

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robert dan Kinicki Robert Kreitner, (2012:32) bahwa Komitmen Organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) Komitmen Organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Menurut Robbins (2012:215) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi, menurut Alwi (2015:69) adalah sikap anggota untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana anggota mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut (Darmawan (2013).

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi Komitmen nampak dalam bentuk sikap yang terpisah, tetapi tetap

saling berhubungan erat, yaitu: identifikasi dengan misi organisasi, keterlibatan secara psikologis dengan tujuan-tujuan organisasi, dan loyalitas serta keterikatan dengan organisasi. Pengertian ini mengacu pada definisi bahwa Komitmen Organisasi merupakan keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaan dalam kelompok, keinginan untuk berusaha keras demi kepentingan kelompok, mempunyai kepercayaan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Gibson, et al. (2012:126) menguraikan pendapat Buchanan, bahwa Komitmen Organisasi melibatkan 3 sikap, yaitu:

1. Identifikasi dengan tujuan organisasi
2. Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi
3. Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Hasil risetnya menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen bisa berakibat menurunnya efektivitas organisasi. Komitmen Organisasi adalah derajat tingkat dimana seorang anggota merasakan suatu perasaan, pengertian, serta kesetiaan kepada organisasi. Sejalan dengan hal tersebut Allen dan Meyer (2017:321) menguraikan 3 (tiga) komponen, yaitu :

1. Komponen afektif, yang mengacu kepada kecenderungan emosional anggota, sebagaimana diidentifikasi oleh organisasi;
2. Komponen berkelanjutan, yang mengacu kepada biaya-biaya yang diperoleh selama hidup dalam organisasi;
3. Komponen normatif, yang mengacu kepada kewajiban-kewajiban anggota terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.1.2 Jenis Komitmen Organisasi

Menurut John Meyer and Nancy Allen (2017:328) menyebutkan terdapat tiga macam Komitmen Organisasi yaitu komitmen affective komitmen, continuance komitmen dan normative komitmen. Siagian (2014:87) Komitmen organisasi memiliki dua komponen indikator yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Komponen sikap adalah:

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi dimana penerimaan ini merupakan dasar Komitmen Organisasi sebagai wujud tanggung jawab moral pegawai.
2. Rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi sehingga peran dan tanggung jawabnya dilakukan berdasarkan tuntutan tanggung jawab.
3. Kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai perusahaan sehingga pegawai menyadari bahwa keberadaan pegawai membawa eksistensi perusahaan secara utuh.
4. Kenyamanan yang dirasakan pegawai yang dapat memberikan efek positif terhadap kondisi kerja baik secara fisik maupun psikologis.
5. Keterlibatan dengan peranan pekerjaan yang dilakukan dirasakan mendapat perhatian dari organisasi sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
6. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya keterikatan emosional dan keterikatan antara perusahaan dengan anggota. Anggota dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Kehendak untuk bertindak laku adalah:

1. Kesiapan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampil melalui kesiapan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar perusahaan dapat maju. Anggota dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib perusahaan.
2. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada anggota yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari perusahaan dan ada keinginan untuk bergabung dengan perusahaan dalam waktu lama. Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap perusahaan, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap perusahaan. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan perusahaan dan keinginan untuk tetap bergabung dengan perusahaan dalam jangka waktu lama.

2.1.3 Dimensi Komitemen Organisasi

Menurut Wilson Bangun (2014:312) menyatakan bahwa ada tiga dimensi Komitmen Organisasi adalah:

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

3. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

2.1.4 Indikator dalam Komitmen Organisasi

Menurut Darmawan (2013:23) Komitmen Organisasional dapat diukur dengan tiga indikator yaitu:

1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan merupakan suatu usaha niat baik karyawan untuk berinisiatif dalam menekuni bidang pekerjaannya.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan adalah suatu bentuk dari loyalitas karyawan guna menunjukkan jati dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi dimana karyawan bekerja.

3. Kebanggaan Karyawan

Kebanggaan karyawan adalah suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik atau optimal.

2.2 Perilaku Kepemimpin

Perkataan pemimpin atau leader memiliki berbagai pengertian. Pemimpin merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi. Pimpinan merupakan suatu figur yang diteladani oleh para bawahan, anggota atau orang lain, dalam pencapaian suatu tujuan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus berperilaku yang baik, jujur, mengayomi dan peka terhadap kebutuhan lingkungan serta bergerak dalam satu lingkup teori perilaku pemimpin terapan. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi. Dengan demikian, tampak pemimpin selalu akan dikaitkan dengan kelompok, karena seorang pemimpin tanpa kelompok dan para anggota, tidak akan ada manfaatnya, meskipun individu tersebut mempunyai potensi yang sangat baik untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai. (Ramli, 2014:178).

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Perilaku menurut teori Lewin, merupakan hasil interaksi antar diri orang (persons) dengan lingkungan (environment). Dari segi aspek biologis perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisasi atau makhluk hidup yang bersangkutan. Sedangkan Notoatmodjo (2014:142), seorang ahli psikologi mengatakan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus. Maka perilaku manusia dapat dikelompokkan menjadi

perilaku tertutup dan perilaku terbuka. Sedangkan menurut Robbins (2012:312), mengemukakan bahwa teori perilaku yaitu teori kepemimpinan yang mengidentifikasi perilaku yang membedakan antara efektif dan tidak efektif seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dapat dipahami sebagai perilaku atau keperibadian (personality) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitan antara tugas dan hubungan dengan bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mamo dan Supriyatno, 2012:311).

Perilaku Kepemimpinan adalah perilaku khusus/pribadi para pemimpin terkait dengan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin Wallace et al (2013:16). Perilaku kepemimpinan dipahami sebagai suatu kepribadian (personality) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitannya dengan mengelola tugas dan hubungan dengan bawahan/pegawai untuk mencapai tujuan organisasi Konopaske, dan Matteson, (2013:609). Perilaku seorang pemimpin terkait erat dengan beberapa hal, yaitu kemampuan yang dimilikinya, karakter setiap bawahan yang dipimpinya, jabatan atau posisi tertentu yang diembannya, dan budaya organisasi serta situasi kondisi yang menyertainya.

Menurut yang dijelaskan oleh Gibson, et al (2014:248) bahwa perilaku pemimpin memiliki pengaruh atas kinerja dan kepuasan kerja anggota. Hal yang mendasar ditekankan bahwa kinerja dan kepuasan anggota adalah hasil dari ragam gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Sikap positif orang terbagun terhadap objek yang merupakan alat dalam kepuasan kebutuhan. Hal ini juga menjadi alasan perlunya pengembangan hubungan pemimpin dengan bawahan. Ada hubungan timbal balik perilaku pimpinan dengan perilaku bawahan. Perilaku bawahan berpengaruh terhadap perilaku pimpinan dan perilaku pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan. Perilaku ini dipengaruhi oleh situasi yang terjadi dari: kebutuhan pengikut, struktur tugas, kekuatan kedudukan, kepercayaan bawahan pada pemimpin, dan kesediaan kelompok. Dengan pengaruh tersebut akan melahirkan hasil atau yang efektif meliputi produktivitas, kualitas, efisiensi, keputusan, pengembangan dan kelangsungan hidup.

2.2.1 Sifat Kepemimpinan

Menurut Kartono (2015:210), dalam buku pemimpin dan kepemimpinan, teori Ordway Tead dalam tulisannya mengemukakan memiliki sepuluh sifat pemimpin, yaitu (1) energi jasmaniah dan mental (physical and nervous energy), (2) kesadaran akan tujuan dan arah (A sense of purpose and direction), (3) antusiasme (enthusiasm; semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar), (4) keramahan dan kecintaan (friendliness and affection), (5) integritas (integrity, keutuhan, kejujuran, ketulusa hati), (6) penguasaan teknis (technical mastery), (7) ketegasan dalam mengambil keputusan (decisiveness), (8) kecerdasan (intelligence), (9) keterampilan manager (teaching skill), (10) kepercayaan (faith). Teori George R. Terry juga menulis sepuluh sifat pemimpin, yaitu (1) kekuatan, (2) stabilitas emosi, (3) pengetahuan tentang relasi insani, (4) kejujuran, (5) objektif, (6) dorongan pribadi, (7) keterampilan berkomunikasi, (8) kemampuan mengajar, (9) keterampilan social, (10) kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.

2.2.2 Pendekatan Kepemimpinan

a. Pendekatan Sifat (Trait)

Pendekatan trait terdapat kepemimpinan terfokus untuk mengidentifikasi trait intelektual, emosional, fisik dan trait kepribadian lainnya dari seorang pemimpin efektif. Trait diidentifikasi adalah inteligensi, keperibadian, tinggi badan, dan kemampuan supervisi Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, (2013:609). The great man theory (teori sifat) ini berusaha mengidentifikasi karakteristik seorang pemimpin. Teori ini menyatakan bahwa seseorang yang bias berhasil menjadi seorang pemimpin Karena mereka memang dilahirkan untuk menjadi seorang pemimpin, apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin. Keith Davis merumuskan ada empat sifat umum yang mempengaruhi kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: intelegensi, kematangan sosial, motivasi diri, dan hubungan pribadi (Wiludjeng, 2012:419).

b. Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku adalah perhatian utama dalam mengidentifikasi perilaku kepemimpinan yang efektif. Pendekatan ini muncul setelah pendekatan berdasarkan ciri ini menekankan pada sifat pemimpin seperti kepribadian, motivasi nilai, dan keterampilan mengalami kegagalan. Pendekatan perilaku pemimpin menggunakan waktunya dan pola aktivitas, tanggung jawab dan fungsi spesifik dari pekerjaan manajerial dan bagaimana para manajer menanggulangi permintaan, keterbatasan dan konflik peran dalam pekerjaan mereka yang berkombinasi menjadi konsep perilaku pemimpin yang merupakan deskripsi dari perilaku pemimpin (Yukl, 2015:312).

2.2.3 Indikator Perilaku Kepemimpinan

Menurut Wallace et al (2013:19) Perilaku Kepemimpin dapat dikategorikan menjadi dua kelompok atau jenis yaitu:

1. Initiating structure (struktur yang menginisiasi)

Perilaku Kepemimpinan initiating structure cenderung lebih mementingkan tujuan organisasi daripada mementingkan bawahan sehingga pemimpin dengan perilaku semacam ini biasanya suka mengatur, menentukan pola organisasi, saluran komunikasi, struktur, peran dalam pencapaian tujuan organisasi dan cara pelaksanaannya.

2. Consideration (pertimbangan)

Perilaku Kepemimpinan Consideration cenderung lebih ke arah kepentingan bawahan, dimana hal ini ditujukan dengan hubungan yang hangat antara seorang atasan dengan bawahan, adanya saling percaya, kekeluargaan, dan penghargaan terhadap gagasan bawahan.

2.3 Human Capital

2.3.1 Pengertian Human Capital

Menurut Bong (2019:214) intellectual capital sebagai nilai ekonomi dari dua kategori intangible assets perusahaan, yaitu organizational and human capital. Gaol (2014:696) Mendefinisikan Human Capital sebagai akumulasi pengetahuan (Knowledge) , keahlian (Expertise), kemampuan (Ability), dan

keterampilan (Skill), yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau Aset bagi suatu perusahaan.

Menurut Schermerhon et al. (2015:33), Human Capital diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide- ide, inovasi, energi dan komitmennya. Human Capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan (Mayo, 2010:516). Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh Human Capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa mendatang bagi suatu organisasi (Malhotra dan Bontis 2014:17).

Human Capital sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu:

1. Karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen,
2. Kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreativitas dan bakat, dan
3. Motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan Sawarjuwono dan Kadir (2013:19).

Chen dan Lin (2013:45) menyatakan bahwa pengeluaran perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia harus dipandang sebagai investasi dalam Human Capital. Oleh karena itu, program training yang bertujuan untuk menambah value karyawan di masa depan harus dianggap sebagai investasi.

Menurut Wealtherly (2013:57), nilai perusahaan didasarkan atas tiga kelompok utama aset, yaitu:

1. Financial asset, seperti kas surat-surat berharga yang sering disebut juga dengan financial capital.
2. Physical asset, terdiri atas peralatan, gedung, tanah, disebut juga dengan tangible asset.

3. Intangible asset, yaitu organizational capital, seperti aliansi bisnis, customer capital, merek, reputasi kualitas dan pelayanan; dan intellectual capital (paten, desain produk, dan teknologi), goodwill, dan human capital. Edvinson, Stewart, dan Sueby (dalam Burr dan Girardi, 2002:167) mengategorikan Intellectual Capital terdiri dari dua elemen, yaitu human capital dan structural capital. Namun, yang terpenting adalah human capital karena aset inilah yang menentukan kesuksesan perusahaan dalam persaingan.

2.3.2 Pengukuran Human Capital

Pengukuran Human Capital bukan dimaksudkan untuk menentukan nilai instrinsik SDM, melainkan dampak perilaku SDM atas proses-proses organisasional. Pengukuran ini penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas strategi yang dijalankan perusahaan terhadap seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja. Di samping itu, pengukuran SDM merupakan suatu manajemen kinerja yang sangat penting dan alat untuk melakukan perbaikan. Menurut Fitz-Enz (2012:267), bila tidak melakukan pengukuran SDM, maka, perusahaan tersebut tidak akan dapat:

1. Mengkomunikasikan harapan kinerja yang spesifik
2. Mengetahui apa yang sesungguhnya terjadi dalam organisasi
3. Mengidentifikasi gap kinerja yang harus dianalisis dan dieliminasi
4. Memberikan umpan balik dengan membandingkan kinerja terhadap standar
5. Mengetahui kinerja yang harus diberi reward
6. Mendukung keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya, proyeksi, dan jadwal.

Bong (2019:221) juga mengemukakan metode pengukuran Human Capital. Menurutnya, ada dua metode utama, pertama Conventional Measurement Method of Human Capital, dan yang kedua Demerits of the Conventional Measurement and New Possibilities. Metode konvensional antara lain mencakup Output-Based Approach, Cost-Based Approach, Income-Based Approach, Based on OECD Measures. Pemilihan metode berkaitan dengan tata cara atau proses melakukan pengukuran. Jadi di samping dimensi dan indikatornya yang harus tepat, metode yang dipilih juga harus benar dan sesuai dengan kebutuhan. Suatu hasil pengukuran akan akurat jika datanya akurat, instrumennya tepat, dan metodenya sesuai dengan karakteristik data, situasi dan kondisi yang ada.

2.3.3 Indikator Human Capital

Human Capital memiliki lima indikator yang memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan Human Capital perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Kelima indikator tersebut adalah:

1) Kemampuan individu (individual capability)

Kemampuan Individu (Individual Capability), meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi untuk berkembang dan apa yang mereka bawa ke dalam pekerjaan dari kehidupan mereka.

2) Motivasi individu (individual motivation)

Motivasi Individu (Individual Motivation), meliputi aspirasi, ambisi dan dorongan, motivasi kerja dan produktivitas. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan

3) Kepemimpinan (leadership),

Kepemimpinan (Leadership), meliputi kejelasan visi tentang manajemen puncak dan kemampuan mereka untuk berkomunikasi dan berperilaku dengan cara yang konsisten.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan

4) Suasana organisasi (the organizational climate)

Suasana Organisasi (The Organizational Climate), meliputi budaya perusahaan, kebebasan berinovasi, keterbukaan, fleksibilitas, dan saling menghormati antar individu

5) Efektifitas kelompok kerja (workgroup effectiveness)

Efektifitas Kelompok Kerja (Workgroup Effectiveness), meliputi dukungan, saling menghormati, berbagi dalam tujuan bersama dan nilai-nilai (Gaol 2014:696)

2.4 Penelitian Terdahulu

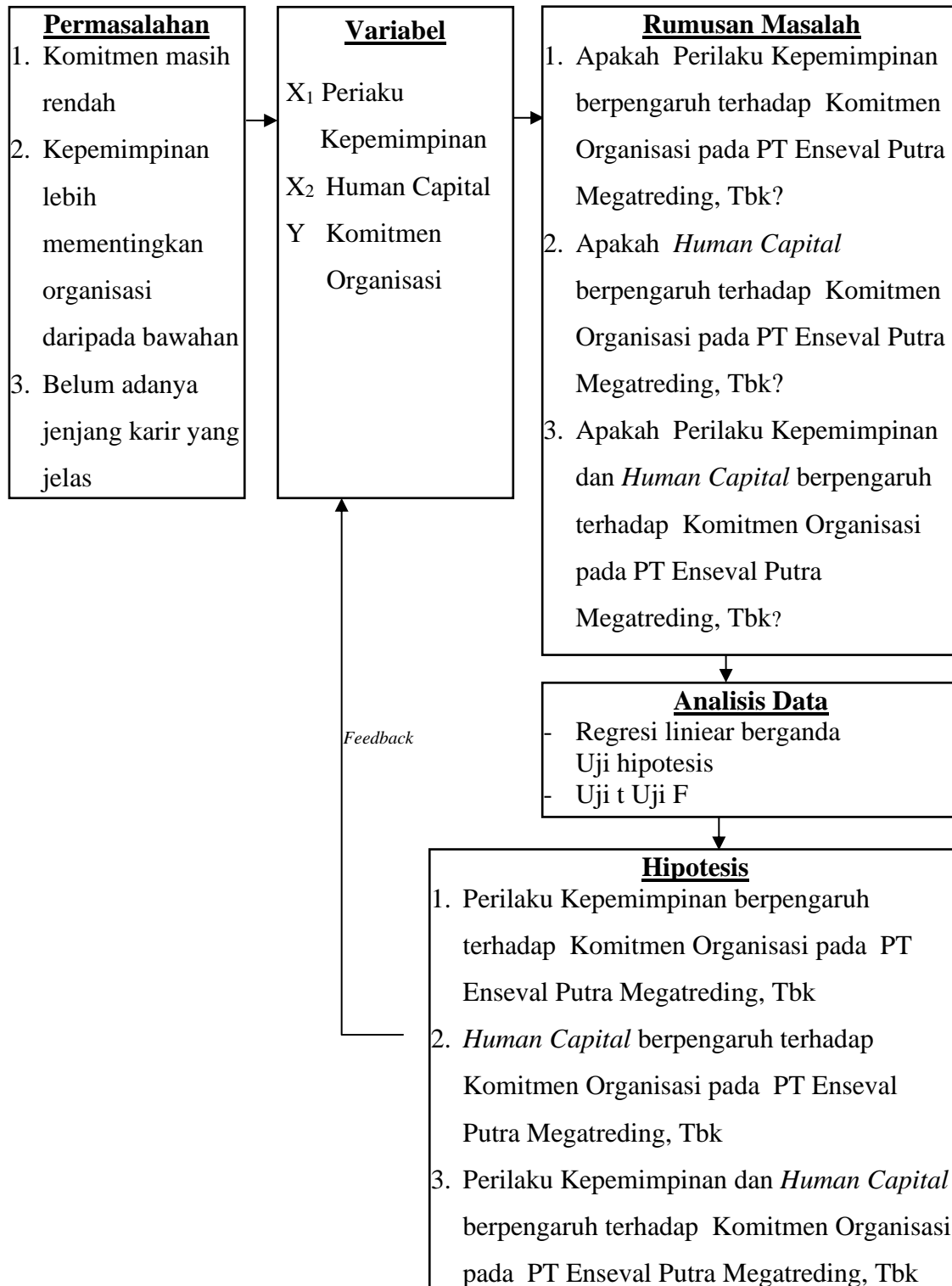
Beberapa penelitian terdahulu yang membahas pengaruh perilaku pimpinan dan Human Capital terhadap komitmen karyawan pada antara lain dapat dilihat pada tabel 2.1. sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Central Arta Tegal	Ismiyanto (2016)	Penelitian menghasilkan bahwa keseluruhan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Human Capital terhadap Komitmen Karyawan di UPI Bandung	Hariri (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Perilaku Kepemimpinan dan Human Capital berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Karyawan UPI.
3	Pengaruh Perilaku Pimpinan Perusahaan dan Human Capital terhadap Komitmen Karyawan pada PT Budi Berlian Motor	Dewi (2018)	Terdapat Pengaruh positif Perilaku Pimpinan dan Human Capital terhadap Komitmen Karyawan pada PT Budi Berlian Motor
4	The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Impact of Transformational Leadership Style on Employee Performance: A Study of Divisional Secretariats in the Jaffna District	Gamage (2019)	The results revealed that transformational leadership has a positive impact on job performance and on organizational commitment.
5	Organizational Commitment of Human Resources in the Context of Leadership Styles in the Organization	Birknerova (2021)	The results of the research, carried out on a sample of 202 respondents, confirm the direct connection between a leadership style and commitment of human resources in the organization conditions.

2.5 Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu dapat dilihat pada bagan gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Pemimpin mempunyai tugas yang berat karena ia bertanggungjawab terhadap maju mundurnya organisasi dan harus mempunyai kemampuan untuk mengerahkan dan mengarahkan orang-orang yang tergabung dalam organisasi, disamping itu seorang pemimpin adalah pelaksana dan pengelola fungsi manajemen secara keseluruhan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi yang relevan yang dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan

Robbins (2012:312), mengemukakan bahwa teori perilaku yaitu teori kepemimpinan yang mengidentifikasi perilaku yang membedakan antara efektif dan tidak efektif seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dapat dipahami sebagai perilaku atau keperibadian (personality) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitan antara tugas dan hubungan dengan bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Perilaku Kepemimpinan adalah perilaku khusus/pribadi para pemimpin terkait dengan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin Wallace et al (2013:16). Perilaku kepemimpinan dipahami sebagai suatu kepribadian (personality) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitannya dengan mengelola tugas dan hubungan dengan bawahan/pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Penelitian Ismiyanto (2016) Hasil penelitian hipotesis juga membuktikan bahwa membuktikan bahwa Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Enseval Putra Megatreding, Tbk

2.6.2 Pengaruh Human Capital Terhadap Komitmen Organisasi

Pengukuran Human Capital bukan dimaksudkan untuk menentukan nilai instrinsik SDM, melainkan dampak perilaku SDM atas proses-proses organisasional. Menurut Gaol (2014:696) Mendefenisikan Human Capital sebagai akumulasi pengetahuan (Knowledge), keahlian (Expertise), kemampuan (Ability), dan keterampilan (Skill), yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau Asett bagi suatu perusahaan. Human Capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan (Mayo, 2010:516). Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh Human Capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa mendatang bagi suatu organisasi (Malhotra dan Bontis 2014:17).

Menurut Sawarjuwono dan Kadir (2013:19) mengatakan bahwa Human Capital merupakan lifeblood dalam modal intelektual, sumber dari innovation dan improvement, tetapi komponen ini sulit untuk diukur. Human Capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Penelitian Dewi (2018) hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat Pengaruh positif Perilaku Pimpinan dan Human Capital terhadap komitmen karyawan pada PT Budi Berlian Motor. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Human Capital berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Enseval Putra Megatreding.

2.6.3 Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Human Capital Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kualitas yaitu kejujuran, pandangan kedepan, mengilhami pengikutnya dan kompeten . pemimpin yang tidak jujur dan tidak kompeten tidak akan dipercaya yang pada akhirnya tidak dapat dipercaya oleh pengikutnya. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, aktivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya.

Penelitian Hariri (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Perilaku Kepemimpinan dan Human Capital berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan UPI. Hal ini ditunjukkan oleh adanya respon pegawai terhadap Perilaku Kepemimpinan yang dikembangkan oleh pimpinan UPI berdampak secara berarti terhadap kinerja mereka dalam pelayanan akademik bagi kepentingan pembelajaran. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Perilaku Kepemimpinan dan Human Capital berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Enseval Putra Megatreding, Tbk