

BAB II

KAJIAN PUSTAKAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory*

Menurut Aamodt (2020) mengemukakan perilaku positif yang dihasilkan oleh karyawan yang terlibat dalam konsep komitmen organisasi tinggi terhadap organisasi yakni mengurangi ketidakhadiran, kurangnya pindah kerja (turnover), lebih produktif, dan meningkatnya sikap dalam organisasi. Balerina *et al* (2024) menambahkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi juga berdampak pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Guna, yang menghasilkan komitmen tinggi dalam organisasi, dapat ditingkatkan oleh berbagai faktor. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh *psychological capital* (Wangi *et al*, 2024), *work life balance* (Riffay, 2019), fleksibilitas kerja (Isna *et al*, 2023), budaya organisasi (Hanafi *et al*, 2023), pengembangan karir (Widyanti *et al*, 2020), lingkungan kerja dan kompensasi (Putra & Mardikaningsih, 2021), *emotional intelligence*, *locus of control* serta kohesivitas kelompok (Sualang *et al*, 2024).

2. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Muis *et al* (2018) komitmen organisasi merupakan proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Komitmen karyawan pada

organisasi sangat penting untuk keberlanjutan keberlangsungan proses produksi dalam perusahaan (Nababan *et al*, 2022).

Menurut Kania (2022) karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mempertahankan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi.

3. Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Khudur *et al* (2022) menyatakan bahwa konsep manajemen yang disebut komitmen organisasional menempatkan sumber daya manusia sebagai pilar organisasi. Sulit untuk mengharapkan sumber daya manusia berpartisipasi aktif dan mendalam jika tidak ada komitmen organisasional. Oleh karena itu, untuk tetap tumbuh di sumber daya manusia, komitmen organisasional harus dipelihara. Pemimpin memiliki lima prinsip utama untuk membangun komitmen organisasional:

- a) Memelihara atau meningkatkan harga diri artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri karyawan tidak rusak.
- b) Memberikan tanggapan dengan empati.
- c) Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya karyawan selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- d) Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
- e) Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Khudur *et al* (2022) melanjutkan bahwa komitmen organisasi dari individu karyawan juga terlihat dari beberapa hal, antara lain:

- a) Penyesuaian. Beradaptasi dengan organisasi, mematuhi peraturan organisasi, mematuhi peraturan yang berlaku dan tinggal serta mematuhi peraturan organisasi.
- b) Meneladani. Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- c) Mendukung secara aktif. Dengan memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dengan tujuan organisasi.
- d) Melakukan pengorbanan diri. Dengan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun karyawan tidak setuju dengannya.

4. Proses Terbentuknya Komitmen Organisasi

Menurut Mahmood Aziz *et al* (2021) berpendapat bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah sebuah proses yang bersifat kontinu dan merupakan sebuah menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman pribadi selama bergabung dalam suatu organisasi.

Pada buku Dasar-Dasar Ilmu Organisasi menurut Candelario (2021) berpendapat bahwa rasa kepemilikan antar karyawan terhadap timnya dapat dilihat dalam beberapa hal, antara lain:

- a) Adanya loyalitas antar sesama anggota.
- b) Adanya loyalitas anggota kepada kelompoknya.
- c) Memiliki rasa rela berkorban dari individu anggotanya baik moral ataupun material demi keberlangsungan anggota atau organisasinya.
- d) Memiliki rasa bangga antar individu anggota apabila kelompok tersebut mendapat citra yang baik dari masyarakat.
- e) Adanya gejala emosi antar individu anggotanya apabila kelompok tersebut mendapat hinaan, baik itu dilakukan individu ataupun dari kelompok lain.
- f) Memiliki niat baik dari antar individu anggotanya agar tetap menjaga citra baik kelompoknya dari segala kelompoknya.

Pada buku Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Dessler, 2015), kiat-kiat untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi antara lain::

- a) *Make it charismatic*, yaitu menjadikan visi dan misi organisasi sebagai dasar bagi perilaku, sikap, dan tindakan setiap karyawan.
- b) *Build the tradition*, yaitu semua hal baik yang ada di organisasi. Tradisi ini dipelihara dan dijaga oleh generasi berikutnya.
- c) *Have comprehensive grievance procedures*, yaitu dimana organisasi harus memiliki prosedur untuk menangani kritik secara menyeluruh jika ada keluhan, baik dari pihak luar maupun internal.

- d) *Provide extensive two-way communications*, yaitu dimana menjalin komunikasi di seluruh organisasi tanpa mengorbankan anggota staf yang paling lemah.
- e) *Create a sense of community*, yaitu dimana menjadikan setiap komponen organisasi sebagai suatu komunitas yang dikelilingi oleh nilai-nilai seperti kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama, dan lainnya.
- f) *Build value – based homogeneity*, yaitu dimaksudkan untuk membangun nilai-nilai yang didasarkan pada prinsip bahwa setiap anggota kelompok memiliki kesempatan yang sama.
- g) *Share and share a like*, yaitu dimana organisasi tidak membedakan karyawan dari tingkat bawah ke tingkat atas dalam hal kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dan faktor lain.
- h) *Emphasize barnraising, cross utilization, and teamwork* yaitu dimana organisasi sebagai komunitas yang harus bekerja sama, berbagi, dan membantu satu sama lain, dan memberikan semua orang kesempatan yang sama.
- i) *Get together*, yaitu organisasi mengadakan acara dengan melibatkan semua anggota organisasi untuk menjalin kebersamaan.
- j) *Support employee development*, yaitu dimana organisasi mempertimbangkan pertumbuhan profesional karyawan dalam jangka panjang.

- k) *Commit to actualizing*, yaitu dimana setiap pekerja diberi kesempatan yang sama untuk memaksimalkan potensi mereka di organisasi sesuai dengan kapasitas mereka.
- l) *Provide first year job challenge*, yaitu dimana karyawan datang ke organisasi dengan kebutuhan, mimpi, dan harapan mereka sendiri.
- m) *Enrich and empower*, yaitu dimana membuat lingkungan kerja yang kreatif agar kinerja karyawan tidak monoton; rutinitas akan membuat karyawan bosan.
- n) *Promote from within*, yaitu dimana ketika ada lowongan jabatan, intern perusahaan harus diberi kesempatan pertama sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
- o) *Provide developmental activities*, yaitu dimana karyawan akan termotivasi untuk maju jika perusahaan menetapkan kebijakan untuk prioritas merekrut karyawan dari dalam.
- p) *The question of employee security*, yaitu dimana jika karyawan merasa aman secara fisik dan mental, mereka akan berkomitmen.
- q) *Commit to people first value*, yaitu karena membangun komitmen karyawan pada perusahaan membutuhkan waktu yang lama dan tidak dapat dibuat secara instan, perusahaan harus memperlakukan karyawan dengan baik saat mereka pertama kali bergabung.
- r) *Put in writing*, yaitu semua data organisasi ditulis daripada hanya lisan.

- s) *Hire right kind managers*, yaitu dimana pemimpin harus menunjukkan contoh dalam sikap dan perilaku sehari-hari mereka jika mereka ingin menanamkan prinsip, kebiasaan, dan elemen lainnya.
- t) *Walk the walk*, yaitu tindakan lebih baik daripada perkataan. Faktor-faktor yang membentuk komitmen organisasi berbeda untuk karyawan baru yang telah bekerja cukup lama dan karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan dan menganggapnya sebagai bagian dari hidup mereka.

5. Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Torre *et al* (2019) berpendapat bahwa adapun manfaat komitmen organisasi, antara lain:

- a. Para karyawan yang serius memperlihatkan komitmen yang tinggi pada organisasi memiliki kemungkinan jauh lebih besar untuk menunjukkan komitmen yang tinggi dalam organisasinya.
- b. Memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk tetap bekerja dan menetap di organisasi yang sekarang dan terus memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan.
- c. Secara maksimal terlibat dengan pekerjaannya, karena pekerjaan merupakan mekanisme kunci dan saluran individu dalam memberikan kontribusi dalam pencapaian visi dan misi suatu organisasi.

6. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Hadi & Tentama (2020) adapun indikator komitmen organisasi antara lain:

- a. *Belief* (kepercayaan) yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi.
- b. Kesiapan untuk bekerja keras.
- c. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

a. *Psychological Capital*

1) Pengertian *Psychological Capital* (Modal Psikologis)

Psychological capital (modal psikologis) merupakan komponen psikologis yang terkait dengan kebahagiaan dan kemampuan karyawan untuk mengubah lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan mereka (Bakker & Demerouti, 2017). Lebih lanjut menurut Peterson *et al* (2011) *psychological capital* (modal psikologis) merupakan kemampuan dasar yang umum dan penting untuk motivasi diri, proses kognitif, kemauan untuk mencapai sukses, dan kinerja yang baik di tempat kerja. *Psychological capital* (berkaitan dengan kapasitas *psikologis* dan potensial sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Ini dapat diukur, dikembangkan, dan diterapkan dengan benar (Cavus, 2015).

Menurut Luthans & Youssef (2004) *psychological capital* merupakan bagian dari psikologi positif yang dimiliki oleh semua orang dan bermanfaat untuk membantu mereka berkembang melalui adanya *self-efficacy* (efikasi diri), *hope* (harapan), *optimism* (optimis), dan *resilience* (ketangguhan). Menurut Mei le *et al* (2024) orang yang

memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi maupun usaha yang mereka jalankan. Karyawan atau pemilik usaha cenderung merasa terlibat, berdedikasi, dan puas dengan pekerjaannya ketika mereka memiliki kepercayaan diri pada kemampuan mereka untuk bekerja dengan baik dan mengatasi rintangan (Manurung *et al*, 2022).

2) Indikator *Psychological Capital* (Modal Psikologis)

Menurut Luthans *et al* (2004) terdapat 4 indikator pada *psychological capital* dan biasa indikator ini disingkat dengan sebutan HORE, yaitu *Hope*, *Optimisme*, *Resilience*, dan *Self Efficacy*.

a) *Hope* (Harapan)

Menurut (Putra, 2023) harapan memiliki definisi sebagai motivasi yang dimiliki oleh setiap orang untuk dapat menyelesaikan setiap proses dalam meraih tujuan, serta seseorang mempunyai kemampuan untuk meraih tujuan yang akan dituju.

b) *Optimisme* (Optimis)

Menurut Nurtjahjanti, H & Ratnaningsih *et al* (2012) optimisme merupakan kecenderungan untuk mempercayai bahwa hal-hal baik akan terjadi daripada hal-hal buruk dalam kehidupan.

c) *Resilience* (Resiliensi)

Menurut Mosqueiro *et al* (2015) resiliensi merupakan proses adaptasi setelah mengalami pengalaman traumatis, stres, atau kesengsaraan. Resiliensi melibatkan berbagai faktor, termasuk

dukungan sosial, keterampilan mengatasi masalah, dan sikap positif terhadap kehidupan.

d) *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Menurut (W. Cahyadi, 2022) menyatakan bahwa efikasi diri didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu dengan benar atau salah, dan apakah mereka dapat melakukan sesuatu dengan benar atau salah. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri, proaktif, dan persisten dalam mengejar tujuan mereka, sementara mereka yang memiliki efikasi diri rendah mungkin merasa ragu dan kurang motivasi untuk berusaha.

b. *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

1) Pengertian *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Emotional intelligence merupakan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman, 1995). Muarif & Adiyanti (2020) juga menyatakan *emotional intelligence* merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan impuls emosional, kemampuan untuk membaca perasaan orang lain, dan kemampuan untuk membina hubungan baik dengan orang lain³.

Menurut Maitrianti (2021) kecerdasan emosional sendiri menurut kemampuan untuk mengenali perasaan kita dan perasaan orang lain dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita sendiri. Dapat disimpulkan *emotional intelligence* itu sendiri adalah kecerdasan kemampuan untuk mengelola emosi pribadi dan interpersonal, terhubung dengan orang lain, dan menggunakan informasi untuk mengasihani diri sendiri dan tindakan ini melibatkan pemahaman diri sendiri dan orang lain, dan mengekspresikan emosi secara efektif.

Emotional intelligence (kecerdasan emosional) memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi pernyataan ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sualang *et al* (2024) menyatakan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, memahami dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain di tempat kerja (Yoto, 2024). Penelitian Magnano *et al* (2016) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu beradaptasi dengan situasi penuh tekanan. Selain itu, dapat lebih baik menangani kebutuhan emosional dari keadaan stres dan penuh tekanan, mampu memahami dan mengevaluasi emosi serta memiliki kemampuan mengekspresikan emosi secara efektif. Hal itu membawa dampak positif pada

lingkungan kerjanya hal ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang positif, harmonis, dan saling mendukung.

2) Indikator *Emotinal Intellegnce* (Kecerdasan Emosional)

Menurut Goleman *et al* (2015) kecerdasan emosional memiliki lima indikator sebagai berikut:

a) Kemampuan Mengenali Emosi Diri

Kemampuan mengenali emosi diri atau kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang untuk menyadari perasaannya saat mereka muncul. Kesadaran diri ini mencakup kemampuan untuk mengenali dan memilih perasaan, memahami apa yang kita rasakan, dan mengetahui penyebab munculnya perasaan tersebut.

b) Kemampuan Mengelola Emosi

Kemampuan mengelola emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol perasaan mereka sehingga mereka tidak meledak dan akhirnya berdampak negatif pada perilaku mereka. Ini melibatkan kesadaran diri, pengendalian diri, empati, dan keterampilan sosial.

c) Kemampuan Memotivasi Diri

Kemampuan memotivasi diri merupakan kemampuan mendorong orang untuk melakukan hal-hal baik dan bermanfaat. Individu yang memiliki motivasi diri tinggi cenderung tidak mudah putus asa, lebih suka bekerja mandiri, dan senang mencari serta memecahkan masalah.

d) Kemampuan Mengenali Emosi Orang Lain

Kemampuan mengenali emosi orang lain merupakan kemampuan untuk memahami kebutuhan dan perasaan orang lain sehingga mereka dapat merasa senang dan mengerti apa yang mereka rasakan. Ini termasuk kemampuan untuk mengidentifikasi dan merespons sinyal emosional yang diberikan oleh orang lain, serta menunjukkan empati dan kepedulian.

e) Kemampuan Membina Hubungan Sosial

Kemampuan membina hubungan merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi orang lain, yang menghasilkan keterampilan sosial yang tinggi dan memperluas pergaulan. Ini melibatkan kemampuan untuk memahami dan menghargai perasaan, kebutuhan, dan perspektif orang lain, serta kemampuan untuk bekerja sama, berkolaborasi, dan membangun hubungan yang saling menguntungkan.

c. ***Locus Of Control (Orientasi Kontrol Diri)***

1) Pengertian *Locus Of Control (Kontrol Diri)*

Menurut Indasari *et al* (2023) *locus of control* merupakan kepercayaan individu bahwa peristiwa yang dialaminya dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri karena individu tersebut percaya dapat mengontrol hidupnya sendiri . Lebih lanjut, menurut Nurdwiratno *et al* (2023) mendefinisikan *locus of*

control merupakan pemahaman pribadi tentang alasan utama mengapa suatu peristiwa dalam hidup seseorang terjadi.

Locus of control memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Sualang *et al*, 2024). Menurut Intani *et al* (2022) *locus of control* sangat berpengaruh, baik secara internal maupun eksternal, pada sikap dan perilaku karyawan terhadap lingkungan mereka, terutama di tempat kerja mereka ketika seseorang memiliki *locus of control* yang baik, hal itu akan terjadi dan akan meningkatkan komitmen pada suatu organisasi. Menurut Kashmanti (2019) karyawan cenderung memiliki *locus of control* internal akan memperlihatkan tindakan yang lebih aktif, mencoba mengendalikan setiap peristiwa yang terjadi, mencari lebih banyak informasi, mengendalikan situasi hidup mereka, dan lebih menguasai lingkungan sekitarnya, karyawan yang memiliki *locus of control* internal kemungkinan besar akan mampu memecahkan konflik dan menempatkan diri secara tepat. Individu dengan *locus of control* eksternal merasa tidak mampu mengontrol peristiwa – peristiwa yang terjadi pada dirinya yang menyebabkan kurang puas terhadap pekerjaannya (Megayani *et al*, 2020). Individu dengan *locus of control* eksternal juga mempercayai bahwa perilaku dan kesuksesan mereka dipengaruhi oleh hal-hal di luar diri mereka, yaitu organisasi (Khoiriyah, 2019). Menurut Intani *et al* (2022) *locus of control* sangat berpengaruh, baik secara internal maupun eksternal, pada sikap dan

perilaku karyawan terhadap lingkungan mereka, terutama di tempat kerja mereka. Ketika seseorang memiliki *locus of control* yang baik hal itu akan terjadi, dengan demikian ini akan meningkatkan komitmen organisasi.

2) Indikator *Locus Of Control* (Kontrol Diri)

Menurut Puspitasari & Bahtiar (2022) *locus of control* memiliki tiga indikator untuk penjelasannya sebagai berikut:

a) *Internality* (Internalitas)

Internality merupakan keyakinan seseorang bahwa peristiwa dalam hidupnya terutama ditentukan oleh kemampuan dirinya sendiri, seperti kemampuan dan potensinya. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa usaha dan kemampuan mereka sendiri menentukan nasib mereka, bukan faktor eksternal seperti keberuntungan atau takdir.

b) *Chance* (Peluang)

Chance merupakan keyakinan seseorang bahwa nasib, peluang, dan keberuntungan adalah faktor utama yang memengaruhi apa yang terjadi dalam hidupnya. Peluang ini sangat penting bagi para pencari kerja karena memungkinkan mereka untuk menemukan posisi yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka.

c) *Powerful Others* (Kekuatan Eksternal)

Powerful others merupakan keyakinan seseorang bahwa orang lain yang lebih berkuasa sebagian besar bertanggung jawab atas hal-hal yang terjadi dalam hidupnya. Orang dengan

keyakinan ini cenderung merasa bahwa peristiwa dalam hidup mereka dikendalikan oleh faktor-faktor eksternal, seperti orang lain, nasib, atau institusi, daripada oleh tindakan atau keputusan mereka sendiri.

d. *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

1) Pengertian *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) merupakan keseimbangan kehidupan seorang individu, di mana mereka dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi, sehingga individu tersebut dapat menjalankan dua peran atau lebih (Muliawati, 2020)⁴. Lebih lanjut, menurut Seviana & Kristanto (2023) juga menyatakan *work life balance* merupakan kemampuan dalam menentukan pilihan dalam mengatur keseimbangan waktu pada saat bekerja, dengan waktu bersama teman dan kehidupan pribadi. Dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat di atas bahwa *work life balance* merupakan keadaan di mana seseorang dapat mengatur waktunya dengan baik atau menyelaraskan kepentingan pribadi, keluarga, dan pekerjaan.

Work life balance berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan (Riffay, 2019). Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas pribadi dan profesional tanpa merasa kewalahan, mereka cenderung lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaannya (Mea *et al*,

2020). Damayanti (2024) berpendapat bahwa kepuasan dan motivasi ini dapat mendorong loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi, karena karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka sebaliknya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang akhirnya dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi (Fadhila & Sulistiyani, 2021).

2) Indikator *Work Life Balance*

Adapun indikator-indikator untuk mengukur *work life balance*, menurut Rumangkit & Zuriana (2019) sebagai berikut:

a) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time balance mengacu pada jumlah waktu yang dapat diberikan seseorang kepada hal-hal di luar pekerjaannya dan pekerjaannya. Tujuan dari *time balance* itu sendiri untuk menciptakan keseimbangan yang memungkinkan individu memenuhi tanggung jawab dan kebutuhan di berbagai bidang, serta menjaga kesejahteraan fisik, mental, dan emosional.

b) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada keseimbangan partisipasi atau keterlibatan seseorang dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, keluarga, hubungan sosial, dan aktivitas pribadi. Tujuan dari *involvement balance* itu sendiri untuk memastikan bahwa individu dapat secara efektif memenuhi

kebutuhan dan harapan di berbagai bidang, serta menjaga kesejahteraan fisik, mental, dan emosional.

c) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction Balance mengacu pada tingkat kepuasan seseorang terhadap hal-hal di luar pekerjaannya dan aktivitas pekerjaannya. Tujuan dari *satisfaction balance* itu sendiri untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan yang menyeluruh dengan memastikan bahwa setiap area kehidupan mendapatkan perhatian dan upaya yang memadai, sehingga seseorang merasa puas dan terpenuhi secara keseluruhan.

e. **Fleksibilitas Kerja**

1) **Pengertian Fleksibilitas Kerja**

Menurut Muliawati & Frianto (2020) fleksibilitas kerja merupakan karyawan usia milenial memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja untuk mengalami fleksibilitas dalam jadwal kerja mereka. Lebih lanjut menurut Ranaweera & Dharmasn (2016) juga menyatakan fleksibilitas kerja merupakan karyawan usia milenial memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja untuk mengalami fleksibilitas dalam jadwal kerja mereka. Dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat di atas bahwa fleksibilitas merupakan aturan informal tentang jam kerja dan standar manajemen sumber daya yang dapat memungkinkan anggota organisasi untuk memenuhi jadwal kerja dan menentukan berapa lama bekerja. Menurut Casper *et al*

(2008) pemberian fleksibilitas kerja mempunyai keuntungan terhadap organisasi maupun anggota organisasi. Untuk organisasi, pemberian fleksibilitas kerja dapat memikat, mendapatkan, dan mempertahankan anggota organisasi dengan kualitas yang baik di dalam organisasi mereka (Siskayanti, 2022). Menurut Ridwan (2021) ketika karyawan merasa diperhatikan dan diberikan kebebasan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, mereka cenderung memiliki rasa loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi hal ini berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan, mengurangi turnover, dan mendorong produktivitas serta kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang (Kelly *et al*, 2014).

2) Indikator Fleksibilitas Kerja

Adapun indikator-indikator untuk mengukur fleksibilitas kerja menurut (Ridwan, 2021) sebagai berikut:

a) *Time Flexibility* (Fleksibilitas Waktu)

Time flexibility (fleksibilitas waktu) merupakan fleksibilitas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengubah durasi kerja mereka, Fleksibilitas waktu penting untuk meningkatkan produktivitas, mengelola stres, dan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, karena memberi ruang bagi individu untuk menyesuaikan jadwal mereka sesuai dengan prioritas atau keadaan yang tidak terduga.

b) *Timing Flexibility* (Fleksibilitas Jadwal)

Timing flexibility (fleksibilitas jadwal) merupakan fleksibilitas yang dimiliki oleh karyawan untuk memilih jadwal kerja mereka. Fleksibilitas jadwal memungkinkan seseorang untuk lebih responsif terhadap perubahan, meningkatkan manajemen waktu, dan membantu mencapai keseimbangan antara tanggung jawab dan kebutuhan pribadi. Hal ini juga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan dengan memberikan ruang untuk penyesuaian jadwal yang lebih baik terhadap situasi hidup yang dinamis.

c) *Place flexibility* (fleksibilitas tempat)

Place flexibility (fleksibilitas tempat) merupakan fleksibilitas yang dimiliki oleh karyawan untuk memilih lokasi kerja mereka. Fleksibilitas tempat memberikan kebebasan bagi individu untuk memilih lingkungan kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka, serta meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ini juga dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi waktu perjalanan, dan memberikan kesempatan bagi individu untuk bekerja dalam suasana yang mereka anggap lebih mendukung atau inspiratif.

f. Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem berbagai makna yang digunakan oleh anggota yang berbeda dari satu organisasi ke organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2016). Lebih lanjut, menurut Mangkunegara (2009) budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Menurut Darodjat (2015) juga menyatakan budaya organisasi merupakan perangkat sebagai sistem yang terdiri dari nilai, keyakinan, asumsi serta norma yang telah disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi untuk mengarahkan perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasi. Dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat di atas bahwa budaya organisasi merupakan sistem berbagai makna yang digunakan oleh anggota yang berbeda dari satu organisasi ke organisasi lainnya.

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Hanafi *et al*, 2023). Menurut Pabundu (2012) tujuan budaya organisasi sebagai perekat karyawan dimana budaya organisasi akan membentuk *sense of belonging* (rasa memiliki) dan rasa kesetiaan atau loyalitas terhadap sesama karyawan selain itu pemahaman yang baik akan kebudayaan organisasi akan membuat

karyawan lebih dekat karena persamaan visi, misi, dan tujuan bersama yang akan dicapai (I. Putra, 2024). Budaya organisasi yang mendukung kerja tim, inovasi, keadilan, dan transparansi, bersama dengan gaya kepemimpinan yang inspiratif, pemberdayaan, dan adaptif, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. retensi karyawan yang lebih tinggi (Putri *et al*, 2020).

2) Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator-indikator untuk mengukur budaya organisasi menurut (Putra, 2024) sebagai berikut:

a) Norma,

Norma merupakan sekumpulan apa yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Norma-norma ini dapat mencakup aturan tertulis, seperti kebijakan perusahaan dan kode etik, serta aturan tidak tertulis, seperti kebiasaan, nilai-nilai, dan budaya organisasi. Norma kerja berfungsi sebagai pedoman bagi karyawan tentang bagaimana mereka harus bertindak, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan rekan kerja,

b) Nilai Dominan

Nilai dominan dalam dunia kerja adalah prinsip, keyakinan, atau prioritas utama yang sangat dihargai dan dianut oleh suatu organisasi atau perusahaan. Nilai-nilai ini menjadi panduan bagi perilaku, pengambilan keputusan, dan budaya kerja di dalam organisasi. Mereka mempengaruhi cara karyawan berinteraksi,

bekerja, dan menjalankan tugas serta cara organisasi beroperasi secara keseluruhan.

c) Aturan

Aturan dalam dunia kerja adalah pedoman atau regulasi yang ditetapkan untuk mengatur perilaku, tanggung jawab, dan operasi di tempat kerja. Aturan ini dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan produktif.

d) Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan penyampaian keterbukaan karyawan dalam suasana lingkungan kerja. Iklim organisasi sering kali mencerminkan kualitas hubungan, dukungan, dan tingkat kepuasan kerja di dalam organisasi.

g. Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan sebuah proses berkesinambungan yang mempertimbangkan perubahan-perubahan yang terjadi, baik pada karyawan maupun organisasi (Bianca & Susihono, 2012). Lebih lanjut menurut Zakhinah (2016) pengembangan karir adalah proses berkelanjutan dalam mengelola pembelajaran, waktu luang, dan pekerjaan untuk maju sepanjang hidup. Ini termasuk memperoleh dan menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk merencanakan dan membuat keputusan yang tepat tentang pendidikan, pelatihan, dan pekerjaan.

Dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat di atas bahwa pengembangan karir merupakan proses berkesinambungan yang mempertimbangkan perubahan terjadi, baik pada karyawan dan organisasi, yang berkelanjutan dalam mengelola pembelajaran, waktu luang, dan pekerjaan untuk maju sepanjang hidup.

Pengembangan karir yang positif dapat mempengaruhi komitmen organisasi hal itu sejalan dengan pendapat Fauzan *et al*, (2024) yang menyatakan kiat-kiat untuk meningkatkan komitmen karyawan dengan memberikan pelatihan yang memadai, membangun budaya yang mendukung, dan mendukung pengembangan individu, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan loyalitas dan komitmen jangka panjang.

2) Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator-indikator untuk mengukur pengembangan karir menurut Mustofa *et al* (2019) sebagai berikut:

a) Penilaian dan Evaluasi

Untuk mengetahui hasilnya, penilaian dan evaluasi pelaksanaan pengembangan karir telah dilakukan dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku. Tujuan dari penilaian dan evaluasi itu sendiri untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki, serta membuat keputusan terkait pengembangan karir dan pengelolaan sumber daya manusia.

b) Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang tinggi, yang akan mengarah pada kemajuan karir karyawan, adalah hal yang paling penting untuk kemajuan karir. Prestasi kerja mencakup sejauh mana individu memenuhi atau melebihi standar, target, dan ekspektasi yang telah ditetapkan oleh organisasi atau manajemen.

c) Latar Belakang Pendidikan

Dalam proses kenaikan pangkat dan jabatan, manajemen mempertimbangkan pendidikan karyawan. Tujuan dari latar belakang pendidikan itu sendiri untuk memberikan gambaran yang jelas tentang kualifikasi, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki seseorang.

d) Pelatihan yang Telah Diikuti

Pengembangan karir melibatkan pelatihan yang terprogram yang dilaksanakan sesuai aturan yang berlaku dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau kompetensi dalam bidang tertentu. Ini mencakup berbagai jenis pelatihan yang relevan dengan pekerjaan atau pengembangan pribadi.

e) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja berfungsi sebagai dasar untuk menentukan perkembangan karir, yang berdampak pada perkembangan karir karyawan. Melalui pengalaman kerja, individu dapat memperoleh keterampilan teknis dan manajerial,

belajar beradaptasi dengan berbagai tantangan, serta memperluas jaringan profesional.

f) Kesetiaan pada Perusahaan

Bagaimana seseorang berkembang dalam karirnya sangat dipengaruhi oleh rasa terima kasih mereka kepada perusahaan. Tujuan dari kesetiaan pada perusahaan adalah untuk membangun hubungan yang stabil dan saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi.

h. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sofyan (2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Lebih lanjut, menurut Putra & Rahyuda (2015) lingkungan kerja merupakan secara keseluruhan atau setiap bagian dari gejala fisik dan sosial-kultural yang memengaruhi atau dipengaruhi seseorang. Menurut Presilia & Octavia (2010) juga menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja disebut lingkungan kerja, dan hal-hal ini dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat di atas bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja yang mempengaruhi cara mereka

bekerja. Ini mencakup aspek fisik dan sosial-kultural yang memengaruhi individu.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (A. R. Putra & Mardikaningsih, 2021). Ketika karyawan merasa nyaman, dihargai, dan didukung dalam lingkungan kerja mereka, kepuasan dan keterikatan mereka terhadap organisasi meningkat (Alvina *et al*, 2018). Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor-faktor seperti hubungan yang baik antar karyawan, dukungan dari manajemen, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta fasilitas yang memadai. Semua ini berkontribusi pada peningkatan motivasi dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi dan mengurangi tingkat *turnover* (Pricillia, 2023)

2) Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Nitisemoto (2008) sebagai berikut:

a) Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja disebut lingkungan kerja, dan hal-hal ini dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Suasana kerja yang positif dan mendukung menciptakan iklim yang kondusif bagi produktivitas, kreativitas, dan kolaborasi. Hal ini melibatkan berbagai faktor, seperti hubungan interpersonal,

komunikasi yang efektif, dan suasana fisik seperti kenyamanan dan kebersihan ruang kerja.

b) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan rekan kerja merujuk pada interaksi dan dinamika sosial antara karyawan dalam suatu organisasi. Hubungan yang baik antara rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, di mana komunikasi terbuka, kolaborasi efektif, dan saling menghargai menjadi bagian dari budaya kerja.

c) Hubungan dengan Atasan

Hubungan dengan atasan merujuk pada interaksi dan dinamika antara karyawan dan pengawas atau manajer yang bertanggung jawab atas mereka. Hubungan ini memainkan peran penting dalam lingkungan kerja, karena mempengaruhi komunikasi, kinerja, dan kepuasan kerja.

d) Jam Kerja atau Istirahat

Jam kerja merupakan waktu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk menyelesaikan tugas mereka. Istirahat merupakan waktu yang diberikan kepada karyawan untuk berhenti sejenak dari pekerjaan mereka untuk mengisi kembali pikiran dan energi..

e) Tersedianya Fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas kerja merujuk pada ketersediaan dan kualitas sumber daya serta infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung kegiatan sehari-hari di tempat kerja. Fasilitas kerja yang memadai mencakup berbagai aspek, seperti peralatan kantor, ruang kerja yang nyaman, akses ke teknologi dan perangkat lunak yang diperlukan, serta fasilitas pendukung seperti area istirahat dan ruang pertemuan.

f) Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merujuk pada praktik dan kebijakan yang diterapkan untuk melindungi kesehatan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Fokus utamanya adalah mencegah kecelakaan, cedera, dan risiko kesehatan yang dapat terjadi selama aktivitas kerja. Hal ini melibatkan penerapan prosedur keselamatan yang ketat, penyediaan peralatan pelindung diri, pelatihan rutin mengenai praktik keselamatan, dan pengawasan lingkungan kerja untuk memastikan bahwa semua standar keselamatan dipatuhi.

i. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan

& Malayu, 2013). Lebih lanjut, menurut Posuma (2013) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat di atas bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atas jasa yang diberikan kepada organisasi, dan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi (A. R. Putra & Mardikaningsih, 2021). Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan diberi imbalan sesuai dengan kontribusi mereka, tingkat kepuasan dan motivasi mereka meningkat (Ludin *et al*, 2023). Kompensasi yang baik tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga tunjangan, bonus, dan insentif lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan (Sinaga, 2020). Illahi *et al* (2024) berpendapat bahwa ketika karyawan merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi, yang mengurangi turnover dan meningkatkan retensi karyawan.

2) Indikator Kompensansi

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kompensansi menurut (Ardiansyah *et al*, 2020) sebagai berikut:

a) Normatif

Kompensasi normatif adalah jenis imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan standar atau aturan yang berlaku di industri atau organisasi, bukan hanya berdasarkan kinerja individu. Ini mencakup komponen seperti gaji pokok, tunjangan standar, dan manfaat lainnya yang dirancang untuk memenuhi harapan umum dan kebutuhan dasar karyawan.

b) Kebijakan

Kompensasi kebijakan merujuk pada aturan dan prinsip yang diterapkan oleh organisasi dalam menetapkan dan mengelola imbalan finansial bagi karyawan. Kebijakan ini mencakup berbagai elemen seperti struktur gaji, tunjangan, bonus, dan insentif, serta cara-cara untuk menentukan dan menyesuaikan kompensasi berdasarkan faktor-faktor seperti posisi, pengalaman, kinerja, dan pasar tenaga kerja.

j. Kohesivitas Kelompok

1) Pengertian Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas kelompok merupakan ketertarikan anggota anggota dalam kelompok untuk melekat satu dengan yang lain agar menjadi sebuah kesatuan (Safitri & Andrianto, 2016). Lebih lanjut menurut Amalah (2021) kohesivitas kelompok merupakan ketertarikan anggota kelompok terhadap organisasinya yang terjadi

secara sadar dan alamiah untuk bergabung didalam suatu organisasi menjalankan visi dan misi yang telah disepakati bersama. Dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat di atas bahwa kohesivitas kelompok merupakan daya tarik menarik anggota kelompok dan mereka untuk mejadi bagian dari kelompok terhadap organisasi secara alamiah untuk bergabung didalam organisasi.

Kohesivitas kelompok memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisas (Sualang *et al*, 2024). Suwardi *et al* (2024) berpendapat bahwa kohesivitas yang tinggi meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis. Dengan adanya solidaritas dan dukungan antar karyawan, komitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi menjadi lebih kuat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan (Manurung *et al*, 2022).

2) Indikator Koheisvitas Kelompok

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kohesivitas kelompok menurut Carron *et al* (1989) sebagai berikut:

a) Daya Tarik Individu pada Kelompok Sosial

Daya tarik individu pada kelompok sosial merujuk pada sejauh mana seseorang merasa terhubung dan tertarik untuk bergabung atau berpartisipasi dalam kelompok sosial tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi daya tarik ini mencakup

kesamaan nilai, minat, dan tujuan, serta kualitas hubungan interpersonal yang ada di dalam kelompok.

b) Daya Tarik Individu pada Kelompok Tugas

Daya tarik individu pada kelompok tugas merujuk pada motivasi dan keinginan seseorang untuk bergabung dan berkontribusi dalam kelompok yang dibentuk untuk menyelesaikan tugas atau proyek tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi daya tarik ini termasuk relevansi dan tantangan tugas yang dihadapi, serta kesesuaian antara keterampilan individu dan kebutuhan kelompok.

c) Interaksi Kelompok Sosial

Interaksi sosial adalah hubungan timbal balik antara individu dengan individu lain atau kelompok, yang terjadi melalui kontak sosial dan komunikasi. Proses ini melibatkan aksi dan reaksi yang saling mempengaruhi, serta dapat terjadi dalam berbagai bentuk seperti kerjasama, persaingan, atau konflik.

d) Interaksi Kelompok Tugas

Interaksi kelompok tugas adalah bentuk interaksi sosial yang terjadi ketika sekelompok individu bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, setiap anggota kelompok memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas, serta berkontribusi sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa jurnal dari penelitian terdahulu yang digunakan referensi dan acuan, disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
1.	Paulo, R., Lopes, Pereira, M., Nascimento, Jose, L., 2015 <i>Authentic Leadership And Organizational Commitment: The Mediating Role Of Positive Psychological Capital</i> Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)	Untuk memperdalam pemahaman tentang interaksi antara gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan, dengan penekanan khusus pada peran modal psikologis positif sebagai mediator.	1. <i>Psychological Capital</i> 2. Gaya Kepemimpinan 3. Komitmen Organisasi	Analisis Konfirmatori	Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis positif memediasi hubungan antara kepemimpinan autentik dan komitmen organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketahanan berdampak negatif pada komitmen organisasi.
2.	Akter, A. Hossen, M.A., Islam, Md. Nasrul., 2016	Untuk menyelidiki hubungan antara keseimbangan kerja dan	2. Komitmen Organisasi 3. <i>Work Life Balance</i>	Analisis deskriptif, analisis model	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University Teachers: Evidence from Jashore University of Science and Technology International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)</i>	kehidupan (<i>work life balance</i>) dengan komitmen organisasi di kalangan karyawan, khususnya di kalangan dosen di <i>Jashore University of Science and Technology, Bangladesh.</i>		regresi linier	positif yang signifikan antara keseimbangan kerja dan komitmen organisasi di kalangan dosen di <i>Jashore University of Science and Technology.</i>
3.	Aranki, D. H., 2019 <i>The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment</i> Modern Applied Science; Vol.	Untuk mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi.	1. Komitmen Organisas 2. Budaya Organisasi	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi	Hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi di perusahaan-perusahaan IT di Jordan.

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
	13, No. 4; 2019				
4.	Daniel, C.O., 2019 <i>Compensation Management and Its Impacts on Organisational Commitment</i> <i>International Journal of Contemporary Researches, Vol. 6, No. 2, February 2019.</i>	Untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi komitmen (OC) di antara 204 pejabat pemerintah daerah di Pathumthani , Thailand.	1. Komitmen Organisasi 2. Kompensasi	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian ini menyampaikan bahwa manajemen kompensasi secara positif mempengaruhi komitmen organisasi di antara karyawan, menunjukkan hubungan yang kuat antara dua faktor
5.	Kiran, M., Hussain, Md., Afzal, Md., Gillani, S, A. 2019 <i>Impact of Professional Stress and Career Development on Organizational</i>	Untuk menentukan dampak pengembangan karir dan stres profesional terhadap komitmen organisasi di kalangan perawat.	1. Komitmen Organisasi 2. Pengembangan Karir 3. Stres Profesional	Analisis Deskriptif dan Analisa Korelasional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dan komitmen organisasi di kalangan perawat.

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
	<p><i>Commitment Among Nurses</i></p> <p>Journal of Health, Medicine and Nursing Vol. 62, 2019</p>				<p>Penelitian ini juga menemukan bahwa stres profesional memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasi,</p>
6.	<p>Khusk, A.A., 2019</p> <p><i>Impact of Locus of Control (LOC) and Organizational Commitment on Employee Performance - Study of Service Sector, Pakistan</i></p> <p><i>International Journal of Law and Peace Works</i> Kambohwell Publishers Enterprises Vol. 6, Issue</p>	<p>Untuk mengeksplorasi pengaruh locus of control (LOC) terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dalam konteks industri layanan, khususnya di Careem, Pakistan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Organisasi 2. Kinerja Karyawan 3. <i>Locus of Control</i> 	<p>Analisis korelasi Pearson</p>	<p>Penelitian ini menegaskan bahwa LOC internal berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dan, pada gilirannya, kinerja karyawan di Careem, Pakistan.</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
	05, PP. 01-06, May 2019				
7.	Lee, T.Y., 2020 <i>Group Cohesiveness and Organizational Commitment: Moderated by Transformational Leadership</i> <i>Proceeding on Japan International Business and Management Research Conference (JIBM) Volume 1 Number 1 (2020): 9-14</i>	Untuk mengeksplorasi pengaruh kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi, serta untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional sebagai moderator dalam hubungan tersebut.	1. Komitmen Organisasi 2. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kohesivitas Kelompok	Analisis Moderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat kohesivitas dalam kelompok, semakin besar komitmen anggota terhadap organisasi.
8.	Riffay, Achmat., 2020 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work life balance dan kepuasan kerja	1. Komitmen Organisasi 2. <i>Work Life Balance</i> 3. Kepuasan Kerja	Analisis Deskriptif	Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
	dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan	terhadap komitmen organisasi guru SMK Swasta di Kecamatan Masohi Kabupaten Masohi Timur.			komitmen organisasi guru.
9.	Rahmi, W., 2020 Pengaruh Pengembang an Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin) AL – Ulu m Sosial dan Humaniora Volume 6 No 2, Oktober 2020	Untuk mengetahui pengembang an karir, komitmen organisasi dan pengembang an karir untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap karyawan di PT.Donindo Kantor Cabang Banjarmasin	1. Komitmen Organisasi 2. Pengembang an Karir	Analisis Deskriptif dan Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengembang an karir terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Donindo di Banjarmasin menunjukkan kriteria cukup baik dan sesuai.
10.	Ahakwa, I., Yang, J.,	Untuk memahami bagaimana	1. Komitmen Organisasi	Analisis model	Hasil penelitian menunjukkan

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
	Tackie, E.A., Dartey, S., 2021 <i>The Effects of Job Autonomy, Organizational Learning, and Work Environment on Organizational Commitment of Public Sector Employees in the Ashanti Region of Ghana.</i> IJSRM Volume 09 Issue 1 January 2021.	berbagai aspek lingkungan kerja, seperti fasilitas, budaya organisasi, dan otonomi kerja, dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.	2. Efek Otonomi Kerja 3. Pembelajaran Organisasi 3. Lingkungan Kerja	persamaan struktural (<i>Structural Equation Modeling</i> - SEM).	bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
11.	Alsughayir, A., 2021 <i>The effect of emotional intelligence on organizational commitment: Understandi</i>	Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (EI) pada komitmen organisasi, terutama dalam	1. Komitmen Organisasi 2. <i>Emotional Intelligence</i> 4. <i>Job Satisfaction</i>	<i>Exploratory Factor Analysis</i> (EFA)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
	<p><i>ng the mediating role of job satisfaction</i></p> <p><i>Management Science Letters 11</i> (2021) 1309–1316</p>	konteks karyawan layanan pelanggan di bank Saudi.			kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
12.	<p>Putra, A, R., Rahayu M, 2022</p> <p>Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi</p> <p>Edunomika – Vol. 06, No. 01</p>	Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasi 2. Kompensasi 3. Lingkungan Kerja 	Analisis Regresi Linier Berganda	<p><u>Hasil analisis,</u> <u>ditemukan</u> <u>bahwa</u> <u>kompensasi</u> <u>dan</u> <u>lingkungan</u> <u>kerja</u> <u>berpengaruh</u> <u>signifikan</u> <u>terhadap</u> <u>komitmen</u> <u>organisasi,</u> <u>baik secara</u> <u>parsial</u> <u>maupun</u> <u>simultan.</u></p>
13.	<p>Imam, H., Padang, N.S., Soesanto, D.R., Qadafi, Muamar, 2023</p> <p>Analisis Pengaruh</p>	Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak budaya organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja, serta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Organisasi 2. Kinerja 3. Budaya Organisasi 4. Kompetensi Pegawai 	Analisis Hierarchical Linear Modeling (HLM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi pegawai memiliki dampak signifikan terhadap

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
	Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja: Implikasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum di DKI Jakarta) Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi, 7(4), 2023, 1411-1421	implikasinya pada komitmen organisasional di Rumah Sakit Umum (RSU) di Wilayah DKI Jakarta..			kinerja, serta berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Selain itu, komitmen organisasional juga memediasi parsial pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja.
14.	Isna, R. M. P., Danial, R. M. D., Nurmala Resa, 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Komitmen	Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap komitmen organisasi (studi empiris pada 5 Komunitas Driver	1. Komitmen Organisasi 2. Lingkungan Kerja 3. Fleksibilitas Kerja	Analisis model regresi	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta fleksibilitas kerja juga memiliki pengaruh positif dan

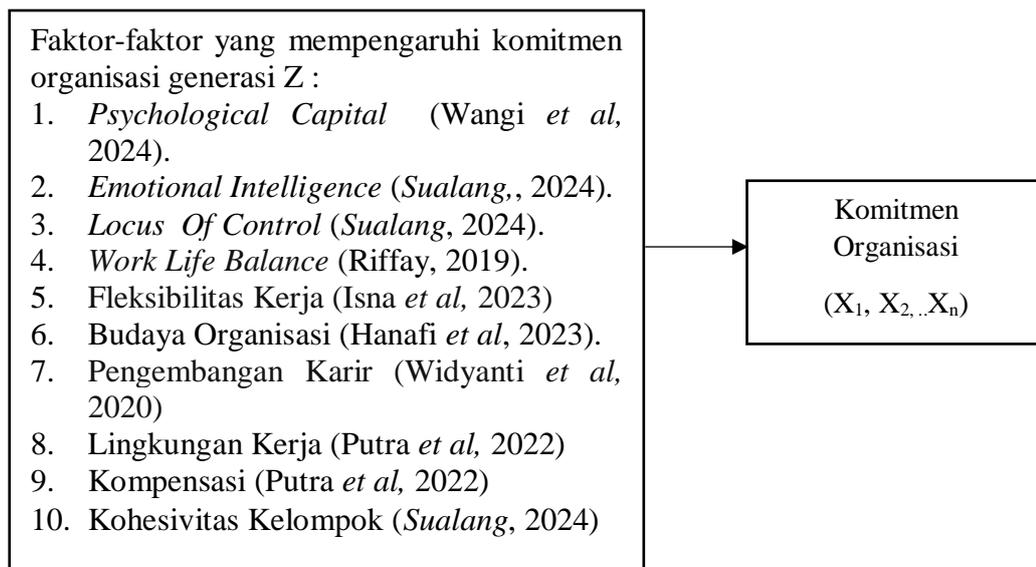
No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
	Organisasi pada Driver Maxim COSTING:J ournal of Economic, Business and Accounting.	Maxim-bike Kota Sukabumi).			signifikan terhadap komitmen organisasi pada 5 Komunitas Diver Maxim- bike Kota Sukabumi.
15.	Sualang, M, M., Sendow, G.M., Sopeono, Djurwati, 2024 Pengaruh Kohesivitas Kelompok, <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado Jurnal EMBA Vol. 12 No. 1	Untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok, emotional intelligence dan locus of control terhadap komitmen organisasi baik secara simultan maupun secara parsial.	1. Komitmen Organisasi 2. Kohesivitas Kelompok 3. <i>Emotional Intelligence</i> 4. <i>Locus of Control</i>	Analisis regresi linear berganda	Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kohesivitas kelompok, <i>emotional intelligence</i> dan <i>locus of control</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kohesivitas kelompok secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen. <i>Emotional intelligence</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
	Maret 2024, Hal. 985-997				organisasi. <i>Locus of control</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
16.	Wangi, T.S., Nilasari, B.M., Nisfiannoor, M., 2024. Pengaruh <i>Task-Oriented Leadership Style</i> , <i>Psychological Capital</i> , dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja SEIKO : Journal of Management & Business	Untuk menganalisis pengaruh <i>task-oriented leadership style</i> , <i>psychological capital</i> , dan <i>employee empowerment</i> terhadap <i>organizational commitment</i> dengan <i>job satisfaction</i> sebagai mediasi.	1. Komitmen Organisasi 2. Kepuasan Kerja 3. <i>Task-Oriented Leadership Style</i> 4. <i>Psychological Capital</i> 4. Pemberdayaan karyawan	Analisis model persamaan struktural	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh <i>task-oriented leadership style</i> , <i>psychological capital</i> , dan <i>employee empowerment</i> terhadap <i>organizational commitment</i> dengan <i>job satisfaction</i> sebagai mediasi.

Sumber: Data primer (data diolah 2024)

C. Kerangka Konseptual

Menurut (Rismawati, 2021), kerangka konsep merupakan penjelasan dan gambaran tentang bagaimana konsep-konsep berhubungan satu sama lain atau antara variabel dalam masalah yang ingin diteliti. Berdasarkan penelitian yang di angkat, penulis akan menganalisis dari ke sepuluh faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi generasi Z yakni: *psychological capital* (modal psikologis), *emotional intelligence* (kecerdasan emosional), *locus of control* (kontrol diri), *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja), fleksibilitas kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, kompensasi, dan kohesivitas kelompok. Dimana akan ditentukan faktor dominan yang berpengaruh. Dimana akan ditentukan faktor dominan yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi generasi Z di Kota Madiun yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data Penelitian Terdahulu

D. Landasan Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penilitan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada generasi Z yakni *psychological capital* (modal psikologis) berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh T. S. Wangi *et al* (2024), *emotional intelligence* (kecerdasan emosional), *locus of control* (orientasi kontrol diri) serta kohesivitas kelompok berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sualang *et al*, 2024), *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Riffay, 2019), fleksibilitas kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Isna *et al*, 2023), budaya organisasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi *et al*, 2023), pengembangan karir berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Widyanti, 2020), lingkungan kerja, dan kompensasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (A. R. Putra & Mardikaningsih, 2021). Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor dominan terhadap komitmen organisasi.