

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Komitmen Organisasi**

##### **2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Busro (2018) Komitmen Organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama.

Menurut Marwan, M., Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019) Komitmen Organisasional menjelaskan bahwa komitmen merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada sebuah organisasi serta tujuan - tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Edison dkk (2018) Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan

Berdasarkan pengertian – pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah sikap loyalitas dan kesetiaan yang tinggi dari setiap karyawan terhadap organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

##### **2.1.2 Aspek – Aspek Organisasi**

Steers dan Porter (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

a. Identifikasi, identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi

- yang dipercaya karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan, keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.
  - c. Loyalitas, loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

### **2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam Edison dkk (2018) sebagai berikut :

- a. Faktor Logis yaitu karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan yang strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
- b. Faktor Lingkungan yaitu karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Faktor Harapan yaitu karyawan memiliki kesempatan yang

luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

- d. Faktor Ikatan Emosional yaitu karyawan yang merasa ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

#### **2.1.4 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Busro (2018) indikator - indikator yang mempengaruhi Komitmen Organisasi yaitu :

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, Loyalitas terhadap organisasi, dan Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

- b. Komitmen Kontinu (*Continuance Commitment*)

Indikator Komitmen kontinu (*Continue Commitment*) meliputi memperhitungan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan Memperhitungan kerugian jika meninggalkan organisasi.

- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

## **2.2 Self Efficacy**

### **2.2.1 Pengertian Self Efficacy**

Menurut Marwan, Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019) *Self-efficacy* merupakan keyakinan seorang individu atas kemampuannya yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan

keinginan organisasi atau memiliki hasil yang bermanfaat bagi organisasi.

Menurut Ngr et al (2017) *Self Efficacy* adalah seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi. Ghufon (2016) mendefinisikan *Self Efficacy* (efikasi diri) sebagai salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari.

Berdasarkan beberapa pengertian *Self Efficacy* diatas, *Self Efficacy* dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai suatu target penugasan dengan sikap dan kemampuan yang dimiliki seseorang dengan baik.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy* Menurut Ghufon (2016) yaitu :

- a. Pengalaman keberhasilan (*Mastery Experience*), sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *Self Efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman- pengalaman pribadi 11 individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.
- b. Pengalaman orang lain (*Vicarious experience*), pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan sesuatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengalaman terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi

usaha yang dilakukan.

- c. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*), pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan – kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.
- d. Kondisi fisiologis (*Physiological State*), individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

### **2.2.3 Dimensi *Self Efficacy***

Berdasarkan tiga dimensi *Self Efficacy* Menurut Ghufron (2016) yaitu:

- a. Dimensi Tingkat (Level)  
Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya.
- b. Dimensi Kekuatan (Strength)  
Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.
- c. Dimensi Generalisasi (Generality) Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya dan bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan.

### **2.2.4 Indikator *Self Efficacy***

Menurut Marwan, M., Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk

mengukur *Self Efficacy* yaitu :

- a. Tingkat (*Level/Magnitude*) yaitu terkait dengan kepercayaan seorang individu terhadap kemampuannya untuk mencapai hasil tertentu
- b. Kekuatan (*Strength*), yaitu keyakinan individu pada kapastian untuk dapat mencapai hasil kerja pada tingkat yang lebih baik.
- c. Generalisasi (*Generality*), kepercayaan individu terhadap beberapa kemampuan tertentu yang dapat dicapai pada berbagai situasi.

## 2.3 Iklim Organisasi

### 2.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Sari, R. P., & Suryalena, S. (2017) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana pegawainya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Iklim organisasi pada organisasi satu dengan organisasi lain tentu mengalami perbedaan, iklim organisasi yang berbedabeda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam organisasi tersebut. Pegawai akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam organisasinya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi dan menimbulkan perasaan berharga.

Sedangkan Syafrida Hafni, dkk (2020) menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya, ada dua hal penting dan harus diperhatikan dalam iklim organisasi yaitu tempat kerja itu sendiri, dan perlakuan yang diterima dari organisasi. Iklim Organisasi merupakan gambaran terhadap kualitas, suasana, dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan

interpersonal, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat insan organisasi bertugas menurut Soesanto (2019). Beberapa pengertian Iklim Organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi merupakan gambaran karakteristik perlakuan yang ada di organisasi/perusahaan, sebagai pembeda dari organisasi lainnya.

### **2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Ada lima faktor yang mempengaruhi Iklim organisasi menurut Silviani Irene (2020), diantaranya sebagai berikut :

#### **1. Penempatan Personalia**

Penempatan personalia sangat penting, karena jika terjadi kesalahan dalam penempatan bisa menjadikan perilaku karyawan terganggu dan akhirnya bisa merusak iklim organisasi.

#### **2. Pembinaan Hubungan Komunikasi**

Komunikasi sangat berperan penting karena dengan adanya komunikasi maka akan tercipta suatu iklim organisasi.

#### **3. Pendinaan dan Penyelesaian Konflik**

Setiap organisasi akan mengalami perubahan pada setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Perubahan sangat penting untuk mengantisipasi agar tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi.

#### **4. Pengumpulan dan Pemanfaatan Informasi**

Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat kontrol atau pengawasan.

#### **5. Kondisi Lingkungan**

Kondisi lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan dalam kerja yang mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruang untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja

karyawan, ruang tamu, dan lain sebagainya yang memberikan efek pada suasana hati karyawan.

### **2.3.3 Dimensi Iklim Organisasi**

Menurut Soesanto (2019) menyebutkan enam dimensi yang diperlukan untuk mempengaruhi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu sehingga bisa membentuk iklim organisasi. Berikut 6 dimensi Iklim Organisasi:

#### *1. Flexibility dan Conformity*

Merupakan situasi ketika anak buah merasa organisasi memberi keleluasaan bertindak dan menyesuaikan diri terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang berkaitan dengan aturan, kebijakan dan prosedur yang ditetapkan organisasi. Seberapa ramah semua prosedur dan kebijakan yang ada bagi anggotanya dan seberapa iklim di organisasi tersebut dapat menerima ide-ide baru mereka, karena hal ini dapat menjadi nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

#### *2. Responsibility*

Merupakan situasi anak buah merasa terlibat dalam proses yang sedang berjalan dan menjadi “pemimpin diri sendiri”. Karena rasa mandiri akan mendorong anak buah memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan tugas-tugasnya. Orang yang dapat bertanggung jawab terhadap tindakannya dan mempertanggungjawabkan perbuatannya hanyalah orang yang mengambil keputusan dan bertindak tanpa tekanan dari pihak manapun atau secara bebas.

#### *3. Standards*

Merupakan situasi ketika anak buah merasa manajemen memberi perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik,



tujuan yang telah ditentukan dan toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik. Adanya standards kerja, baik dari sisi *lead time*, kuantitas, maupun kualitas akan membuat anak buah merasa tidak ada sesuatu yang mendesak untuk dicapai. Pada situasi ini akan berdampak pada kurangnya komitmen untuk berprestasi pada diri mereka.

#### 4. *Reward*

Merupakan situasi ketika anak buah merasa dalam organisasi ada penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan. Penghargaan ialah imbalan yang diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dari perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. pemberian penghargaan atau reward penting karena dapat meningkatkan produktivitas dan mempertahankan berprestasi.

#### 5. *Clarity*

Merupakan situasi ketika anak buah merasa mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan dan peranannya di organisasi. Hal ini merefleksikan perasaan anak buah mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja termasuk hubungan antar-rekan kerja yang lain.

#### 6. *Team Commitment*

Anak buah yang merasa bangga karena memiliki organisasi dan siap sedia untuk berupaya lebih saat dibutuhkan. Komitmen tim adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

### 2.3.4 Indikator Iklim Organisasi

Untuk menentukan baik tidaknya Iklim Organisasi Syafrida Hafni, dkk (2020), dilihat dari indikator sebagai berikut :

#### a. Kualitas Leadership

Yaitu kemampuan untuk mempengaruhi menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang dipraktikkan oleh leader terhadap *followers* atau bawahannya.

b. Kepercayaan

Yaitu kepercayaan yang diberikan leader kepada *followers* atau bawahannya dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Komunikasi

Yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.

d. Tanggung Jawab

Yaitu sikap yang ada apa leader dan followers atau bawahan terhadap kepemilikan organisasi serta tugas-tugas yang dikerjakan.

e. Imbalan yang Adil

Yaitu upah yang diberikan kepada bawahannya sesuai dengan harapan mereka.

f. Kesempatan

Yaitu peluang yang diberikan kepada bawahannya untuk meningkatkan prestasikerjanya.

g. Pengendalian

Yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh leader agar organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

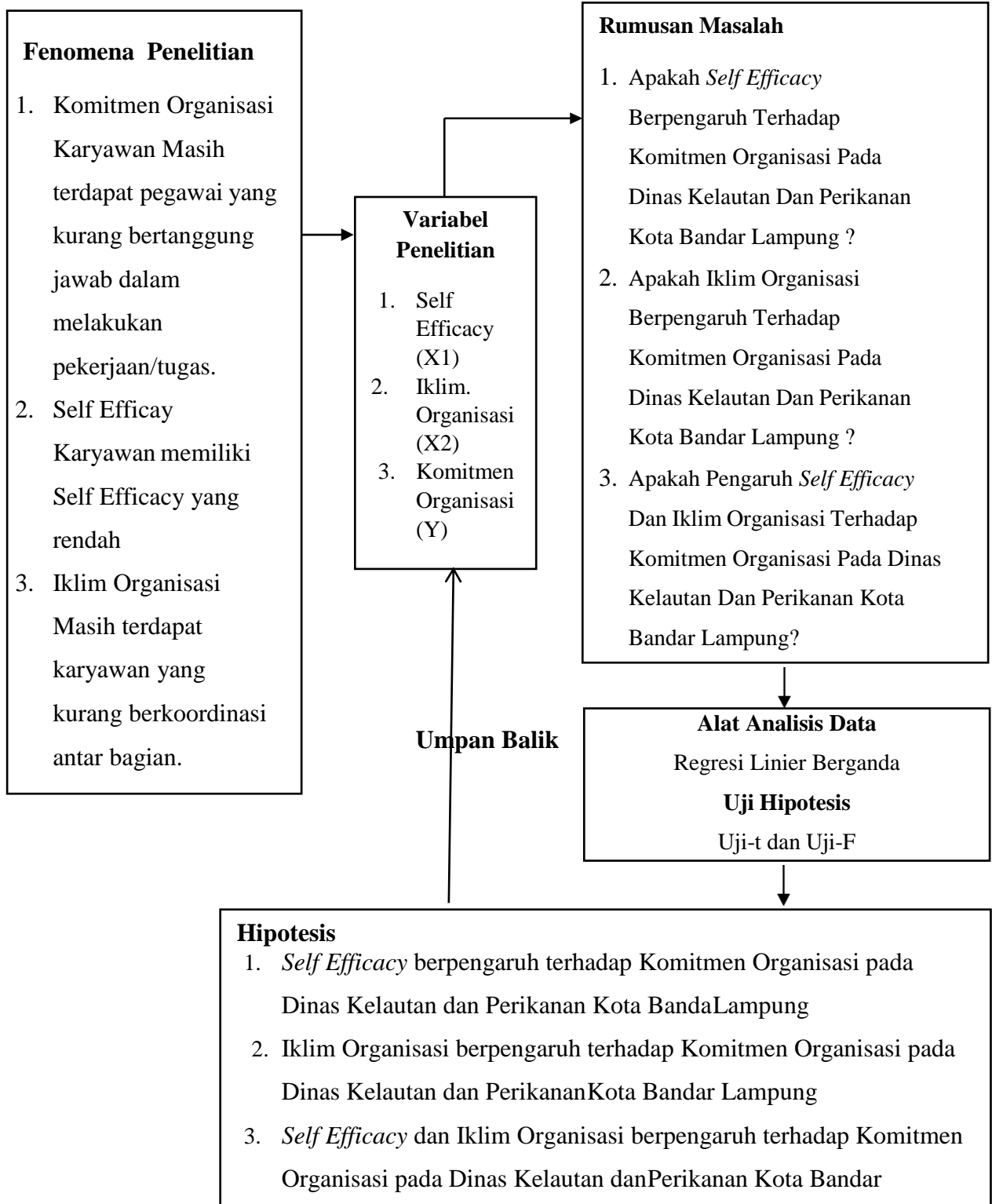
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
Marwan, M., Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019).	Pengaruh Locus of Control dan Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Balai Latihan Kerja (Blk) Di Kota Ternate	Kuantitatif	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional
Tarman, Manah	Pengaruh Iklim Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kabupaten Bangkalan	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim I terhadap pengurus KPRI Kabupaten Bangkalan.
Sari, Rani Puspita, and Suryalena	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru)	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi adanya pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada rsia eria bunda pekanbaru
Demir, Selcuk.	<i>The role of self- efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job Involvement</i>	<i>Sampling Method</i>	<i>This study has been implemented in order to determine the positive consequences of teachers' self- efficacy levels at school organizations.</i>
Putra, I. Komang Gede Ardia Dana, and Ni WayanMujiati.	<i>The Influence of Organizational Climate on Organizational Commitments with Work Stress as a Mediation Variables in Jimbaran Resort.</i>	<i>Associative Quantitative Research</i>	<i>Organizational "climate has a positive and significant effect on organizational commitment at Keraton Jimbaran Resort.</i>

## 2.5 Kerangka Pikir

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



## 2.6 Pengembangan Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

### 2.6.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Kelautann Perikanan Kota Bandar Lampung

Menurut Ngr et al (2017) *Self Efficacy* adalah seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi. Setiap individu selalu berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikannya keuntungan. Teori pertukaran sosial menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. *Self Efficacy* mengacu pada keyakinan atas kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. *Self Efficacy* menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang dimana tidak dapat di prediksi dan adanya tekanan yang diberikan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Marwan, Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019) yang mengatakan bahwa *Self Efficacy* dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H1 : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung**

### **2.6.2 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung**

Iklim Organisasi adalah hal yang penting bagi perusahaan, yang dimana karyawan memiliki hubungan dan perlakuan yang baik dari pimpinan sehingga pekerjaan Karyawan dapat terkontrol dengan baik. Menurut Syafrida Hafni, dkk (2020) menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya, ada dua hal penting dan harus diperhatikan dalam iklim organisasi yaitu tempat kerja itu sendiri, dan perlakuan yang diterima dari organisasi. Maka dari itu jika Iklim Organisasi pada perusahaan berjalan dengan baik, maka akan terdapat rasa Komitmen Organisasi pada diri pegawai, sebaliknya jika Iklim Organisasi tidak berjalan dengan baik maka tidak akan terdapat Komitmen Organisasi pada diri pegawai.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Tarman, M. (2019) yang mengatakan bahwa Iklim Organisasi dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H1 : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung.**

### **2.6.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung**

Menurut Ngr et al (2017) *Self Efficacy* adalah seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi. Menurut Syafrida Hafni, dkk (2020) menyatakan Iklim Organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya, ada

dua hal penting dan harus diperhatikan dalam Iklim Organisasi yaitu tempat kerja itu sendiri, dan perlakuan yang diterima dari organisasi.

Apabila pegawai memiliki Iklim Organisasi yang baik di perusahaan maka dengan itu pekerjaan akan terselesaikan dengan baik, sebaliknya apabila karyawan menerapkan iklim organisasi yang buruk maka pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, tingkat kepercayaan diri atau *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi yang baik pada perusahaan, akan menciptakan kelancaran dalam segala aspek dan mengubah cara kerja karyawan atau pegawai sesuai dengan nilai-nilai yang sudah ditetapkan perusahaan, sehingga dengan ini karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan tersebut. Adanya komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja dan jika setiap karyawan tidak memiliki komitmen yang baik maka akan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Marwan, Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019) yang mengatakan bahwa *Self Efficacy* dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi serta penelitian yang dilakukan oleh Tarman, M. (2019) yang mengatakan Iklim Organisasi dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H3 : *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung**