [27]: 17,

وَحَشِيرَ لِسُلَيْمَانَ جُنُودَهُ مِنَ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ وَالطَّيْرِ فَهُمْ يُوزَعُونَ

Dan dihimpunkan untuk Sulaiman tentaranya dari jin, manusia dan burung lalu mereka itu diatur dengan tertib (dalam barisan).

Ayat ini menerangkan bahwa Sulaiman a.s. telah dapat membentuk satu bela tentara yang terdiri dari berbagai macam-macam jenis makhluk Allah, seperti jin, manusia, burung-burung dan binatang-binatang lain yang setiap saat dapat dikerahkan untuk memerangi orang-orang yang tidak mau mengindahkan suaranya. Semua tentra tersusun rapih, bersatu, dan berkumpul dibawah pemimpinya.

Pemimpin didalam sekolah mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa sekolah mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan.

Peran pemimpin dengan memberikan “rumus sederhana” yaitu perpaduan antara karakter dan kompetensi. Karakter adalah siapa diri kita sebagai pribadi dan kompetensi adalah apa yang bisa kita lakukan⁹.

⁹ Veithzal Rivai, *Bachtiar, Rafli Amar Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (jakarta, rajawali pers), h. 392

Peran pemimpin dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin¹⁰.

Covey membagi peran pemimpin menjadi tiga bagian, yaitu¹¹:

1. Pathfinding (pencarian alur) yaitu peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti.
2. Aligning (penyelaras) yaitu peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem dan proses oprasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi.
3. Empowering (pemberdaya) yaitu peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan dan kreativitas laten untuk mampu mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Peran kepemimpinan dapat pula dibagi menjadi dua bagian, yaitu¹²:

1. Pemimpin masa depan harus fleksibel dan mempunyai pengalaman yang luas..
2. Menganggap tanggung jawab “seremonial” atau “spritual” sebagai kepala organisasi menjadi suatu fungsi yang diperlukan, bukan suatu hal remeh yang harus dialami atau didelegasikan kepada orang lain.

¹⁰ *Ibid*, h. 393

¹¹ *Ibid*, h. 393

¹² *Ibid*, h. 394

b) Tipe-Tipe Kepemimpinan

Ada enam tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya secara luas, yaitu:

1) Tipe pemimpin Otokratis

- Yaitu menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat
- Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya
- Dalam tindakan pergerakan sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum)

2) Tipe Militeristis

- Sering mempergunakan sistem perintah dalam pergerakan bawahannya
- Senang bergantung pada pangkat dan jabatan dalam mengerakannya bawahannya
- Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan
- Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- Sukar menerima kritikan dari bawahan
- Menggemari upacara-upacara untuk berbagai acara dan keadaan

3) Tipe Paternalitis

- Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa

- Bersikap terlalu melindungi
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif

4) Tipe Kharismatis

Hingga kini para pakar belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma, yang diketahui adalah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabbab seorang menjadi pemimpin yang kharismatis, maka sering dikatakan bahwa pemimpin demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (supernatural powers).

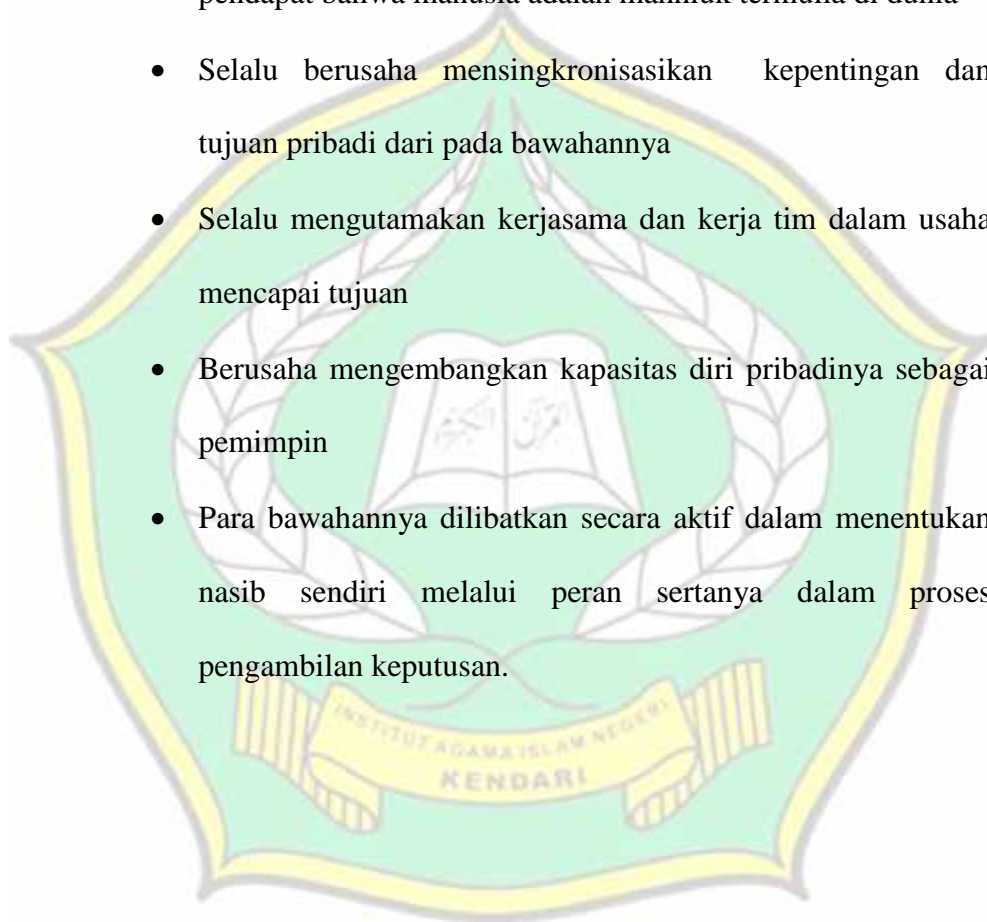
5) Tipe Laissez Faire

- Dalam memimpin organisasi biasanya mempunyai sifat yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai.
- Organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran yang dicapai, dan tugas yang harus dilaksanakan oleh masing-masing anggota.

- Seorang pemimpin yang tidak terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.
- Seorang pemimpin yang memiliki pranan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya

6) Tipe Demokratis

- Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah mahhluk termulia di dunia
- Selalu berusaha mensingkronisasikan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya
- Selalu mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan
- Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin
- Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.



2. Deskripsi Ketua Yayasan

Lahirnya Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 yang kemudian dipengaruhi dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Yayasan merupakan titik terang bagi lembaga Yayasan yang sudah lama tumbuh dan berkembang tanpa adanya landasan hukum formal yang mengatur di Indonesia.

Sebelum keluarnya UU Yayasan yang lalu, tidak ditemukan pengertian dari Yayasan dalam peraturan khusus di Indonesia. Adapun pengertian yang didapat adalah kutipan dari para sarjana atau ahli hukum.

Van Apeldoorn mengatakan Yayasan adalah harta benda yang mempunyai tujuan tertentu, tetapi dengan tiada empunya. Adanya harta benda demikian adalah suatu kenyataan. Juga suatu kenyataan bahwa dalam pergaulan hukum ia perlakukan seolah-olah sebagai suatu subjek hukum¹³.

Scholten memberi definisi tentang pengertian Yayasan adalah suatu badan hukum yang dilahirkan oleh satu pernyataan sepihak, dan pernyataan itu harus berisikan pemisahan suatu kekayaan untuk suatu tujuan tertentu, dengan penunjukan sebagaimanakah kekayaan itu diurus dan digunakan¹⁴.

Utrecht berpendapat bahwa Yayasan ialah tiap kekayaan (*Vermogen*) yang tidak merupakan kekayaan orang atau kekayaan badan dan diberi tujuan tertentu. Dalam pergaulan hukum Yayasan ini bertindak sebagai pendukung hak dan kewajiban tersendiri¹⁵.

Di Indonesia, yayasan diatur dalam undang-undang Nomor 16 tahun 2001, tentang Yayasan dan undang-undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Undang-undang nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan.

¹³ Gatot Supramono, *Op. Cit*, hal 66.

¹⁴ *Ibid*, hal.65.

¹⁵ Abdul Muis, *Yayasan Sebagai Wadah Kegiatan Masyarakat* (Medan : Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, 1991), hal. 37.

a) Pembina yayasan

Dalam Pasal 28 UU Yayasan disebutkan pembina adalah organ Yayasan yang mempunyai kewenangan yang tidak diserahkan kepada pengurus atau pengawas oleh Undang-Undang atau Anggaran Dasar.

Dalam hal ini pembina adalah merupakan organ Yayasan yang mempunyai kewenangan dalam membuat keputusan mengenai segala hal yang menyangkut Yayasan, yang tidak dapat diserahkan pada organ lain oleh UU Yayasan ataupun anggaran dasar Yayasan. Pembina juga merupakan organ tertinggi dalam Yayasan jika dibandingkan dengan organ lain, seperti Pengurus ataupun Pengawas.

Sebagaimana disebutkan dalam pasal 28 ayat (1) UU No. 28 tahun 2004, yang dinamakan pembina adalah organ yayasan yang mempunyai kewenangan yang tidak diserahkan kepada pengurus atau pegawai oleh Undang-undang ini atau anggaran dasar. Sedangkan yang dapat diangkat sebagai anggota pembina adalah orang perseorangan sebagai pendiri Yayasan dan/atau mereka yang berdasarkan keputusan rapat anggota pembina dinilai mempunyai dedikasi yang tinggi untuk mencapai maksud dan tujuan Yayasan. Anggota pembina tidak diberi gaji dan/atau tunjangan oleh Yayasan. Masa jabatan Dewan pembina tidak boleh merangkap menjadi anggota Dewan Pengurus maupun dewan penasihat.

1) Kewenangan Pembina

Adapun kewenangan yang dimaksud diatas yakni meliputi:

- a. Keputusan mengenai perubahan Anggaran Dasar.
- b. Pengangkatan dan pemberhentian anggota Pengurus dan anggota pengawas.
- c. Penetapan kebijakan umum Yayasan berdasarkan anggaran Dasar Yayasan.
- d. Pengesahan program kerja dan rancangan Anggaran Tahunan Yayasan.
- e. Penetapan keputusan mengenai penggabungan atau pembubaran Yayasan.

Selain memiliki kewenangan seperti diatas, pembina juga mempunyai kewajiban lain seperti melakukan evaluasi tentang kekayaan, hak dan kewajiban Yayasan selama satu tahun buku dimana evaluasi tersebut dilakukan dalam rapat tahunan yang diadakan paling kurang sekali setahun, dan kewajiban lainnya untuk menunjuk likuidator jika Yayasan bubar.

Kewenangan pembina menurut pasal 28 ayat(2) meliputi:

- a. Keputusan mengenai perubahan Anggaran Dasar
- b. Pengangkatan dan pemberhentian anggota pengurus dan anggota Pengawas
- c. Penetapan kebijakan umum Yayasan Berdasarkan Anggaran Dasar Yayasan
- d. Pengesahan program kerja dan rancangan anggaran tahunan yayasan

- e. Penetapan keputusan mengenai penggabungan atau pembubaran Yayasan

Selain kewenangan tersebut, kewenangan lainnya adalah:

- a. Pembina berwenang bertindak untuk dan atas nama yayasan
 - b. Pembina berwenang untuk mengubah anggaran dasar Yayasan
 - c. Pembina bertanggung jawab melaksanakan rapat tahunan yayasan
 - d. Pembina berhak untuk memberhentikan Dewan Pengurus Yayasan
 - e. Pembina berhak untuk memberhentikan Dewan penasihat Yayasan
 - f. Pembina berhak untuk menetapkan kebijakan umum Yayasan
 - g. Pembina berhak melakukan pembagian tugas dan wewenang setiap anggota pengurus dengan berdasarkan rapat pembina.
- b) Pengurus Yayasan

Peran pengurus amat dominan pada suatu organisasi. Pada yayasan pengurus adalah organ yayasan yang melaksanakan kepengurusan yayasan. Sebelum adanya Undang-undang Nomor 16 Tahun 2001 berhubungan dengan undang-undang Nomor 28 Tahun 2004, banyak terjadi pendiri merangkap sebagai pengurus ataupun sebaliknya. Hal ini mengakibatkan timbulnya kepentingan pribadi dari pengurus yayasan yang tentu saja dapat merugikan yayasan dalam menjalankan kegiatannya. Peran Pengurus dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan diatur dalam pasal 31 sampai dengan pasal 39. Dalam pasal 31 ayat (3) telah dijelaskan bahwa pengurus tidak boleh merangkap sebagai Pembina atau Pengawas. sebaliknya juga dijelaskan di pasal 29. Larangan perangkapan jabatan dimaksud untuk menghindari kemungkinan tumpang tindih

kewenangan, tugas dan tanggung jawab antara pembina, Pengurus, dan Pengawas yang dapat merugikan kepentingan Yayasan atau pihak lain.

Pengurus adalah organ yayasan yang melaksanakan pengurusan yayasan baik didalam maupun diluar yayasan. Pengurus dapat menerima gaji, upah atau honorarium dengan catatan bahwa pengurus yayasan tersebut bukan merupakan pendiri yayasan dan tidak terafiliasi dengan pendiri, pembina dan pengawas serta melaksanakan kepengurusan yayasan secara langsung dan penuh. Pengurus mempunyai tugas dan kewenangan melaksanakan pengurusan dan perwakilan yang harus dijalankan semata-mata untuk mencapai maksud dan tujuan Yayasan. Adapun yang dapat diangkat menjadi pengurus Yayasan adalah orang perseorangan yang mapu melakukan perbuatan hukum.



3. Deskripsi Komitmen Organisasi

a) Defenisi Komitmen Secara Umum

Jika dikaji dari segi terminologis, istilah komitmen pada dasarnya berasal dari bahasa Latin yaitu dari kata “*commiter*” yang artinya adalah menyatukan, menggabungkan, mengerjakan, dan mempercayai. Jika diartikan dari asal katanya, maka komitmen merupakan sikap setia dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh seseorang yang telah memutuskan untuk bergabung kedalam aktivitas keanggotaan lembaga tertentu.

Menurut para ahli sendiri, pengertian komitmen adalah suatu janji yang diucapkan seseorang kepada dirinya sendiri dan orang lain, yang dicerminkan dari setiap tindakan ataupun perilaku yang dijalanannya. Menurut para ahli, komitmen sangat berkaitan erat dengan watak, sifat, dan karakter yang ada pada dalam diri seseorang.

Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Komitmen akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan kearah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja. Sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh warga sekolah.

Komitmen mudah diucapkan, namun lebih sukar untuk dilaksanakan. Mengiyakan sesuatu dan akan melaksanakan dengan penuh tanggung jawab adalah salah satu sikap komitmen. Komitmen juga sering dikaitkan dengan tujuan, baik yang bertujuan positif maupun yang bertujuan negatif.

Sudah saatnya kita selalu berkomitmen, karena dengan komitmen seseorang akan mempunyai keteguhan jiwa. Stabilitas sosial tinggi, toleransi, mampu bertahan pada masa sulit, dan tidak mudah terprovokasi.

Pandangan para pakar tentang pengertian komitmen sangat bervariasi. Ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun ada pula yang menyatakan sebagai komitmen organisasional. Pada dasarnya, komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional

Invancevich, Konopaske, dan Matteson menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan¹⁶. Dengan demikian komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi.

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya¹⁷.

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, rajawali pers), hal. 427

¹⁷ *Ibid*, hal. 428

Sedangkan menurut schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasioanal tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota¹⁸.

Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berbicara masalah komitmen, hal yang paling penulis ingat adalah permasalahan keanggotaan organisasi. Komitmen memang terkait dengan masalah keanggotaan organisasi. Untuk bisa berhasil didunia organisasi, seorang organisasi harus memiliki dan menerapkan sikap koitmen terhadap organisasi yang diikutinya.

Istilah komitmen pada dasarnya merujuk kepada kemampuan seseorang untuk bertahan dan setia menjalani aktivitas tertentu, seseorang yang mengaku memiliki sikap komitmen yang tinggi harus memiliki jiwa kesetiaan dan juga ketahanan mental yang kuat. Orang memiliki sifat komitmen tidak akan goyah dan malas hanya karena permasalahan yang sepele didalam aktivitas uyang dijalannya. Lebih dari itu yang memiliki jiwa komitmen akan terus bertahan dan bertanggung jawab terhadap apa yang pernah diucapkannya.

¹⁸ *Ibid*, hal. 428

b). Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkrakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi pada tiga komponen yaitu komponen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.

Menurut Luthans komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi menurut L. Mathis dan Jackson “*organizational Commitment in the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*” (komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).¹⁹

Lincoln dalam mendefinisikan komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Definisi lain juga dikemukakan oleh Porter yang menjelaskan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan²⁰.

¹⁹ Wulandar, <https://www.eprints.ac.id>>SKRIPSI, diakses pada tanggal 01 Maret 2017

²⁰ Ibid, hal, 4

Robbins dalam mendefinisikan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi²¹. Menurut Richard M. Steers menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya²².

Berdasar beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa defenisi komitmen organisasi adalah kemampuan pada karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi atau perusahaan, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

c). Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. Affective Commitment (komitmen efektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. Continuence Commitment (komitmen kontinyu) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan yang lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. Normative Commitment (komitmen normatif) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari oleh pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

²¹ *Ibid*, hal, 4

²² *Ibid*, hal, 5

Sedangkan menurut Mowday et. Al, mengemukakan bahwa komitmen

organisasional dapat dipecah menjadi tiga komponen²³, yaitu:

1. Keinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi.
2. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.
3. Kesiapan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi.

Kanter dalam juga mengemukakan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuence commitment*) yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*) yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi.
3. Komitmen terkontrol (*control commitmen*) yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya, norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

d). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi

²³ *Ibid*, h, 7

juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi²⁴, yaitu:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berada dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.
3. Pengalaman kerja, seperti keterhandalan dalam organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

e). Komitmen Organisasi dalam Kajian Islam

Komitmen organisasional menurut teks psikologi adalah proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, norma dan tujuan organisasi. Seorang karyawan akan merasa bangga menjadi anggota atau bagian dari perusahaan tersebut, dan akan memiliki kemauan yang tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Dalam islam komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktifitas atau tindakan yang dilakukannya, komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjahui larangan-Nya merupakan perwujudan komitmen seorang manusia sebagai khalifah di muka bumi ini. Firman Allah dalam QS. An-Nisa; 146:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

²⁴ *Ibid*, h, 7

Artinya: *kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberi kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar.*
 QS. An Nisa: 146.

Ayat tersebut di atas memperlihatkan bahwa komitmen yang diberikan oleh seorang muslim dalam bentuk tetap berpegang teguh dengan Allah, mengadakan perbaikan atau melakukan pekerjaan yang baik untuk menghilangkan akibat-akibat yang jelek dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan, dan dengan rasa ikhlas mengerjakan kewajiban tersebut, maka Allah akan memberikan imbalan bagiannya.

Juga terdapat pada QS Al-Fath 10

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُرُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمِنْ أَجْرٍ أَعْظِيمًا

Artinya: *Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad), sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barang siapa yang melanggar janjinya, niscaya akibat ia melanggar, janjinya itu akan menimpa dirinya sendiri, dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah, maka Allah akan memberinya pahala yang besar.* QS Al-Fath : 10

Al-Qur'an surah Al-Fath 10 di atas menjelaskan bahwa ketika seseorang sudah berkomitmen dalam ayat tersebut dijabarkan tentang berjanji maka orang tersebut harus memenuhi komitmen yang sudah

dibuatnya. Ketika komitmen tersebut sudah dipenuhi Tuhan akan memberi nikmat yang besar, namun apabila komitmen tersebut dilanggar maka kerugian akan menimpa orang tersebut.



B. Kajian Relevan

Pada bagian ini, penulis akan mengemukakan hasil-hasil penelitian secara singkat yang terkait dan relevan dengan masalah yang diteiti.

Beberapa hasil penelitian antara lain:

1. Amir, Nim 21010103016, Skripsi berjudul “Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah SMAN 8 Kendari”, dengan membaca hasil penelitian saudara Amir, penulis dapat menyimpulkan bahwa dari analisa data, diperoleh temuan yang mendeskripsikan bahwa presepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah SMAN 8 Kendari adalah baik dalam artian mendukung langkah-langkah kebijakannya serta dapat mengantarkan sekolah tersebut kerah kemajuan yang lebih baik.²⁵
2. Bunga Nur Julianingtyas Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang 50229 PENGARUH LOCUS OF CONTROL, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR. Degan membaca hasil penelitian saudari Bunga Nur Julianingtyas penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Locus of control, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Populasi Peneli-tian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang. Sampel peneli-tian ini yaitu 68 auditor yang terdapat pada 10 KAP. Pemilihan sampel mengguna-kan metode convenience dan analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan

²⁵ Amir, *SKRIPSi*, “Presepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menjalankan Fungsinya di SMAN 8 Kendari”, 2006.

program SPSS versi 16.00. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Locus of control, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja auditor. Dari hasil penelitian didapat bahwa variabel locus of control, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Auditor²⁶.



²⁶ <http://dx.doi.org/10.15294/aaj.v1i1.454>, diakses pada tanggal 7 Juni 2017