

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Komitmen Organisasi**

##### **2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi**

Terdapat banyak definisi dari komitmen organisasi, antara lain menurut Bateman & Strasser, Mowday, Colquitt, LePine, & Wesson, McShane dan Glinov, serta Robbins. Menurut Bateman & Strasser (1984, dalam Meyer & Allen, 1997), komitmen organisasi merupakan kesetiaan pekerja kepada organisasi, keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi, mencapai tujuan dan nilai-nilai yang relevan bagi organisasi, dan bercita-cita untuk mempertahankan keanggotaannya. Komitmen organisasi yang didefinisikan oleh Mowday (1982 dalam Meyer & Allen 1997) adalah kekuatan dari identifikasi pekerja terhadap keterlibatannya dengan suatu organisasi. Menurut Colquitt dkk komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. McShane dan Glinov (2010) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berkenaan dengan kelekatan emosi untuk mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasinya. Robbins (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut juga sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Meyer dan Herscovitch (2001) mendefinisikan komitmen sebagai peraturan yang mengikat individu pada serangkaian perilaku yang berhubungan dengan tujuan tertentu. Selain definisi yang sudah disebutkan di atas, terdapat satu definisi lagi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997), sebagai suatu keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi pada keputusan dirinya untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan pada suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang dijabarkan di atas, secara umum dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi pada keputusan dirinya untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan pada suatu organisasi.

### **2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi**

Terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi yang masing-masing bersifat independen dan bukan disebut tiga tipe komitmen organisasi (Allen & Meyer, 1997). Perbedaan tingkat dari setiap dimensi ini dapat berbeda antara di dalam diri individu yang satu dan dengan individu lainnya karena individu bisa saja memiliki dimensi yang lebih kuat dibandingkan dengan dimensi yang lainnya. Ketiga dimensi tersebut adalah komitmen afektif, kontinuans, dan normatif.

#### *2.1.2.1 Komitmen Afektif*

Komitmen afektif adalah komitmen yang berasal dari keterlibatan secara emosional individu pada organisasi di mana ia bekerja. Keterlibatan individu secara emosional terhadap organisasi membuat individu memiliki motivasi yang lebih kuat untuk memberikan kontribusi bagi organisasinya. Sebagai contoh, individu akan memilih untuk tidak absen dari pekerjaannya dan menunjukkan performa yang baik, mengidentifikasi dirinya terlibat dalam organisasinya dan menikmati keanggotaannya tersebut.

Individu dengan komitmen afektif yang tinggi berarti bahwa individu yang memiliki keinginan untuk tetap berada pada organisasi tersebut berdasarkan dimensi afektif yang dimilikinya. Maka, komitmen afektif berkaitan dengan adanya keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pekerja dalam organisasi. Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan yang dapat ditunjukkan dengan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi yang berasal dari dalam hatinya (Colquitt dkk). Komitmen afektif ini dapat muncul dikarenakan oleh kebutuhan individu yang telah bergantung pada aktivitas-aktivitasnya yang telah dilakukan dan akan merugikan diri individu apabila ditinggalkan dan juga terbentuk dari hasil keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi yang kemudian akan memengaruhi keanggotaannya.

Antesenden dari komitmen afektif yang telah diidentifikasi antara lain karakteristik personal seperti usia, *gender*, status pernikahan, dan kebutuhan akan berprestasi. Kemudian karakteristik struktural, peran individu di dalam organisasi, dan karakteristik terkait dengan pekerjaan, serta pengalaman kerja, yang mana pengalaman kerja memiliki korelasi yang terkuat dan paling konsisten (Meyer & Allen, 1997).

#### 2.1.2.2 *Komitmen Kontinuans*

Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen rasional adalah komitmen berdasarkan kesadaran individu berdasar pada hubungan biaya atau pengeluaran bila ia meninggalkan organisasinya. Individu yang memiliki komitmen kontinuans yang tinggi akan bertahan di organisasinya bukan karena keterikatan emosi seperti pada komitmen afektif, tapi berdasarkan untung dan rugi yang akan diperoleh nantinya apabila individu memutuskan untuk tetap bertahan atau bahkan meninggalkan organisasinya dan individu tersebut akan tetap bertahan di dalam organisasi karena ia membutuhkan organisasi tersebut. Komitmen ini juga dapat berkembang sebagai hasil

dari peristiwa atau tindakan yang akan meningkatkan kerugian bila individu meninggalkan organisasi (Colquitt dkk).

Peristiwa atau tindakan tersebut diringkas oleh Meyer dan Allen (1997) dalam anteseden yakni investasi atau alternatif. Individu akan merasa merugi bila meninggalkan organisasi karena telah melibatkan investasi dirinya seperti waktu, uang, dan usaha yang sudah dikeluarkan atau dikorbankan. Kemudian, anteseden yang kedua ialah persepsi individu terhadap alternatif yang tersedia seperti contohnya ia merasa bahwa dirinya dapat berpindah ke organisasi lain yang lebih menguntungkan karena ia memiliki *skill* yang memungkinkan. Individu yang merasa bahwa dirinya memiliki banyak alternatif akan memiliki komitmen kontinuans yang lebih rendah dibandingkan dengan individu yang memiliki lebih sedikit alternatif. Lebih lanjut, dalam Meyer dan Allen (1997) juga dijabarkan bahwa usia dan masa jabatan di organisasi juga merupakan anteseden dari komitmen kontinuans ini. Bagi beberapa individu, semakin ia bertambah tua, maka ia akan memperpanjang masa jabatannya karena ia semakin merasa bahwa pengeluaran atau kerugian yang dirasakan semakin besar juga berhubungan dengan keluarnya ia dari organisasi tersebut. Kerugian yang ia rasakan akan menurun bila pengalaman dan kemampuannya meningkat serta akan meningkatkan nilai individu tersebut di mata atasan pada organisasi lainnya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingginya komitmen kontinuans adalah kondisi ekonomi, masa jabatan, lokasi, angka pengangguran, dan kurangnya alternatif pekerjaan lain (Colquitt dkk).

#### 2.1.2.3 *Komitmen Normatif*

Komitmen normatif ini menggambarkan adanya perasaan wajib dari dalam diri individu untuk tetap bertahan atau berhenti bekerja dari organisasi karena adanya keyakinan tentang apa yang berkaitan dengan moral yang harus dilakukan dan berasal dari budaya serta keluarga (Meyer & Allen, 1997). Dengan kata lain, komitmen ini melihat seberapa jauh loyalitas individu terhadap perusahaan berdasarkan rasa wajib yang dimilikinya untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Colquitt dkk

mengatakan bahwa komitmen normatif muncul karena adanya tekanan normatif. Tekanan normatif yang dimaksudkan di sini adalah adanya imbalan di muka yang diberikan organisasi kepada individu sehingga membuat individu tersebut merasa tidak enak untuk meninggalkan organisasinya sampai “hutang”nya terbayarkan.

Meyer dan Allen (1997) berpendapat bahwa individu dengan komitmen normatif memiliki rasa keterikatan dengan organisasi baik karena tanggung jawab atau karena tugas dan perasaan keterikatan tersebut secara umum memberikan motivasi kepada individu untuk melakukan yang terbaik untuk organisasi. Performa kerja, absensi, maupun keanggotaan pada organisasi diharapkan mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen normatif. Antusiasme individu tidak mungkin bisa didapatkan dari perasaan tanggung jawab dan keterlibatan berhubungan dengan komitmen afektif namun hubungan ini cukup sederhana. Komitmen normatif ini memiliki dampak yang cukup penting. Individu yang berada di organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi tidak menyukai rasa tanggung jawab maupun perasaan memiliki “hutang” terhadap organisasi. Perasaan ini memengaruhi apakah individu tersebut melakukan tugas-tugasnya dengan senang hati maupun terpaksa, tetapi tidak menghentikan individu tersebut untuk melakukan yang sudah menjadi pekerjaan mereka. Faktor komitmen individu terhadap organisasi berkaitan erat dengan penghargaan yang diberikan organisasi terhadap anggotanya. Semakin tinggi penghargaan organisasi terhadap anggotanya, maka akan semakin tinggi pula komitmen kontinuans individu terhadap organisasinya.

## **2.2 Keterikatan Kerja**

### **2.2.1 Definisi Keterikatan Kerja**

Keterikatan kerja atau yang sering disebut *engagement* dinyatakan oleh Schaufeli (2010) mengacu pada keterlibatan, semangat, antusiasme, penyerapan, upaya yang terfokus, dan energi sedangkan dalam kamus Merriam-Webster didefinisikan bahwa *engagement* sebagai keterlibatan emosional atau komitmen dan sebagai "*the state of being gear*".

Ahli pertama yang mengonsepan keterikatan kerja adalah Kahn pada tahun 1990. Kahn (1990, dalam Bakker & Leiter, 2010) mendeskripsikan keterikatan kerja sebagai pemanfaatan diri dari anggota organisasi ke dalam peran kerja mereka. Dalam *engagement* individu memekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, emosional, dan mental selama memerankan perannya. Pembahasan mengenai keterikatan karyawan memiliki beberapa istilah dalam penggunaannya yaitu *job engagement*, *employee engagement*, dan *work engagement*. Roberts dan Davenport (2002, dalam Bakker & Leiter, 2010) menyatakan bahwa *job engagement* adalah rasa antusias pada diri individu dan ia terlibat dengan pekerjaannya. *Employee engagement* diartikan oleh Federman (2009, dalam Bakker & Leiter, 2010) sebagai sejauh mana individu berkomitmen untuk sebuah organisasi dan mengetahui betapa besar dampak dari komitmen selama masa jabatan. Kemudian pada tahun 1992, Kahn (dalam Bakker & Leiter, 2010) membedakan konsep *engagement* dari kondisi psikologis “*being fully there*” atau berada di sana secara penuh dengan individu yang merasa dan menjadi penuh perhatian, terhubung, terintegrasi, dan fokus pada peran mereka.

Maslach dan Leiter (1997) mengarakteristikkan *engagement* melalui energi, keterlibatan, dan efikasi. Ketiga karakteristik yang dipaparkan oleh Maslach dan Leiter dianggap sebagai lawan dari tiga karakteristik *burnout*. Mereka berpendapat bahwa dalam istilah *burnout*, energi berubah menjadi kelelahan, keterlibatan menjadi sinisme, dan efikasi menjadi tidak efektifan.

Berbeda dengan Maslach dan Leiter, Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002, dalam Bakker dan Leiter, 2010) mengambil perspektif berbeda serta mengoperasionalkan *engagement* itu sendiri. Menurut Schaufeli dkk. (2002) *burnout* dan *engagement* merupakan dua konsep yang terpisah dan seharusnya diukur secara independen. Schaufeli dkk mengemukakan bahwa pada seorang individu yang memiliki level *burnout* yang rendah tidak berarti individu tersebut memiliki level *engagement* yang tinggi. Oleh karena itu Schaufeli dkk mendefinisikan operasionalisasi *work engagement* terpisah dari operasionalisasi *burnout* dan

mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu motivasi, hal yang positif, pemenuhan, cara pandang bekerja yang dikarakteristikan melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Work engagement* mengacu lebih kepada keadaan afektif-kognitif-perilaku yang lebih gigih dan meresap serta tidak fokus pada objek, kejadian, individu, atau perilaku tertentu. Dalam definisi ini, *work engagement* memiliki tiga dimensi yang disebut *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Hal inilah yang mendasari pemisahan pengukuran *burnout* dan pengukuran *work engagement*.

*Work engagement* bukan merupakan kebalikan positif dari *burnout* (Schaufeli dkk). *Burnout* disebabkan tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga menguras energi karyawan dan mengakibatkan kelelahan pada karyawan serta membuat mereka untuk menarik diri secara mental (Schaufeli & Bakker, 2004). *Burnout* ditandai dengan gejala psikologis kelelahan, sinisme, dan tidak percaya diri yang disebabkan stresor pekerjaan kronis (Maslach & Leiter, 1997). *Work engagement* adalah keadaan positif, terpenuhi, terhubungnya pikiran dalam keadaan bekerja yang ditandai oleh adanya tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dkk).

Menurut Schaufeli dkk individu yang memiliki kekuatan (*vigor*) dicirikan memiliki banyak energi dan memiliki kemampuan untuk bangkit kembali ketika menghadapi permasalahan saat bekerja, memiliki kemauan yang besar untuk mengerjakan suatu pekerjaan, dan gigih dalam menghadapi permasalahan. Individu yang berdedikasi (*dedication*) ditandai dengan mengetahui kepentingan, antusias, inspiratif, memiliki kebanggaan, dan siap menghadapi tantangan. Semangat dan dedikasi merupakan kebalikan positif dari *burnout*.

Berdasar pada definisi-definisi di atas, keterikatan kerja dapat diartikan pula sebagai suatu cara pandang anggota organisasi agar terus termotivasi dan terhubung dengan keadaan dirinya yang penuh yang juga ditandai dengan energi dan antusiasme yang tinggi, bangga dan fokus dengan pekerjaannya.

## 2.2.2 Dimensi Keterikatan Kerja

### 2.2.2.1 *Vigor*

*Vigor* merupakan dimensi dari keterikatan kerja yang mengacu kepada tinggi rendahnya energi dan kuat atau tidaknya mental individu dalam melakukan upaya-upaya kembali dari keterpurukan ketika bekerja dan kemauan orang tersebut untuk melakukan upaya dalam pekerjaan. *Vigor* juga melihat ketekunan individu untuk menghadapi masalah (Schaufeli & Bakker, 2010). *Vigor* membahas tentang bagaimana menempatkan diri individu kedalam pekerjaan. Penempatan diri ini dapat dilakukan dengan menggunakan usaha di awal tetapi untuk menghentikan proses penempatan diri dapat dilakukan tanpa menggunakan usaha. Individu yang memiliki *vigor* dapat memunculkan diri ketika ingin berbicara mengenai apa yang dipikirkannya dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya juga memiliki keinginan untuk bekerja secara maksimal sekuat tenaga meski harus menghadapi kesulitan kerja. Ketika individu yang memiliki *vigor* sangat peduli terhadap pekerjaannya dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja, individu tersebut terpanggil untuk menginvestasikan semua upayanya (Schaufeli & bakker, 2010).

### 2.2.2.2 *Dedication*

Individu dengan *dedication* memiliki karakter keterikatan secara psikologis dengan suatu pekerjaan, antusias, bangga, dan menyukai tantangan (Schaufeli & Bakker, 2010). Schaufeli (2010) juga menambahkan bahwa individu yang memiliki *dedication* memiliki rasa bangga dan antusias dalam diri terkait dengan pekerjaannya. Individu yang memiliki *dedication* sebenarnya tidak tergila-gila dengan pekerjaannya atau yang lebih sering dikenal dengan *workaholism*. Mereka juga menikmati banyak hal di luar pekerjaan. Berbeda dengan orang yang tergila-gila dengan pekerjaannya, individu yang memiliki *dedication* tidak bekerja secara berlebihan karena adanya dorongan dari dalam diri yang kuat, melainkan karena bekerja itu menyenangkan bagi mereka (Schaufeli & Bakker, 2010). Individu yang memiliki dedikasi tinggi memiliki

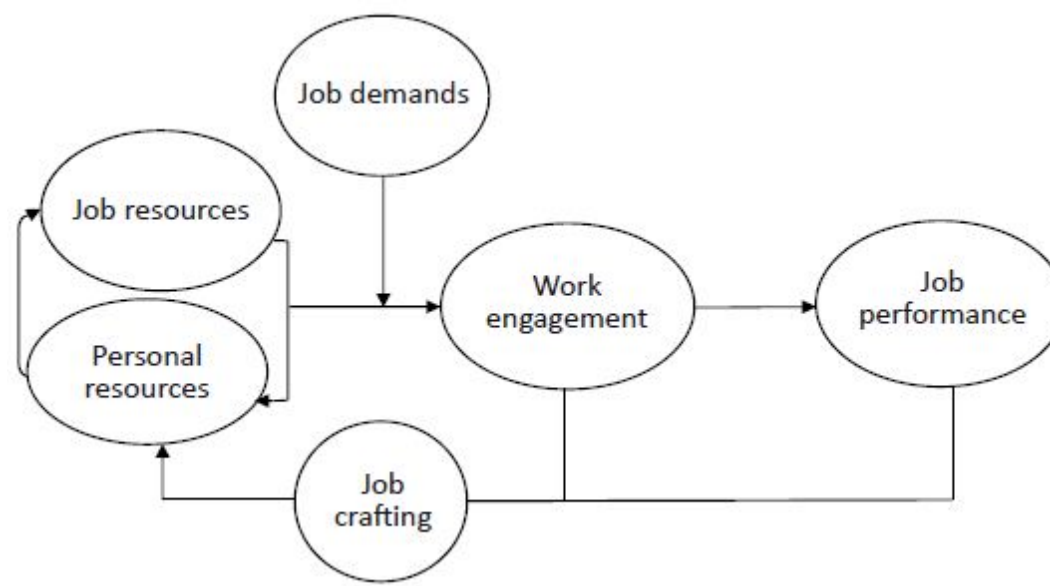


perasaan terikat yang sangat kuat dengan pekerjaannya dan mencapai suatu perasaan bermakna, bangga, tertantang, antusias, dan terinspirasi.

### 2.2.2.3 Absorption

*Absorption* mengacu kepada kekuatan untuk konsentrasi pada pekerjaan yang sedang dikerjakan dan tenggelam dalam pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2010). Ciri dari individu yang memiliki *absorption* menurut Schaufeli dan Bakker (2010) adalah individu tersebut merasa bahwa waktu tidak berjalan ketika sedang mengerjakan pekerjaannya. Individu yang memiliki *absorption* juga terikat secara kognitif dengan pekerjaannya karena dimensi ini berkaitan dengan konsentrasi penuh dari individu juga keseriusannya dalam mengerjakan pekerjaan dengan rasa senang meski ada kesulitan dan merasa waktu berjalan dengan cepat selama bekerja.

## 2.3 Tinjauan Pustaka Mengenai Hubungan Variabel



Bagan 2.1 Model Job Demands-Resources

Bakker dan Demerouti (2007) mengemukakan bahwa komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh banyak variabel, seperti terlihat pada bagan di atas. Dari model

tersebut tampak bahwa secara kausal komitmen organisasi antara lain dipengaruhi oleh kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan keterlibatan kerja. Dari pandangan ini dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya yang diukur berdasarkan identifikasi atas tujuan organisasi, keterlibatan, dan keterikatan kerja.

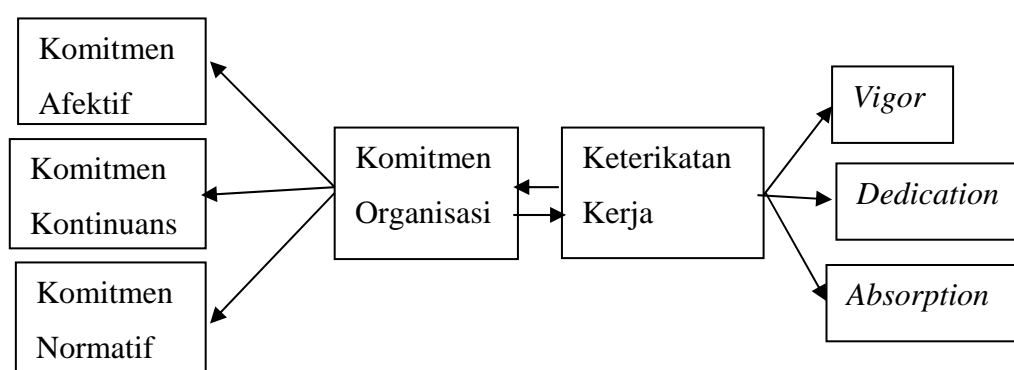
Penelitian oleh Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2007) menambahkan *personal resources* sebagai prediktor *work engagement* dalam model JD-R. *Personal resources* merupakan evaluasi diri positif yang berhubungan dengan resiliensi dan mengacu pada rasa kemampuan individu untuk mengontrol serta berdampak sukses dalam lingkungannya. *Personal resources* menunjukkan bahwa beberapa evaluasi diri positif memprediksi *goal-setting*, motivasi, kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan hasil menarik lainnya. Alasannya adalah bahwa semakin besar sumber daya pribadi individu, semakin positif pula diri individu dan tujuan keharmonisan diri diharapkan muncul. *Optimism*, *self-efficacy*, dan *self-esteem* diasumsikan memiliki potensi motivasi dan kekuatan psikologis dalam *personal resources* (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli, 2007). Karyawan yang terikat memiliki kesadaran dan kesediaan untuk memfokuskan seluruh energi, menunjukkan inisiatif personal, kemauan beradaptasi, berusaha keras dan gigih serta penuh energi demi pencapaian tujuan organisasi. Kualitas individual ini menjadikan karyawan tetap memilih untuk bertahan di tempat kerjanya. Semakin tinggi tingkat *work engagement* seorang karyawan semakin tinggi pula komitmen seorang karyawan pada organisasinya. Semakin karyawan terikat secara emosional, maka komitmennya terhadap organisasi akan semakin tinggi dan semakin besar pula kemungkinan mengarah pada peningkatan waktu dan tenaga yang dikeluarkan dalam pekerjaannya (Colquitt dkk). Komitmen organisasi memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan karena karyawan akan melakukan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, karyawan yang berkomitmen untuk perusahaan akan merasa senang menjadi bagian dari perusahaan tersebut dan melakukan yang terbaik untuk perusahaannya (Robbins & Judge, 2015).

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok sebagai sebuah rumah sakit publik tidak luput dari perubahan dan persaingan sehingga menuntut setiap perawatnya untuk meningkatkan komitmen terhadap RSUD Kota Depok. Dalam Suwatno dan Priansa (2014) disebutkan bahwa pimpinan perusahaan dan sumber daya manusia yang profesional harus mengerti situasi, mengantisipasi perubahan dan memenangkan persaingan bisnis. Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu bekerja keras untuk berusaha mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya (Robbins & Judge, 2013). Perawat yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih berusaha melakukan yang terbaik bagi organisasinya.

Maka dari itu di dalam rumah sakit dibutuhkan perawat yang memiliki komitmen, dedikasi, dan perawat yang menggunakan talentanya secara penuh serta mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi. Inilah yang disebut dengan *work engagement* atau keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah keadaan positif, terpenuhi, terhubungnya pikiran dalam keadaan bekerja yang ditandai dengan adanya tiga dimensi, yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker & Leiter, 2010).

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka model kerangka berpikir yang diajukan adalah seperti model berikut:



Bagan 2.2 Kerangka Berpikir

Model kerangka berpikir yang digunakan untuk penelitian ini membantu peneliti untuk melihat hubungan keterikatan kerja dengan komitmen berorganisasi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok. Keterikatan kerja merupakan suatu kondisi dimana individu memiliki pikiran yang positif serta memiliki motivasi yang tinggi dalam kaitannya dengan bekerja. Keterikatan kerja memiliki tiga dimensi, yaitu semangat yang ditandai oleh energi dan ketahanan mental saat bekerja. Dedikasi ditandai dengan rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Penyerapan ditandai dengan konsentrasi penuh dan bahagia dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2002).

Definisi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997) adalah sebagai suatu keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi pada keputusan dirinya untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan pada suatu organisasi. Jadi, secara umum dapat dikatakan, komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai keterikatan individu pada organisasi tempat orang tersebut bekerja.

## **2.5 Hipotesis**

Untuk menjawab pertanyaan penelitian dan berdasarkan kerangka berpikir yang telah dibuat sebelumnya, maka peneliti memiliki hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti dalam penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu adanya hubungan antara keterikatan kerja dengan komitmen berorganisasi pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok.

## **2.6 Hasil Penelitian yang Relevan**

Berikut ini merupakan beberapa penelitian yang relevan dan berhubungan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu:

1. Penelitian kuantitatif eksplanasi oleh Jessica dan Eddy pada tahun 2014 silam yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan meneliti 51 karyawan di PT. Tirta Sarana Sukses dan didapatkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan, dan budaya organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasional.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ozler dan Atalay pada tahun 2011 di Ankara, Turki yang berjudul *A Research to Determine the Relationship between Organizational Cynism and Burnout Levels of Employees in Health Sector*. Penelitian ini didasari oleh sedikitnya penelitian yang terfokus pada dua fenomena yang saling berhubungan yakni sinisme organisasional dan *burnout syndrome*. Populasi pada penelitian ini sebanyak 175 orang di rumah sakit swasta di Ankara dan didapati hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sinisme kognitif dan sinisme perilaku tetapi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sinisme kognitif dan *burnout*.
3. Penelitian yang telah dilakukan oleh Yener, Oskaybas dan Dursun pada tahun 2014 di Istanbul, Turki yang berjudul *The Effects on Burnout on Organizational Commitment in Logistics Sector* ini menggunakan teknik *judgement sampling* pada 420 orang di sektor logistik Turki dan belum ada penelitian yang meneliti pada sektor ini di Turki. Penelitian ini menemukan anteseden dari *burnout* kecuali keadilan organisasional yang berkorelasi secara positif dengan faktor-faktor *burnout*.
4. *Selection, Optimization, and Compensation Strategies: Interactive Effects on Daily Work Engagement* merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh Zacher, Felicia, Bakker dan Demerouti pada tahun 2015 berdasarkan pada teori Selektif, optimalisasi dengan kompensasi. Penelitian kuantitatif ini

menggunakan 77 sampel untuk menginvestigasi efek strategi interaktif pada keterikatan kerja harian. Didapatkan hasil bahwa optimalisasi dan kompensasi tanpa seleksi memiliki efek positif dengan keterikatan kerja dan hubungan antara seleksi dan keterikatan kerja hanya positif bila optimalisasi dan kompensasinya tinggi di mana hubungan negatif optimalisasi yang rendah dan kompensasi yang tinggi.

5. Penelitian yang berjudul *Nurse Work Engagement Impacts job Outcome and Nurse-assessed Quality of care: Model Testing with Nurse Practice Environment and Nurse Work Characteristics as Predictors* yang diteliti oleh Bogaert, Heusden, Timmermans, dan Franck pada tahun 2014 ini mendapatkan hasil bahwa karakteristik kerja perawat di Belgia seperti kapital social dan keterikatan kerja perawat memengaruhi perspektif perawat terhadap performa kerjanya dan kualitas pelayanan yang diberikan.