

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian mengenai implementasi penerapan outsourcing serta dampaknya terhadap komitmen organisasi karyawan, peneliti merujuk beberapa penelitian terdahulu yang pernah dibuat sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan tema atau pembahasan peneliti.

1. Jurnal dari (Soegianto & Sutanto, 2013) Jurnal AGORA Vol. 1, No. 1 (2013) tentang Penerapan Strategi Alih Daya (outsourcing) di UD. Puyuh Plastik Ditinjau Dari Ketentuan Perundangan Dan Etika Bisnis. Hasil penelitian menerangkan bahwa hasil dari penelitian ini adalah UD.Puyuh Plastik telah menerapkan hampir seluruh ketentuan perundangan sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia. Dalam hal etika bisnis berdasarkan teori hak, UD. Puyuh Plastik telah memenuhi kewajibannya sebagai pelaku bisnis dalam pemberian hak dan kesejahteraan tenaga kerja alih daya yang mana hasil penelitian juga menunjukkan tidak adanya perbedaan pemberian hak antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja alih daya.Persamaan dalam penelitian ini membahas tentang penerapan outsourcing. Namun, di tinjau dari ketentuan perundangan dan etika bisnis, sedangkan yang ingin di teliti peneliti di sini adalah penerapan outsourcing serta dampaknya terhadap komitmen organisasi karyawan.
2. Skripsi Indah Putri Handini (2012) tentang Analisis Penerapan *Outsourcing* Di Strategic Business Unit Garuda Serta Medika PT Garuda

Indonesia (persero) TBK. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan yang dilakukan oleh peneliti, secara umum penerapan *outsourcing* di Satellite Business Unit Garuda Sentra Medika sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator atau langkah yang digunakan untuk menerapkan *outsourcing*. Dari indikator-indikator tersebut dapat dilihat penerapan *outsourcing* di Satellite Business Unit Garuda Sentra Medika sudah baik walaupun terdapat dua indikator yang tidak dapat dilihat apakah penerapannya sudah baik apa belum karena memang beberapa indikator tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang ada dalam penerapan *outsourcing* di Satellite Business Unit Garuda Sentra Medika. Penerapan *outsourcing* tersebut memang sudah sesuai penerapannya dengan indikator-indikator tersebut tetapi masih terdapat beberapa masalah yang terjadi seperti masalah jaminan pegawai *outsourcing* dan masalah penggajian yang pegawai *outsourcing* dapatkan. Persamaan dengan penelitian yang ingin diteliti peneliti adalah sama-sama meneliti tentang penerapan *outsourcing*. Namun, yang membedakannya adalah obyek dan penelitian ini membahas penerapan *outsourcing* di *strategic business* unit Garuda Sentra Medika sedangkan yang akan diteliti sekarang adalah penerapan *outsourcing* serta dampaknya terhadap komitmen karyawan.

3. Jurnal (Astuti & Manuabe, 2014) dalam jurnal psikologi udayana Vol. 1, No. 3, (2014) tentang Hubungan Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada PT. Bank CIMB NIAGA TBK, wilayah Bali. Hasil penelitian menemukan hubungan yang

signifikan antara ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak. Ketidakamanan kerja berhubungan negatif signifikan dengan kinerja karyawan kontrak. Komitmen organisasi berhubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan kontrak. Penelitian ini sama-sama membahas tentang penerapan outsourcing terhadap komitmen karyawan. Tetapi yang membedakannya adalah objek yang ingin di teliti peneliti sekarang adalah di bank syariah.

4. Jurnal (Devi, Noer, & Rahmawati, 2017) dalam jurnal sains dan seni ITS Vol.6, No. 2 (2017) tentang Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai *Outsourcing* Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai tetap memiliki nilai pemberdayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai *outsourcing*. Persamaan dengan penelitian yang ingin di teliti sekarang adalah sama-sama menggunakan karyawan *outsourcing* sebagai responden, disamping persamaan terdapat perbedaan juga, yaitu topik pembahasannya. Dimana penelitian terdahulu menggunakan topik permasalahannya adalah perbandingan karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap terhadap komitmen organisasi, sedangkan penelitian sekarang hanya menjadikan karyawan *outsourcing* sebagai responden utama untuk mengukur komitmen organisasinya terhadap suatu perusahaan.

5. Jurnal (Asiah & Yusniar, 2017) dalam jurnal *spread* vol. 7 No. 1 (2017) tentang Problematika Penempatan Pekerja *outsourcig*. Hasil penelitian terjadi beberapa permasalahan seputar penempatan outsourcing. Untuk mengatasi masalah tersebut peneliti terdahulu memberikan tiga solusi yang meliputi tahap perencanaan, tahap penyusunan perjanjian, dan tahap evaluasi pelaksanaan perjanjian. Tahap perencanaan mencakup beberapa hal seperti penentuan pekerjaan yang akan dioutsorce, apakah pekerjaan tersebut adalah merupakan bisnis utamanya yang tidak boleh dioutsourcingkan atau pekerjaan pendukung yang boleh di-outsourcingkan. Tahap kedua yaitu penyusunan perjanjian antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan outsource. Kemudian antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* perlu dibuat perjanjian kerja tersendiri yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam perjanjian kerja inilah diatur mengenai pelatihan kerja sebelum penempatan karyawan, disiplin kerja dan hasil kerja yang harus dicapai, hak atas upah termasuk upah lembur, jaminan sosial, hak cuti dan lain-lain. Tahap yang ketiga yaitu evaluasi terhadap pelaksanaan perjanjian untuk menjamin bahwa hal-hal yang tercantum dalam perjanjian dilaksanakan dengan baik. Persamaan dengan penelitian terdahulu masih membahas topik seputar *outsourcing*. Namun, dalam segi penempatan kerja, sedangkan yang ingin diteliti sekarang tentang penerapan outsourcing serta dampaknya terhadap komitmen organisasi.

6. Jurnal (Julianti, 2015) dalam Jurnal Advokasi Vol. 5, No. 1 2015 tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa pelaksanaan *outsourcing* beberapa tahun setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan masih mengalami kelemahan, terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antar perusahaan dengan pekerja. Jurnal ini juga menjelaskan sebaiknya perusahaan tidak menggunakan sistem PKWT dan lebih baik menggunakan sistem PKWTT, dan apabila perusahaan tetap menggunakan sistem kerja PKWT maka perjanjian kerja harus mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang obyek kerjanya tetap ada walaupun terjadi pergantian perusahaan. Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah sama-sama membahas tentang permasalahan hukum *outsourcing* di Indonesia sedangkan perbedaannya adalah, peneliti tidak hanya membahas tentang hukum dan penerapan *outsourcing* tapi akan membahas juga tentang komitmen karyawan dari dampak adanya *outsourcing* tersebut dalam suatu perusahaan.
7. Jurnal (Sinaga, 2015) dalam jurnal ilmu hukum dirgantara Vol. 5, No. 2 (2015) tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan *Outsourcing* Di Indonesia. Hasil penelitian ini adalah masih adanya ketidakseimbangan antara hak pekerja dengan perusahaan. Buktinya posisi pemberi kerja dengan pekerja/buruh berada dalam posisi

tidak seimbang, pemberi kerja berada dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerjaan berada dalam posisi yang lemah sehingga cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja. Hal ini sering menimbulkan masalah ketengakerjaan bahkan berujung sampai ke pengadilan. Untuk mewujudkan perjanjian kerja *outsourcing* yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan. Apabila timbul masalah dalam perjanjian kerja *outsourcing*, maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme. Namun, harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak. Artinya masih ada kesalahan dari penerapan *outsourcing* yang tidak sesuai dengan UU ketenagakerjaan dan hak pekerja. Persamaan dengan peneliti adalah masih membahas seputar permasalahan tentang *outsourcing* yang terjadi Indonesia ditinjau dari segi hukum, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti akan membahas seputar penerapan *outsourcing* di sebuah lembaga keuangan syariah yang berdampak pada komitmen karyawan.

8. Jurnal (Kristine, 2017) dalam jurnal eksklusif Vol. 14.No. 2 (2017) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Mitra

Karya Jaya Sentosa. Hasil dari penelitian berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa secara kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karena faktor self-esteem, sedangkan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Artinya dengan Kepuasan dan Komitmen Organisasi akan menimbulkan motivasi kerja maka akan menimbulkan dan mempengaruhi kinerja karyawan PT Mitra Karya Jaya Sentosa. Penelitian ini bersangkutan dengan tema yang diangkat peneliti tentang komitmen karyawan *outsourcing*, tetapi yang membedakan adalah peneliti ingin membahas juga tentang penerapan *outsourcing* yang masih banyak terjadi kesalahan praktik sehingga berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

9. Jurnal (Yetniwati, 2017) dalam Jurnal Hukum Islam Vol. 2, No. 2 (2017) tentang Analisa Pengaturan Perlindungan Upah Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Dan Prinsip-prinsip Hukum. Dalam hasil penelitiannya pengaturan upah dalam hukum positif Indonesia belum mengatur konsep perlindungan upah, konsep upah yang Limitatif, konsep jaring pengaman upah tidak ada, konsep upah layak belum jelas, masih ditentukan bahasa hukum yang ambigu. Demi kepastian hukum hak pekerja atas upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 perlu direvisi dengan menetapkan konsep perlindungan upah yang layak bagi para pekerja. Perbedaan penelitian ini dengan tema yang ingin diangkat peneliti adalah

dalam sistem permasalahan, di penelitian ini hanya membahas hukum upah yang sesuai dengan syarat Islam sedangkan penelitian yang ingin diteliti oleh peneliti adalah tentang penerapan *outsourcing*, karena dalam prakteknya masih terdapat pelanggaran hak dan upah karyawan yang tidak sesuai dengan syariat Islam.

10. Jurnal (Ramadhani, 2017) dalam jurnal *Deliberatif* Vol. 1, No. 1 (2017) tentang Tinjauan Yuridis Terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing* Pada Bank BUMN. Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa praktik *outsourcing* umumnya tidak mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bahwa pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja seperti persyaratan hubungan kerja, persyaratan pengupahan, persyaratan waktu kerja waktu istirahat dan upah kerja lembur, kompensasi kecelakaan kerja, serta persyaratan keselamatan bagi pekerja *outsourcing* di Kota Langsa tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pekerja/buruh merasa dirugikan secara ekonomi dan sosial, merasadiperlakukan tidak adil serta tidak manusiawi. Persamaan dengan tema yang ingin diangkat peneliti masih membahas seputar tentang permasalahan *outsourcing* terhadap hak-hak karyawan tetapi yang membedakan disini peneliti ingin meniti juga tentang penerepanya tapi bukan di BUMN melainkan di Lembaga Keuangan Syariah.

B. Kerangka Teori

1. Teori Utama

Kahneman dan Tversky mengembangkan teori prospek sebagai deskripsi yang lebih akurat dalam pengambilan keputusan. Teori ini menjelaskan tentang seseorang yang mengambil keputusan dalam keadaan yang tidak pasti hasilnya. Teori ini menjelaskan bahwasannya manusia dalam pengambilan keputusan yang tidak rasional dan kerugian berdampak emosional yang lebih besar dari pada keuntungan, sekalipun hasilnya tidak berbeda. Hal ini sangat berkaitan dengan penerapan *outsourcing*, karena dalam penerapannya mengandung unsur ketidakpastian. Teori ini juga menjelaskan bahwa individu lebih menyukai sesuatu yang pasti dan menghindari sesuatu yang tidak pasti. Karyawan *outsourcing* akan merasakan ketidakpastian posisi kerjanya dalam sebuah perusahaan sehingga dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Praktik *outsourcing* selama ini telah diakui lebih banyak merugikan karyawan perusahaan yang tidak mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja (Sinaga, 2015). Pelaksanaan perlindungan kerja, persyaratan hubungan kerja, persyaratan pengupahan, persyaratan waktu lembur kerja serta persyaratan kelesamatan kerja tidak diberikan (Ramadhani, 2017). Penerapan *outsourcing* ini perlu adanya intervensi pemerintah melalui perundang-undangan, pengawasan dan penegakan hukum

ketenagakerjaan agar para pekerja bisa mendapatkan haknya sebagai pekerja.

Pemerintah harus bersikap tegas dan harus mampu mengakomodir usulan dari pihak organisasi-organisasi buruh yang sering menyuarakan tentang keadilan dan kesejahteraan buruh. Jangan hanya dijadikan corong dan melindungi perusahaan saja, tetapi harus juga memperhatikan rasa keadilan dan kesejahteraan para buruh (Suyanto & Nugroho, 2016).

2. *Outsourcing*

Outsourcing dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai “alih daya”, dalam praktiknya pengertian dasar *outsourcing* merupakan pengalihan sebagian pekerjaan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan (Budiartha, 2016). Pendapat Amin Widjaja Tunggal dalam (Budiartha, 2016), bahwa *outsourcing* adalah usaha mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan kepada pihak lain, sedangkan, menurut Chandra Suwondo dalam (Budiartha, 2016), menyatakan *outsourcing* adalah suatu pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*), melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan jasa *outsourcing*.

Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger yang dikutip Amin Widjaja Tunggal dalam (Budiartha, 2016), bahwa *outsourcing* merupakan suatu proses yang mana seluruh barang diadakan dari pihak lain melalui kontrak-kontrak jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan. Dalam bidangnya *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan untuk memproduksi atau melaksanakan pekerjaan oleh suatu perusahaan melalui penyediaan tenaga kerja. Artinya ada perusahaan lain yang khusus melatih, menyediakan dan memperkerjakan pekerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan ini yang memiliki ikatan langsung dengan para pekerja. *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan yang bertujuan mendapatkan keuntungan bersama (Budiartha, 2016). Perusahaan dengan adanya perusahaan *outsourcing* tidak perlu repot-repot membuang waktu dan pikiran yang tidak penting karena hal tersebut bisa di serahkan kepada perusahaan penyedia jasa.

Berdasarkan definisi dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa *outsourcing* merupakan salah satu cara organisasi untuk melakukan efisiensi dengan melibatkan pihak ke tiga. Praktik *outsourcing* juga diharapkan mampu menekan biaya yang harus dikeluarkan organisasi dan diharapkan mampu untuk mendapatkan talenta-talenta yang lebih baik dari pada yang di miliki organisasi itu sendiri.

Seperti yang sudah di uraikan di atas, *outsourcing* adalah salah satu cara organisasi dalam menghadapi tingginya tingkat persaingan. Akibat dari tingginya persaingan itu organisasi melakukan langkah-langkah

dimana organisasi perlu menekan sekecil mungkin biaya yang dikeluarkan dan menghasilkan sebanyak mungkin keuntungan. Menurut Pamungkas (2014) dalam (Bakhri, Buchori, & Ardi, 2018), ada beberapa alasan perusahaan melakukan outsourcing yaitu pertama, efisiensi kerja didalam perusahaan dapat melimpahkan kerja-kerja oprasional kepada perusahaan outsourcing. Kedua, risiko oprasional perusahaan dapat di limpahkan kepada pihak lain. Ketiga, sumber daya perusahaan yang ada dapat dimanfaatkan untuk kebutuhan lain yang lebih fokus dalam meningkatkan produksi. Keempat mengurangi biaya pengeluaran. Kelima, perusahaan mempekerjakan pekerja yang terampil dan murah. Keenam, mekanisme control terhadap buruh menjadi lebih baik.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara definisi berkaitan dengan kekuatan identifikasi individu dalam keterlibatannya di organisasi tertentu (Sudarmanto, 2015). Pendapat yang di kemukaan oleh Neale dan Northcraft (1991) dalam (Sudarmanto, 2015), secara umum komitmen organisasi mencakup beberapa hal, yaitu kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan kuat atau sungguh-sungguh terhadap kepentingan organisasi, dan kemauan kuat untuk terus menerus atau selalu ingin menjadi anggota organisasi.

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) komitmen merupakan suatu dorongan emosional yang mengarah pada sesuatu yang

positif, dimana suatu anggota percaya dan peduli terhadap organisasi diliat dengan sikap maksimal dalam meningkatkan kompetensi. Melihat beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komittmen organisasi merupakan suatu keinginan anggota untuk tetap berada disebuah organisasi karena ikatan emosional yang kuat terhadap organisasinya.

Meyer dan Alen dalam (Sudarmanto, 2015), mengemukakan tiga macam pengukuran komitmen organisasi, yaitu komitmen *afektif*, komitmen *continuance*, dan komitmen *normative* :

- a. Komitmen *afektif* adalah komitmen yang menimbulkan perasaan memiliki dan terlibat dalam organisasi sehingga, terus berusaha untuk tetap berada di kehidupan organisasi kerena mereka memang senang berada di organisasi tersebut.
- b. Komitmen *continuance* adalah biaya atau resiko yang harus di tanggung apabila seseorang keluar dari organisasi jadi, muncul keraguan akan kebutuhannya terhadap organisasi dan apabila meninggalkan organisasi tersebut anggota akan merasakan suatu kerugian sehingga tetap tinggal di organisasi tersebut karena butuh.
- c. Komitmen *normative* adalah salah satu komitmen yang menimbulkan keinginan atau perasaan anggota untuk tetap tinggal di sebuah organisasi karena adanya kesadaran dari anggota akan kewajiban mereka terhadap apa yang harus diberikan kepada organisasinya.

Menurut Argyris pada (Pfeffer & dkk, 2003) membagi komitmen menjadi dua bagian besar yaitu, komitmen eksternal dan komitmen internal:

- a. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan yang menghasilkan adanya *reward* dan *punishment*.
- b. Komitmen Internal komitmen yang muncul dari diri sendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab berdasarkan pada motivasi yang dimilikinya.

Armstrong (2003) dalam (Sudarmanto, 2015), mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mencakup tiga hal, yaitu penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk bersama dan berada di organisasi, dan kesediaan bekerja keras demi nama organisasi.

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) membagi dimensi komitmen organisasional menjadi 4 bagian, sebagai berikut:

- a. Faktor logis merupakan anggota yang bertahan di organisasi karena adanya pertimbangan logis.
- b. Faktor lingkungan merupakan anggota bertahan karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan merasa dihargai.

- c. Faktor harapan merupakan adanya sistem yang transparan dan terbuka dalam berkarir yang membuat anggota tetap tinggal di organisasi.
- d. Faktor ikatan emosional merupakan adanya ikatan yang kuat pada organisasi dan anggapan bahwa orang-orang yang ada di organisasi adalah keluarganya sehingga memilih tetap bertahan.

Komitmen organisasi merupakan sebuah keharusan yang perlu dimiliki oleh anggota organisasi. Memiliki komitmen dalam sebuah organisasi akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya, sedangkan anggota yang belum memiliki komitmen terhadap organisasinya akan mempersulit organisasinya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pada faktanya organisasi anggota kurang menjadi perhatian bagi organisasi, ini yang menyebabkan kemudian yang menyebabkan rendahnya pencapaian target kerja anggota dan loyalitas anggota berkurang.

Definisi di atas pada prinsipnya komitmen organisasi merupakan kompetensi individu yang berkaitan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keterikatan individu terhadap apa yang ingin dicapai suatu organisasi akan mendorong individu untuk selalu

menyesuaikan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Keterkaitan ini akan mendorong setiap individu memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi. Seorang pemimpin pasti menghendaki agar anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya (Sudarmanto, 2015). Komitmen yang kuat terhadap organisasinya akan memudahkan seorang pemimpin menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berakibat tidak kehilangan sumber daya yang berharga, jadi akan terus bisa membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Devi, Noer, & Rahmawati, 2017).

Tingginya tingkat *turnover* karyawan di sebuah organisasi menunjukkan bahwa organisasi tidak bisa menyeimbangkan tuntutan organisasi dengan tuntutan kebutuhan individu (Sudarmanto, 2015). Tuntutan atau target yang di berikan suatu organisasi sangat tinggi tidak sebanding dengan upah yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan individu. Masalah ini akan berdampak terhadap komitmen kerja setiap individu dan akan mempengaruhi tujuan organisasi yang harus di capai.

Dalam teori di atas ada keterkaitan dengan permasalahan yang ingin di angkat peneliti yaitu adanya alat ukur seperti yang di kemukakan Meyer dan Alen, seperti *afektif*, *continuance*, dan *normative*. Teori ini memudahkan peneliti dalam mengukur setiap individu yang masuk golongan manakah dalam komitmennya di suatu organisasi, karena setiap individu pasti memiliki cara pandang yang

berbeda terhadap organisasinya. Teori ini bisa menjadi alternatif untuk menjadi tolak ukur dalam melihat komitmen setiap individu dalam sebuah organisasi.