

## Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Status Pernikahan

### *Organizational Commitment Reviewed of Marital Status*

Khairuddin\*

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 27 April 2021; Direview: 27 April 2021; Disetujui: 27 Mei 2021

\*Corresponding Email: [khairuddin@staff.uma.ac.id](mailto:khairuddin@staff.uma.ac.id)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik gambaran komitmen organisasi pada guru MTs Al-Islamiyah Karang Anyar. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling* dan didapatkan sampel sebanyak 43 orang. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu skala komitmen organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan model deskriptif dan komparatif. Teknik analisis data yang digunakan ialah *one sample t-test*. Peneliti mengajukan hipotesis bahwa guru yang sudah menikah akan cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada guru yang belum menikah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi para guru secara umum adalah tinggi. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dikatakan terdapat perbedaan komitmen organisasi antara guru yang sudah menikah dengan guru yang belum menikah. Hasil uji *t-test* yang didapatkan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan. Dengan *mean* empirik guru yang sudah menikah sebesar 100,06 dan guru yang belum menikah sebesar 90,54.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi; Status Pernikahan

#### Abstract

*This study aims to empirically determine the description of organizational commitment to MTs Al-Islamiyah Karang Anyar teachers. The sampling technique was carried out by total sampling technique and got 43 samples. The research instrument used was the organizational commitment scale. This type of research is quantitative research with descriptive and comparative models. The data analysis technique used is the one sample t-test. Researchers hypothesized that married teachers would tend to have higher organizational commitment than unmarried teachers. The results showed that the organizational commitment of the teachers was generally high. In accordance with the proposed hypothesis, it is said that there is a difference in organizational commitment between teachers who are married and teachers who are not married. The t-test results obtained were  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). This shows that there is a significant difference. The empirical mean of married teachers are 100.06 and unmarried teachers are 90.54.*

**Keywords:** Organizational Commitment; Marital Status

**How to Cite:** Khairuddin. (2021), Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Status Pernikahan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (1): 480-484



## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi tentunya ingin memiliki sumber daya manusia yang kompeten, dimana hal itu diharapkan akan menjadi faktor utama yang berguna untuk menjalankan, mengelola serta mencapai visi-misi dan tujuan yang telah disusun. Upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat diperlukan, sebab hal itu berkaitan dengan komitmen kerja yang tinggi dari karyawan. Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi, tanpa komitmen organisasi maka akan sukar diharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu kunci yang turut berperan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam diri karyawan yang memiliki rasa komitmen terhadap organisasi akan terkandung keyakinan, keterikatan emosional, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik selama menyelesaikan pekerjaannya. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performa kerja karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh pada kinerja dan peningkatan produktivitas suatu perusahaan (Kristiwardhana & Nugraheni, 2010).

Ada beberapa alasan mengapa organisasi perlu melakukan berbagai usaha guna meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka ia pun ingin tetap berada dalam organisasi untuk jangka waktu yang lama. Dengan kata lain, karyawan tidak berniat meninggalkan organisasi (Mowday, Porter, & Steers, 2009).

Pengertian komitmen di era ini diartikan Luthans (2011) sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Steers dalam (Situmorang, 2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Penelitian sebelumnya pun memberikan hasil bahwa salah satu hal yang mendasari karyawan bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan afektif terhadap organisasi (Khairuddin, 2018).

Allen dan Meyer (2004) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi individu dimana terbagi ke dalam dua variabel yaitu demografis dan disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa tingkat komitmen organisasi seorang karyawan akan bergantung pada karakteristik personal dan berbeda-beda pula tingkatannya pada tiap individu.

Salah satu contoh pengaruh karakteristik personal terhadap komitmen organisasi ialah status pernikahan. Karyawan yang sudah menikah akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang belum menikah. Robbins & Judge (2013) mengatakan, perkawinan menyebabkan seseorang merasa bahwa pekerjaan merupakan sesuatu yang sangat berharga, hal tersebut mendorong seseorang untuk berkomitmen dengan pekerjaannya ataupun perusahaan tempat ia bekerja. Keterikatan tersebut dikarenakan adanya tanggung jawab individu untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Hasil penelitian Susanto dan Ratna menunjukkan bahwa status pernikahan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Karyawan yang belum menikah memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang sudah menikah. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang sudah menikah memiliki tanggung jawab terhadap keluarga, sehingga pekerjaan dianggap sangat penting. Dengan adanya pekerjaan, seorang karyawan akan mendapatkan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya (Susanto & Ratna, 2015).

Karyawan yang belum menikah dapat dengan leluasa mencari pekerjaan lain yang lebih mendukung dibandingkan pekerjaannya saat ini. Berbeda dengan karyawan yang belum menikah, karyawan yang sudah menikah lebih berpikir panjang mengenai resiko yang ia peroleh apabila melakukan *resign* (mengundurkan diri) dari tempatnya bekerja. Pernyataan ini sejalan dengan Chairy (2002) yang juga menyampaikan bahwa karyawan yang sudah menikah memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang belum menikah. Begitu juga dengan hasil penelitian terbaru yang dilakukan oleh Pratita (Pertiwi & Mulyana, 2019), ia pun berpendapat sama dengan pernyataan tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti akan mengungkap dan menggambarkan bagaimana kondisi komitmen organisasi guru MTs Al-Islamiah Karang Anyar. Komitmen organisasi mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (2004) dimana terdapat tiga dimensi. Pertama yaitu komitmen afektif (*affective commitment*) mencakup keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan karyawan pada perusahaan. Kedua, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) ini berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari perusahaan. Ketiga, komitmen normatif (*normative commitment*) berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam perusahaan karena memang harus begitu.

Uraian di atas menunjukkan betapa pentingnya komitmen organisasi yang merupakan sikap yang ditunjukkan secara formal, afektif dan keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi. Status pernikahan yang dimiliki oleh guru di MTs Al-Islamiah Karang Anyar tentu juga akan mempengaruhi komitmen organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti perbedaan komitmen organisasi yang ditinjau berdasarkan status pernikahan. Dimana hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah guru yang sudah menikah memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada guru yang belum menikah.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan komparatif. Penelitian ini dilakukan di MTs Al-Islamiah Karang Anyar. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *total sampling*, yang kemudian diperoleh sampel berjumlah 43 orang.

Komitmen Organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan untuk tetap loyal dan memelihara hubungan dengan organisasi serta bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Instrumen skala komitmen organisasi disusun berdasarkan dimensi-dimensi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (2004) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* yang berjumlah 29 aitem dengan indeks reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,902. Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan skala likert dengan empat pilihan jawaban.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian normalitas sebaran data menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov* pada Program SPSS untuk variabel komitmen organisasi diketahui bahwa variabel tersebut memiliki sebaran data yang normal mengikuti prinsip kurva normal, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1: Normalitas Data**

Variabel	K-S	Sig (p)	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,730	0,660	Normal

Sumber: Hasil Analisis SPSS

Setelah diketahui variabel penelitian memiliki sebaran data normal, selanjutnya dilakukan pengujian homogenitas *Levene Statistic* dan diketahui bahwa data tersebut bersifat homogen, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2: Uji Homogenitas**

Varians	Levene Statistic	Sig (p)	Keterangan
Status Pernikahan	0,639	0,429	Homogen

Sumber: Hasil Analisis SPSS

Setelah data dinyatakan homogen, maka selanjutnya dapat dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik *t-test* dimana didapatkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi guru yang sudah menikah dengan guru yang belum menikah. Dinyatakan terdapat perbedaan sebab nilai  $p < 0,05$ . Hal ini dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3: Uji T-Test**

Varians	t	Sig (p)	Keterangan
Status Pernikahan	5,078	0,000	Ada Perbedaan

Sumber: Hasil Analisis SPSS

Setelah diketahui bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi yang ditinjau berdasarkan status pernikahan, peneliti pun melakukan perbandingan antara mean hipotetik dengan mean empirik yang diperoleh, hal ini dilakukan untuk mengetahui komitmen organisasi guru MTs Al-Islamiyah berada dalam kategori apa dan juga untuk menguji hipotesis apakah guru yang sudah menikah memang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan guru yang belum menikah.

**Tabel 4: Perbandingan Mean Hipotetik dengan Mean Empirik Status Pernikahan**

Varians	SD	Mean Hipotetik	Empirik	Ket.
Menikah	6,571	72,5	100,06	Sangat Tinggi
Belum Menikah	5,623	72,5	90,54	Tinggi

Sumber: Hasil Analisis SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa guru yang sudah menikah memiliki mean empirik yang lebih besar daripada mean hipotetiknya ( $100,06 > 72,5$ ) yang berarti komitmen organisasi guru yang sudah menikah berada dalam kategori yang sangat tinggi. Guru yang belum menikah juga memiliki mean empirik yang lebih besar daripada mean hipotetiknya ( $90,54 > 72,5$ ) yang berarti komitmen organisasi guru yang belum menikah berada dalam kategori tinggi. Perbedaan kategori tersebut disebabkan oleh mean empirik guru yang sudah menikah lebih besar dibandingkan dengan guru yang belum menikah ( $100,06 > 90,54$ ). Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam komitmen organisasi dimana guru yang sudah menikah akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada guru yang belum menikah.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang kondisi komitmen organisasi guru MTs Al-Islamiyah Karang Anyar. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kondisi komitmen organisasi guru di sekolah tersebut berada dalam kategori yang baik, dimana guru yang sudah menikah memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi. Meskipun sama-sama memiliki hasil yang baik antara guru yang sudah menikah dan yang belum menikah, tetap saja terdapat perbedaan yang signifikan diantara keduanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan Susanto dan Ratna (2015) dimana status pernikahan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Karyawan

