BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins and Timothy (2011:111) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sejauh mana keberpihakan seorang *personal value* terhadap organisasi tertentu dan tujuannya serta berupaya menjaga keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Robbins dan Judge (2009:100) dalam Angelica, Cahyani, dan Rosyid (2009:100) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Mathis dan Jackson (2000) seperi dikutip Sopiah (2008:155) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan

meninggalkan organisasinya). Sedangkan Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keangotaannya dalam organisasi.

Richard M. Steers (Sri Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi 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 pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Moorhead dan Griffin (2013:73) komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) bahwa komitmen organisasi (organizational commitment) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

2.1.1.1. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain (Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, 2000 : 209-210) :

1. Keadilan dan kepuasan kerja

   Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas. Oleh karena itu, perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan.

2. Keamanan kerja

   Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi

loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang perkerjaannya tidak beresiko.

3. Pemahaman organisasi

   Affective commitment adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain. Seorang eksekutif dari American Fence Corp. memperingatkan, "Ketika orang-orang tidak mengetahui apa yang terjadi diorganisasinya, mereka akan merasa tidak nyambung."

4. Keterlibatan karyawan

   Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya.

5. Kepercayaan karyawan

   Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepecayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, kamu harus menunjukkan kepercayaan. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan

kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

2.1.1.2. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi yang paling sering digunakan oleh para peneliti adalah dimensi komitmen organisasi menurut Meyer, Allen dan Smith dalam Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2008) yaitu :

1. Komitmen afektif (Affective commitment) Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut .
2. Komitmen berkelanjutan (Continuance commitment) Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.
3. Komitmen normative (Normative commitment) Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di

organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

2.1.1.3. Dampak Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Ditinjau dari segi organisasi menurut Steers dalam Sopiah (2008:166), karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Menurut Begley dan Czajka dalam sopiah (2008:167) karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dampaknya adalah tingkat stress berkurang. Sedangkan menurut Hackett dan Guinon dalam Sopiah (2008:166) karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu karyawan lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun.

2.1.1.4. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2009:99) mengemukakan komitmen organisasi memiliki 3 indikator :

1. Komitmen Afektif (affective commitment) perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai.
2. Komitmen Berkelanjutan (continuance commitment) nilai ekonomi yang dirasa dan bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen Normatif (normative commitment) kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.1.2. Pengertian Modal Manusia

Stockey (2003) bahwa modal manusia (human capital) merupakan konsep yang menjelaskan manusia dalam organisasi dan bisnis merupakan asset yang penting dan beresensi yang memiliki sumbangan terhadap pengembangan dan pertumbuhan sama seperti halnya asset fisik seperti mesin dan modal kerja. Sikap dan skill dan kemampuan manusia memiliki kosntribusi terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan, kesehatan dan dukungan merupakan investasi dan bukan hanya biaya tapi merupakan investasi.

Ancok (2002) Modal manusia adalah komponen yang sangat penting di dalam organisasi. Manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Ada enam komponen dari modal manusia, yakni: (1) Modal intelektual; (2) Modal emosional; (3) Modal sosial; (4) Modal ketabahan, (5) Modal moral; dan (6) Modal kesehatan. Modal manusia (Human capital) didefinisikan sebagai gabungan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan masing-masing pegawai perusahaan untuk memenuhi tugas di tangan (Bontis, 2001 dalam Birasnav, 2012).

Amaliyah (2011) Modal manusia (*human capital)* sebagai investasi perusahaan. Marlina (2012) Modal manusia menganggap bahwa profit bisnis berkembang dan berkelanjutan ketika perusahaan mampu menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan dengan lebih baik ketimbang yang ditawarkan para pesaingnya. Dengan kata lain perusahaan tersebut memiliki

keunggulan kompetitif. Keunggulan yang berlangsung lama dan bersinambung selalu berorientasi pada dinamika kebutuhan pelanggan.

Fitzens (2000) pengertian modal manusia (human capital) dapat dijelaskan sebagai suatu kombinasi dari faktor-faktor sebagai berikut:

1. Sifat-sifat seseorang yang dibawanya sejak lahir ke dalam pekerjaan, inteligensi, energi, sikap yang secara umum positif, reabilitas, dan komitmen.
2. Kemampuan seseorang untuk belajar, bakat, imajinasi, kreativitas, dan apa yang sering disebut sebagai street smart (akal kecerdasan).
3. Motivasi seseorang untuk berbagi informasi dan pengetahuan, semangat tim dan orientasi tujuan.

Purba (2008) menjelaskan Modal manusia (human capital) sebagai nilai ekonomi dari manusia yang relevan dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, energi dan komitmennya.

2.1.2.1. Pengembangan Modal Manusia

Pengembangan modal manusia (human Capital), dapat dilakukan melalui :

1. Internalisasi Corporate Culture

   Pada tahap internalisasi, budaya perlu dikelola atau di manage. Tahap ini dapat dicapai jika budaya perusahaan dapat diukur (measurable). Internalisasi corporate culture perlu mendapatkan perhatian serius dari berbagai pihak yang terlibat dan kompeten, bagaimana membuat budaya perusahaan menjadi terlihat (tangible).

2. Memastikan pelaksanaan Good Corporate Governance

   Good corporate governance merupakan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus atau pengelola perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban atau dengan kata lain suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan peraturan. (FCGI, 2002). Prinsip utama dalam GCG menurut Soenarto (2003) terdiri dari :

   1) Keterbukaan
   2) Integritas
   3) Akuntabilitas

3. Mengembangkan SDM profesional sebagai modal manusia (human capital) yang produktif dan prudent. SDM yang profesional diharapkan bisa bekerja sangat efektif dengan bisa menentukan prioritas secara bijaksana untuk meningktakan produktivitas organisasi.
4. Menciptakan pemimpin/leader sebagai role model & people manager

   Seorang pemimpin tidak hanya bisa menjadi orang yang menuntut karyawannya untuk berperilaku atau bertindak sesuai dengan tuntutan organisasi, melainkan seorang pemimpin juga sebagai role model (model panutan). Yang dimaksud dengan model panutan adalah seorang pemimpin yang meyakini kebenaran nilai baik yang diajarkannya sehingga mampu menerapkannya dalam perilaku sehari-hari. Tidak ada kekuatan yang besar dari pemimpin tanpa menjadikan dirinya contoh atau panutan.

5. Menegakkan dan meningkatkan kepatuhan hukum.

   Dalam mengembangkan modal manusia (human capital) bisa dilakukan dengan menegakkan dan meningkatkan kepatuhan hukum. Menegakkan dan meningkatkan kepatuhan hukum diharapkan dapat menciptakan lingkungan organisasi yang sesuai dengan visi organisasi tersebut sehingga modal manusia (human capital) dapat dikembangkan (Danamik, 2012).

2.1.2.2. Peran Modal Manusia

Dave Ulrich dalam Liah (2011) menjelaskan empat peran modal manusia (human capital) dalam membangun organisasi yang kuat, diantaranya :

1. Management of Strategic human resources (Strategi ini membahas tentang proses masa depan).
2. Management of Transformation and Change (Kegiatan utamanya adalah membawa organisasi kearah yang lebih produktif dengan tingkat keuntungan yang tumbuh secara berkesinambungan).
3. Management of Firm Infrastructure (Kegiatan pokoknya adalah melakukan suatu rekayasa ulang untuk menuju ke arah perbaikan organisasi).
4. Management of Employee Contribution (Suatu usaha untuk meningkatkan loyalitas kemampuan karyawan).

2.1.2.3. Komponen Modal Manusia

Manusia adalah komponen yang sangat penting di dalam proses inovasi. Manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Keenam komponen modal manusia ini akan

muncul dalam sebuah kinerja yang optimum apabila disertai oleh modal kepemimpinan dan modal struktur organisasi yang memberikan wahana kerja yang mendukung. Ada enam komponen dari modal manusia menurut Ancok (2002), yakni:

1. Modal intelektual
2. Modal emosional
3. Modal social
4. Modal ketabahan
5. Modal moral
6. Modal kesehatan. (Danamik, 2012)

2.1.2.4. Pendekatan Modal Manusia

Menurut Marlina (2012) Pendekatan modal manusia (human capital) meliputi:

1. Menempatkan modal manusia sebagai aset dan pemeran pokok yang unggul dalam menciptakan kinerja bisnis maksimum.
2. Cara perhitungan dan pengelolaan modal manusia adalah sama seperti yang dilakukan dalam pengelolaan modal finansial.
3. Manajer perusahaan mampu belajar dari pengalamannya untuk membuat keputusan-keputusan yang lebih baik secara progresif.

2.1.2.5. Indikator Modal Manusia

Menurut Amaliyah (2011) indikator yang termasuk modal manusia (human capital) meliputi :

1. Pendidikan

2. Keterampilan yang dimiliki karyawan yang menunjang kemajuan organisasi
3. Pengalaman

2.1.3. Pengertian Kecocokan Individu Dengan Lingkungan

Edwards, et al.,(2005) dalam Ahmad (2012, p.63) Kecocokan Individu dengan Lingkungan (*person-environment fit)* mengacu pada tingkat kecocokan atau kesesuaian antara karakteristik pribadi dan karakteristik lingkungan kerja mereka. Secara konsisten kecocokan individu dengan lingkungan (*person-environment fit)* berkaitan dengan sejumlah sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku seperti kepuasan, komitmen terhadap organisasi.

Kecocokan individu dengan lingkungan (*Person-Environtment Fit)* didefinisikan sebagai sejauh mana individu dan lingkungan memiliki kecocokan. Kristof et al.,(2005) dalam Ahmad (2011,p.63). Dapat dikatakan bahwa Kecocokan individu dengan lingkungan (P-E *fit*) merupakan kesesuaian antara apa yang dimiliki oleh kesesuaian antara kebutuhan dari setiap individu dengan hal-hal yang diberikan oleh organisasinya.

Nuryati (2009) Kecocokan individu dengan lingkungan (Person Environment Fit) atau sering disebut dengan P-E Fit merupakan hubungan antara individu (sikap, prilaku dan lainnya) dengan lingkungan yang keduanya tidak dapat dipisahkan. Secara khusus kecocokan individu dengan lingkungan (P-E Fit) membahas tentang hubungan antara realitas dan harapan. Dimana apabila terjadi kesenjangan antara realitas dan sikap individu, maka akan menimbulkan

ketidakpuasan, ketegangan dan hasil yang tidak diinginkan di dalam lingkungan kerja.

Kecocokan individu dengan lingkungan (Person-environment fit) adalah kerangka umum yang digunakan untuk memahami pemikiran dan perilaku di dalam organisasi (Yu, 2009). Kesesuaian antara pegawai dan lingkungan kerjanya merupakan salah satu topik perilaku organisasi yang banyak diteliti (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; Schneider, 2001; dalam Greguras & Diefendorff, 2009).

Edwards (1996:292) dalam Kamarul Zaman Ahmad dan Kayathry a/p Veerapandian (2012) pada dasarnya, Kecocokan individu dengan lingkungan (Person environment fit) mewujudkan premis bahwa sikap, perilaku dan hasil tingkat individu lainnya yang timbul bukan dari orang atau lingkungan secara terpisah, melainkan dari hubungan antara dua. Menurut Kristof dalam Kamarul Zaman Ahmad dan Kayathry a/p Veerapandian (2012) kecocokan terjadi ketika sebuah organisasi memenuhi, kebutuhan, keinginan atau preferensi.

Jadi, dari kedua definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa individu dan lingkungannya memiliki hubungan yang sangat dekat. Mereka saling berkaitan. Kecocokan antara orang dan lingkungannya akan menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dia lakukan.

2.1.3.1. Dimensi Kecocokan Individu Dengan Lingkungan (P-E Fit)

Kecocokan individu dengan lingkungan (Person-environment fit) juga beroperasi secara simultan pada tiga tingkatan yang berbeda: Person-job Fit (PJ

fit), Person-group fit (PG fit) dan Person-organisation fit (PO fit), dan efek kumulatif dari semua tiga tingkat harus diperiksa menurut Kristof et al. (2005) dalam Kamarul Zaman Ahmad dan Kayathry a/p Veerapandian (2012).

1. Person Job Fit: Berhubungan dengan bagaimana orang tersebut cocok dengan jenis pekerjaan yang sedang dia pegang saat ini.
2. Person Group Fit: Seberapa baik seseorang bisa bergaul dengan anggota timnya atau rekan kerjanya.
3. Person Organisation Fit: Berhubungan dengan seberapa baik nilai-nilai dan perilaku seseorang sesuai dengan budaya organisasi.

2.1.3.2. Indikator Kecocokan Individu Dengan Lingkungan (P-E Fit)

Menurut Edward dan Billsberry (2010) Kecocokan Individu Dengan Lingkungan (P-E Fit) meliputi :

1. Person Job Fit (Berhubungan dengan bagaimana orang tersebut cocok dengan jenis pekerjaan yang sedang dia pegang saat ini).
2. Person Group Fit (Seberapa baik seseorang bisa bergaul dengan anggota timnya atau rekan kerjanya).
3. Person Organisation Fit (Berhubungan dengan seberapa baik nilai-nilai dan perilaku seseorang sesuai dengan budaya organisasi).

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga

keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Sukarti Anang Kistyanto *Jurnal Ilmu Manajemen| Volume 2 Nomor 2 April 2014*	Pengaruh Human Capital (Modal Manusia)Dan Person-Environment Fit (Kecocokan Individu Dengan Lingkungan) Terhadap Komitmen Organisasi PT. Aplikanusa Lintasarta Surabaya	Modal manusia, kecocokan individu dengan lingkungan, berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Sama-sama meneliti modal manusia, kecocokan individu dengan lingkungan dan komitmen organisasi dengan menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif	Terdapat perbedaan dari obyek penelitian
2.	Moh Nasih Jurnal Akuntansi AKRUAL 2 (2) (2011): 217-232 *e*-ISSN: 2502-6380	Membangun Human Capital Melalui Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi	Human Capital(modal manusia) dan komitmen organisasi berpengaruh positif	Sama-sama meneliti human capital (modal manusia) terhadap komitmen organisasi dan menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif	Terdapat perbedaan dari sumber
3.	Deza Kasyfi, Mukhlis Yunus, T. Roli I lhamsyah Putra	Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keadilan Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi	Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan	Sama-sama meneliti komitmen organisasi dan menggunakan analisis deskriptif verifikatif	Terdapat perbedaan sumber dan obyek

		(Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Otobis Harapan Indah)			
4.	Hassan I. Ballout Journal of Managerial Psychology Vol. 22 No. 8, 2007 pp. 741-765	The effects of human capital, person-environment fit and organizational support	Human capital (modal manusia), person environment fit(kecocokan individu dengan lingkungan) berpengaruh positif terhadap organisasi	Sama-sama meneliti Human capital (modal manusia), person environment fit(kecocokan individu dengan lingkungan) berpengaruh positif terhadap organisasi	Terdapat perbedaan obyek

2.2. Kerangka Pemikiran

Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari SDM-nya. Komitmen Organisasi akan berjalan baik jika karyawan memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Modal manusia akan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik jika karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang baik. Kecocokan individu dengan lingkungan akan berjalan baik jika karyawan memiliki kepuasan kerja dalam dirinya. Bahwa komitmen organisasi sangat memerlukan modal manusia dan kecocokan individu dengan lingkungan. Karena jika kurangnya komitmen organisasi akan memicu rendahnya modal manusia dan kecocokan individu dengan lingkungannya. Oleh karenanya modal manusia (SDM) harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang tercermin pada kinerja semua pihak khususnya para anggota penanggung jawab bidang fungsional, baik yang masuk kategori tugas pokok maupun tugas penunjang serta pimpinan

penyelenggara kegiatan operasional yang dibantu karyawan teknis, operasi dan administratif.

2.2.1. Komitmen Organisasi Ditentukan Melalui Modal Manusia

Komitmen Organisasi ditentukan melalui modal manusia hasil penelitian dari Mavis Yi-Ching Chen, Yung Shui Wang dan Vicky Sun (2012). Penelitian ini menjadikan modal manusia seperti pendidikan, usia personal dan kepemilikan organisasi sebagai salah satu untuk mewujudkan komitmen organisasi.

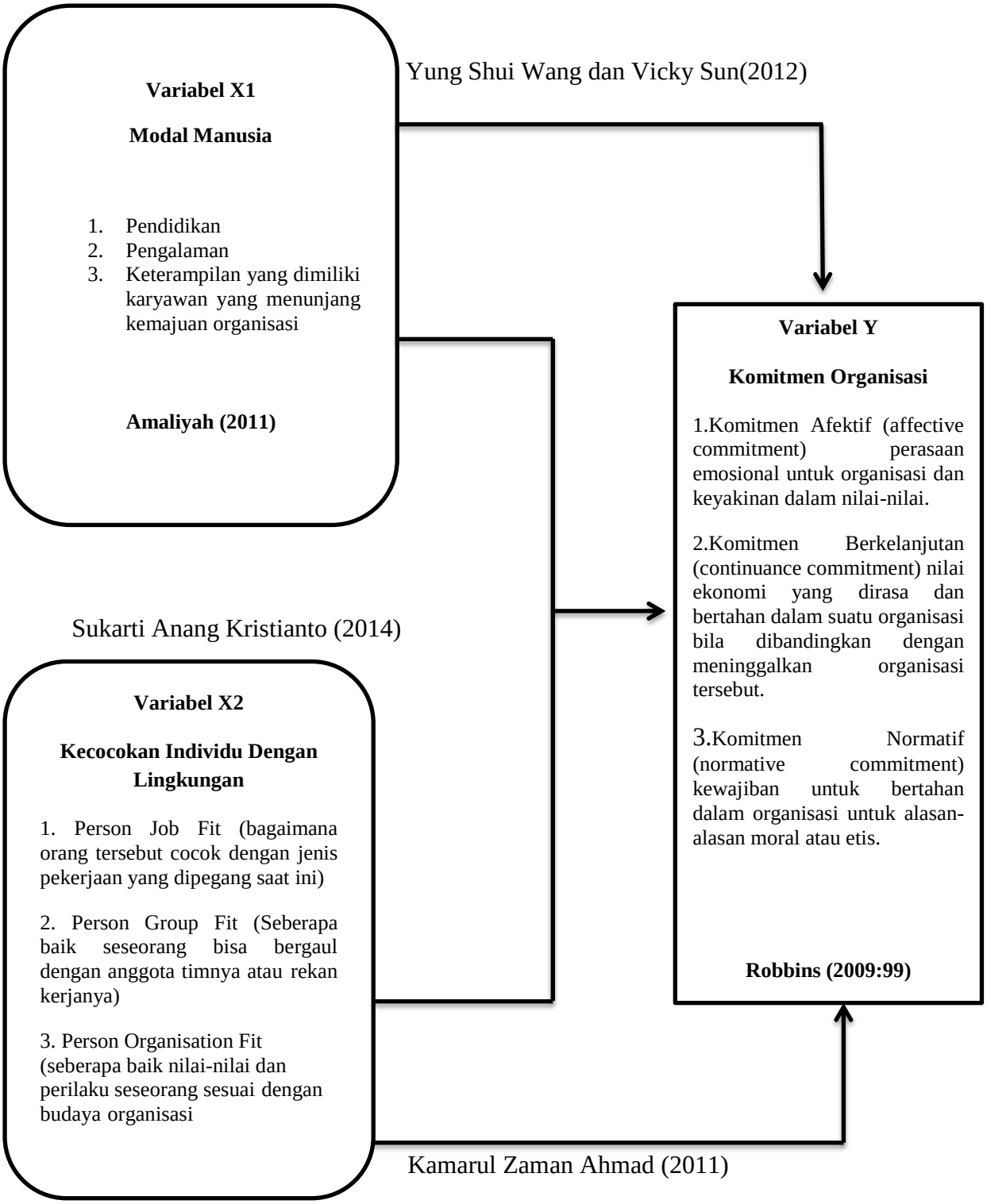
2.2.2. Komitmen Organisasi Ditentukan Melalui Kecocokan Individu Dengan Lingkungan

Komitmen organisasi ditentukan melalui Kecocokan Individu Dengan Lingkungan *(Person-environment fit)* hasil penelitian Kamarul Zaman Ahmad, Kayatrhry a/p Veerapandian dan Wee Yu Ghee (2011). Penelitian tersebut menjadikan Kecocokan Individu Dengan Lingkungan *(person-environment fit)* seperti *person job fit, person group fit* dan *person organization fit* sebagai pengukur untuk menentukan tingginya komitmen organisasi.

2.2.3. Komitmen Organisasi Ditentukan Melalui Modal Manusia dan Kecocokan Individu Dengan Lingkungan

Bahwa komitmen organisasi sangat ditentukan melalui modal manusia dan kecocokan individu dengan lingkungan menurut penelitian dari Sukarti Anang Kistyanto (2014). Apabila semakin unggul modal manusia dan kecocokan individu dengan lingkungan maka akan menciptakan komitmen organisasi yang

tinggi dan apabila kurangnya komitmen organisasi maka akan memicu rendahnya modal manusia dan kecocokan individu dengan lingkungan.



Gambar 2.1. Paradigma Pemikiran

2.3. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran teoritis yang ada, maka hipotesis dari penelitian ini :

H_1 : Komitmen organisasi sudah berjalan efektif, modal manusia telah memenuhi kebutuhan perusahaan, kecocokan individu dengan lingkungan sudah sesuai dengan karyawan.

H_2: Komitmen organisasi pada PT. SAN Jaya Teknik dapat dibentuk melalui modal manusia

H_3: Komitmen organisasi pada PT. SAN Jaya Teknik dapat dibentuk melalui kecocokan individu dengan lingkungan

H_4: Komitmen organisasi pada PT. SAN Jaya Teknik dapat dibentuk secara simultan melalui modal manusia dan kecocokan individu dengan lingkungan