

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Alasan Pemilihan Teori

Peneliti menggunakan teori *centrality of religiosity* dari Huber dan komitmen organisasi dari Allen dan Meyer. Teori *centrality of religiosity* Huber mengacu pada lima dimensi religiusitas dari Charles Glock yang kemudian direvisi oleh Huber. Huber menganggap hubungan dari struktur aspek-aspek religiusitas dan kepentingan utama dari agama masih tidak jelas pada teori sebelumnya. Selain itu, Glock dirasa terlalu menggeneralisasi konten-konten religius karena investigasi empirisnya berfokus pada kekristenan yang berada di Amerika Utara, sehingga indikator model multidimensionalnya cenderung bias dan berlawanan dengan klaim teoretis tentang universalitas (Huber & Huber, 2012). Teori Huber dikembangkan juga untuk orang-orang Budha, Hindu, dan Islam sebab dasar teoretis berasal dari skala *centrality of religiosity* dalam 20 versi bahasa dengan norma untuk 21 negara.

Teori komitmen organisasi yang disusun oleh Allen dan Meyer memberikan penjelasan secara kognitif dan afektif dalam konsep tiga komponen yang membuat komitmen itu terjadi dalam diri individu. Berbeda dengan teori Porter yang melihat komitmen sebagai konstruksi unidimensional yang di dalamnya terdapat tiga aspek, teori ini dianggap hanya berfokus terhadap kelekatan afektif saja (Mowday, 1999). Selain itu, ada teori dari O'Reilly dan Chatman dengan tiga bentuk ikatan komitmen yaitu *compliance*, *identification*,

dan *internalization*. Allen dan Meyer (1991) menganggap *identification* dan *internalization* dari teori tersebut merupakan dua hal yang sulit dibedakan secara empiris.

Oleh karena itu, peneliti menilai bahwa teori *centrality of religiosity* dari Huber dan Huber serta teori komitmen organisasi dari Allen dan Meyer sebagai teori yang tepat untuk menjelaskan fenomena yang dibahas dalam penelitian ini.

## 2.2 Penjelasan Teori yang Digunakan

### 2.2.1 Teori Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu situasi ketika karyawan telah mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2013). Menurut Northcraft dan Neale (dalam Ingarianti, 2015), komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan seorang karyawan pada organisasi, dan proses yang berkelanjutan melalui organisasi di mana anggota mengungkapkan keprihatinan mereka terhadap organisasi, kesuksesan, serta kesejahteraan dalam bekerja. Reichers (dalam Fauzan, 2018) menjelaskan beberapa definisi dari komitmen organisasi. Pertama, komitmen organisasi berkaitan dengan penghargaan dan pengorbanan yang dilakukan anggota terhadap organisasi. Kedua, komitmen organisasi merupakan suatu sikap dan perilaku yang terbentuk saat anggota mengikat dirinya dengan atribut organisasi. Ketiga, komitmen organisasi terbentuk ketika individu mengidentifikasi dan bersama-sama berusaha mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi. Berdasarkan Allen dan Meyer (1991), komitmen organisasi dapat

dijelaskan sebagai kondisi psikologis seseorang yang merefleksikan tiga tema utama yaitu, keterikatan afeksi dengan organisasi, persepsi biaya yang diasosiasikan dengan meninggalkan organisasi, dan tanggung jawab untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Menurut Meyer dan Herscovitch (dalam Jaros, 2007), arti dari komitmen di dalamnya termasuk komitmen secara perilaku yang menjelaskan tindakan-tindakan yang menunjukkan adanya komitmen, secara spesifik terbagi dalam bentuk perilaku *focal* dan *discretionary*. Perilaku *focal* dari komitmen organisasi mengacu tegas pada tiga tema utama tersebut, sedangkan perilaku *discretionary* dianggap lebih opsional dalam arti karyawan lebih fleksibel untuk mendefinisikan perilaku berkomitmen.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah keadaan dimana seorang karyawan telah memilih untuk tetap melibatkan diri dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi baik karena keterikatan secara afektif, kesamaan nilai-nilai yang dianut dengan organisasinya, ataupun untuk menghindari kerugian dan mendapatkan keuntungan yang belum tentu ada di organisasi lain.

#### **2.2.1.1 Komponen Komitmen Organisasi**

Komponen-komponen dari komitmen organisasi, oleh Allen dan Meyer didasarkan pada tiga tema utama yaitu *affective attachment*, *perceived costs*, dan *obligation*. Maksud dari *affective attachment* ialah keterikatan emosional yang anggota rasakan terhadap tujuan dan nilai organisasi serta organisasinya itu sendiri. *Perceived costs* mengacu pada keuntungan atau kerugian yang bisa didapat ketika hubungan kerja berakhir sebagai faktor untuk mempertahankan

keanggotaan organisasi. *Obligation* memiliki maksud bahwa individu mempertahankan keanggotaannya sebab alasan-alasan moral atau normatif yang telah terinternalisasi (Meyer & Allen, 1991).

Dari ketiga pendekatan di atas, Allen dan Meyer menyusun konsep mengenai komitmen organisasi menjadi tiga komponen, yaitu komitmen *affective*, *continuance*, dan *normative*.

a. Komitmen afektif

Komitmen afektif dialami ketika individu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena sudah merasakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Dipandang secara afektif, komitmen ini dapat berkaitan dengan tingkatan emosi kebahagiaan-kesedihan. Dengan komitmen afektif, keputusan untuk mempertahankan keanggotaan terbentuk dari keinginan diri sendiri (Meyer, Becker, & Dick, 2006).

b. Komitmen kontinuitas

Ketika seorang anggota memiliki kesadaran akan biaya yang harus ia korbakan jika memberhentikan masa kerjanya itulah disebut dengan komitmen kontinuitas (Meyer & Allen, 1991). Anggota bertahan dalam organisasi karena kerugian yang akan ditanggung terlalu banyak jika ia melepaskan diri dari organisasi. Selain itu, tidak tersedianya alternatif juga menjadi dasar terbentuknya komitmen kontinuitas. Secara afektif, komitmen kontinuitas melibatkan tingkatan *security-anxiety*. (Meyer, Becker, & Dick, 2006). Oleh karena itu mempertahankan keanggotaan dalam organisasi menjadi sebuah kebutuhan.

### c. Komitmen normatif

Komitmen normatif merefleksikan perasaan berkewajiban untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi, karena hal tersebut dianggap sebagai hal yang sepatutnya dilakukan. Hal tersebut disebabkan adanya internalisasi tekanan normatif, dari pengalaman-pengalaman yang didapat baik pada level keluarga, kultural, ataupun organisasi itu sendiri (Meyer & Allen, 1991). Tingkatan elemen afektif yang berkaitan dengan komitmen ini ialah *pride-guilt* (Meyer, Becker, & Dick, 2006).

Ketiga poin tersebut merupakan komponen dan bukan jenis, sehingga individu dapat mengalami lebih dari satu atau bahkan semua dimensi komitmen secara bersamaan. Komitmen organisasi yang ideal menurut Meyer dan Allen (2004) ialah individu yang memiliki komitmen afektif tinggi tetapi komitmen kontinuitas rendah. Individu dengan komitmen kontinuitas tinggi dianggap seperti terjebak dalam organisasi karena ketiadaan pilihan lainnya.

#### 2.2.1.2 Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagaimana telah dibahas oleh Allen dan Meyer (1991).

##### a. Karakteristik Personal

Maksud karakteristik personal di sini seperti tingginya *need for achievement*, *affiliation*, dan *autonomy*; etos kerja personal; *locus of control*; minat terhadap pekerjaan. Subjek-subjek tersebut telah ditemukan memiliki korelasi yang cenderung sedang dengan komitmen. Untuk karakteristik personal lainnya seperti usia, jenis kelamin, masa jabatan, dan pendidikan tidak memiliki hubungan yang kuat dan konsisten dengan komitmen.

b. Struktur Organisasi

Terdapat hasil-hasil penelitian yang menemukan adanya hubungan komitmen afektif dengan desentralisasi dari pengambilan keputusan serta formalisasi peraturan dan prosedur. Oleh karena itu diasumsikan ada hubungan tidak langsung antara struktur organisasi dengan komitmen yang dimediasi oleh pengalaman kerja (Podsakoff dalam Allen dan Meyer, 1991).

c. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja terbagi menjadi dua kategori yaitu, organisasi yang memuaskan kebutuhan karyawan demi meningkatkan kenyamanan dalam organisasi baik secara fisik ataupun psikologis, serta organisasi yang berkontribusi untuk membuat karyawan merasa kompeten dalam menjalankan perannya. Kedua hal ini telah ditemukan berhubungan dengan komitmen afektif.

d. *Side bets*

*Side bets* merupakan hal-hal yang menjadi taruhan apabila seseorang memberhentikan dirinya dari suatu organisasi. *Side bets* ada dalam bermacam bentuk terlepas dari ada atau tidaknya kaitan dengan pekerjaan, seperti akan kehilangan keuntungan-keuntungan yang didapat dari organisasi, waktu dan usaha yang akan menjadi sia-sia setelah membangun kemampuan tertentu, menyerahkan hak-hak istimewa sebagai senior di organisasi, atau akan timbul konflik dengan keluarga dan hubungan-hubungan personal.

e. Alternatif

Dalam penelitian laboratorium dan lapangan yang dilakukan oleh Rusbult dan Farrell (dalam Meyer, 1991) didapatkan hasil bahwa komitmen kerja meningkat sesuai dengan peningkatan investasi dan penurunan alternatif yang menarik. Allen

dan Meyer menganggap bahwa masuk akal jika komitmen kontinuitas berkembang karena tidak tersedianya alternatif yang lebih menarik dari meninggalkan organisasi.

f. *Rewards in Advance*

Komitmen normatif dapat berkembang ketika suatu organisasi menyediakan keuntungan-keuntungan bersamaan dengan keanggotaannya. Keuntungan tersebut seperti biaya kuliah yang ditanggung oleh organisasi atau pelatihan yang diberikan organisasi. Dari pandangan pihak organisasi, hal-hal tersebut merupakan investasi, sehingga dapat menimbulkan ketidakseimbangan hubungan antara organisasi dan anggotanya dan menyebabkan anggota merasa berkewajiban untuk membalas organisasi dengan berkomitmen hingga “hutang” mereka terbayarkan (Scholl dalam Allen dan Meyer, 1991).

### 2.2.2 Teori *Centrality of Religiosity*

Religiusitas merupakan suatu gagasan yang terdiri atas lapisan motivasional, emosional, dan karakteristik behavioral beserta aktivitas religius yang berbeda-beda, komitmen, kepercayaan, dan praktik keagamaan yang terorganisasi seperti pada masjid, gereja, pura, dan lain-lain (Abbasi, Kazmi, Wilson, & Khan, 2019). *Centrality of religiosity* merupakan posisi inti dari sistem konstruksi religius yang ada pada kepribadian individu (Huber & Huber, 2012). Teori ini didasarkan dari teori kepribadian Allport, Ross, dan Kelly. Secara umum, ukuran religiusitas mengarah pada intensitas, atribut mencolok, kepentingan, atau esensi dari individual itu sendiri. Sistem konstruksi religius personal dapat didefinisikan sebagai struktur dari kepribadian yang termasuk di

dalamnya konstruk-konstruk personal yang berkaitan dengan persepsi individual mengenai agama dan religiusitas. Mengacu pada teori Kelly, konstruk personal merupakan pola individu dalam mengantisipasi suatu kejadian. Konstruksi religius personal menjadi aktif ketika individu mengantisipasi sesuatu dengan makna religius (Huber & Huber, 2012).

### 2.2.2.1 Dimensi *Centrality of Religiosity*

Dalam menyusun dimensi dari *centrality of religiosity*, Huber dan Huber (2012) merujuk pada perspektif psikologi kepribadian Allport dan Ross, dan Kelly yang mengusulkan bahwa konsep dari konstruksi religius personal merupakan sesuatu yang menyatu dengan dimensi inti dari entitas psikologis. Dari perspektif psikologis, dimensi-dimensi ini dapat dipandang sebagai saluran atau mode di mana konstruk personal keberagamaan dibentuk dan diaktifkan (Wardhani & Dewi, 2015). Interaksi dari kedua hal tersebut dapat dijabarkan menjadi 5 dimensi di bawah ini:

#### a. Dimensi Intelektual

Dimensi ini merujuk pada ekspektasi sosial bahwa orang yang religius memiliki pengetahuan tentang agamanya dan mereka mampu menjelaskan pandangan mengenai transendensi dalam agama atau kepercayaan mereka. Indikasi umum dari dimensi ini ialah seberapa sering seseorang berpikir tentang isu-isu religius.

#### b. Dimensi Ideologi

Dimensi ideologi mengacu pada ekspektasi sosial bahwa individu yang religius memiliki kepercayaan akan eksistensi dan esensi dari realitas transendental dan hubungannya dengan manusia. Saat individu mempercayai akan adanya hal itu,

kontruksi spesifik transendensi yang lazim dalam tradisi yang berbeda dapat menjadi relevan secara psikologis.

c. Dimensi *Public Practice*

Dimensi ini mengarah pada ekspektasi sosial bahwa individu religius termasuk ke dalam komunitas-komunitas religius yang dimanifestasikan dalam partisipasi publik berupa ritual religius dan aktivitas komunitas. Sistem ini direpresentasikan sebagai pola perilaku dan rasa terhubungnya diri dengan kelompok-kelompok tertentu.

d. Dimensi *Private Practice*

Dimensi ini mengacu pada ekspektasi sosial bahwa individu religius mendedikasikan dirinya pada kepercayaannya melalui aktivitas seperti ritual-ritual yang dilakukan secara personal. Hal tersebut merupakan suatu bentuk ekspresi dasar penyampaian pesan kepada sesuatu yang transendental. Dinamika ini mengartikan pola spiritualitas yang dialogis.

e. Dimensi *Religious Experience*

Dimensi ini merujuk pada ekspektasi sosial bahwa seseorang yang religius memiliki suatu kontak langsung dengan realitas tertinggi yang berpengaruh pada mereka secara emosional. Berbeda dengan dimensi *private practice* yang menyerupai suatu pola dialogis, *religious experience* lebih tepat dijelaskan sebagai perasaan menyatu dengan apa yang dipercaya, sehingga lebih partisipatif.

Dimensi ini juga menjelaskan bahwa individu yang religius memiliki keyakinan kuat akan adanya takdir.

### 2.2.2.2 Tiga Posisi Sistem Konstruksi Religius

Sejauh apa konten religius mempengaruhi pengalaman dan perilaku individu tergantung pada sentralisasi dari sistem konstruksi religius personal. Menggunakan metode Max Weber, Huber membedakan tiga posisi dari sistem konstruksi religius yang mengarah pada dinamika yang dapat dibedakan secara kualitatif (Huber, Allemand, & Huber, 2011).

#### a. Posisi sentral (sangat religius)

Pada individu di posisi ini, sistem religius menempati posisi yang sentral dalam kepribadian. Konten religius memberikan pengaruh yang kuat pada sistem psikologis lainnya. Konsekuensinya, isu non-religius seperti politik dibahas dengan sudut pandang religius. Individu yang sangat religius mampu membedakan aspek-aspek dari konten religius, sehingga sangat kaya akan pengalaman dan perilaku religius. Posisi ini memiliki beberapa kesamaan dengan orientasi religius intrinsik dari Allport.

#### b. Posisi subordinat (religius)

Individu yang religius memiliki sistem konstruksi religius yang posisinya subordinat dalam struktur kognitif individu. Pada posisi ini, sistem tersebut memberikan pengaruh lemah pada sistem psikologis lainnya. Konsekuensinya isu non-religius jarang muncul dari sudut pandang religius, selain itu individu di posisi ini tidak memiliki pengalaman dan perilaku religius yang beragam.

#### c. Posisi marginal (tidak religius)

Konten dan praktik religius pada individu di posisi ini jarang muncul pada persepsi, pengalaman, dan minat mereka. Hal ini menggugah pertanyaan ada atau tidaknya sistem konstruksi religius pada individu di posisi ini. Makna religius

yang dimiliki diduga terbentuk dari sistem konstruksi personal yang lain. Jika sistem konstruksi religius itu ada, kemungkinan besar tidak stabil karena jarang diaktifkan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menjadi seorang guru merupakan bentuk pengabdian, pembelajaran yang diberikan bukan hanya berupa akademik, melainkan juga berpengaruh terhadap perkembangan pola pikir peserta didik. Guru memiliki peran penting dalam mengarahkan anak untuk mengoptimalkan kemampuannya, terlepas dari perbedaan yang mereka miliki, seperti halnya siswa-siswa SLB yang notabene butuh penanganan secara individual. Oleh karena itu, guru SLB memiliki tuntutan yang cenderung lebih berat daripada guru-guru di sekolah reguler walaupun dalam satu kelas siswanya jauh lebih sedikit. Seperti yang dialami oleh guru-guru di SLB-BC, terkadang guru yang sebenarnya berspesialisasi di bidang tunagrahita perlu belajar bahasa isyarat karena situasi yang mengharuskan mereka berhadapan juga dengan siswa tunarungu. Meskipun satu kelas hanya berisi 4-7 siswa, tetapi karakter mereka sangat berbeda-beda dan perlu strategi yang berbeda untuk setiap siswanya. Oleh karena itu, guru dituntut untuk mampu mengenali dan memahami siswa bukan hanya dari klasifikasi disabilitasnya tetapi karakteristik individual siswa. Hal tersebut akan sangat berpengaruh dengan progres pembelajaran dan perkembangan siswa karena guru perlu memperhatikan banyak aspek seperti kemampuan *self-help*, komunikasi, sosial, regulasi emosi, dan kemampuan okupasional sebagai modal siswa untuk bertahan hidup secara independen.

Kesulitan yang dihadapi oleh guru PNS dan non PNS tidak berbeda, hanya pendapatan yang diperoleh guru yang berstatus non PNS masih jauh di bawah

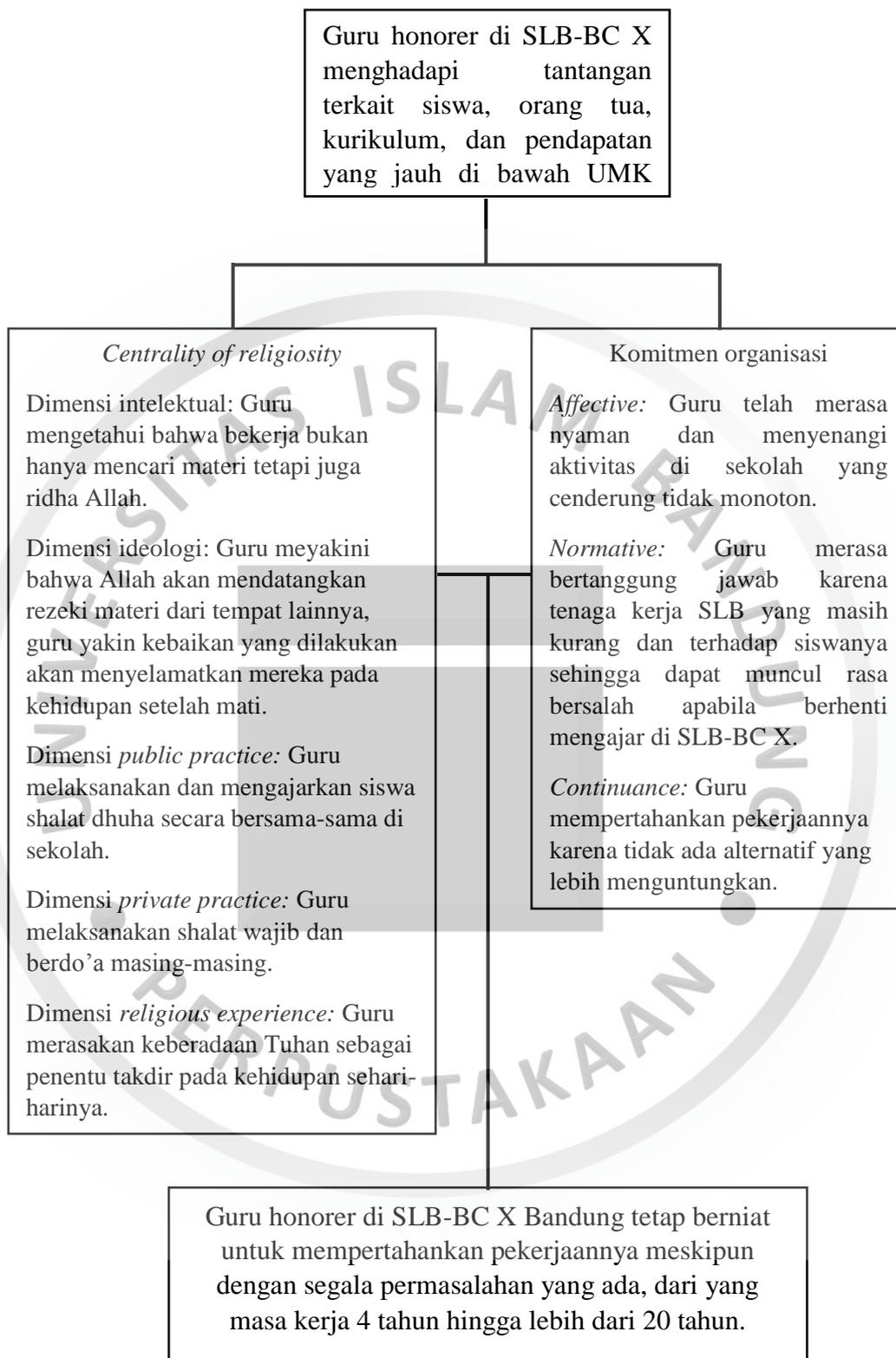
UMK Bandung, yakni berkisar 200 – 800 ribu. Meskipun dengan kesulitan yang tinggi tetapi pendapatan rendah, guru non PNS tetap memilih untuk bekerja di SLB-BC X dari yang masa kerja paling sebentar yaitu 5 tahun, hingga beberapa ada yang sampai lebih dari 10 tahun. Dari hasil wawancara terdapat indikasi yang mengarah pada komitmen organisasi dan *centrality of religiosity*.

Komitmen organisasi dijelaskan dengan teori tiga komponen dari Allen dan Meyer (1991). Komponen-komponen tersebut adalah komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuitas. Komitmen afektif adalah kondisi di mana anggota telah merasakan ikatan emosional dengan organisasinya sehingga mereka mempertahankan keanggotaannya, dalam hal ini guru telah merasa cocok dengan situasi organisasinya dan sudah terbentuk ikatan dengan siswa. Komitmen normatif adalah bertahannya individu di suatu organisasi dikarenakan adanya rasa tanggung jawab dan kewajiban yang harus dipenuhi di organisasi tersebut, dalam hal ini guru merasa bertanggung jawab pada siswa sehingga mereka tidak ada niatan untuk berhenti bekerja di SLB-BC X. Komitmen kontinuitas merupakan persepsi kerugian yang akan muncul ketika berhenti dari organisasi, dalam hal ini guru merasa pekerjaan lain tidak memberikan rasa kepuasan yang sama dengan pekerjaannya di SLB.

Selain itu, bertahannya guru dalam kondisi tersebut dapat dijelaskan dengan teori *centrality of religiosity* dari Huber dan Huber (2012). *Centrality of religiosity* memiliki 5 dimensi yaitu dimensi intelektual, ideologi, *private practice*, *public practice*, dan *religious experience*. Dimensi intelektual merupakan pengetahuan yang dimiliki individu mengenai agamanya, dalam hal ini guru mengetahui bahwa ada konsep pahala dalam agamanya sehingga mereka

mempersiapkan pekerjaannya bukan sekedar ladang mencari uang tetapi juga sebagai ladang amal. Dimensi ideologi adalah keyakinan individu mengenai ajaran agamanya, dalam kasus ini guru meyakini bahwa Allah yang akan mendatangkan rezeki dari jalan lain, serta adanya kehidupan setelah kematian di mana siswa dapat menyelamatkan mereka ketika saat itu datang. Dimensi *private practice* adalah ritual-ritual yang dilakukan secara individual menuruti perintah agama yang dianut seperti ketika guru melaksanakan shalat wajib dan berdo'a masing-masing. Dimensi *public practice* merupakan kegiatan keagamaan yang dilaksanakan bersama-sama, seperti yang dilakukan para guru setiap hari Jum'at di sekolah yaitu mengajarkan pelajaran agama dan melaksanakan shalat dhuha bersama siswa. Dimensi *religious experience* merupakan perasaan hadirnya Tuhan dalam kehidupan sehari-hari, dalam hal ini guru merasa hal-hal baik yang terjadi pada dirinya merupakan takdir yang telah ditetapkan Allah. Ajaran agama yang mengajarkan untuk bertanggung jawab dan menolong sesama memperkuat komitmen organisasi guru khususnya komitmen normatif.

*Centrality of religiosity* dan komitmen organisasi yang ada pada diri guru bersama-sama melandasi keputusan mereka untuk tetap bekerja di SLB-BC X. Bentuk bagan dari uraian kerangka pikir ini dicantumkan pada halaman berikutnya.



Bagan 2.1 Kerangka Pikir