

KOMITMEN ORGANISASI PENGURUS PONDOK PESANTREN DITINJAU DARI KARAKTERISTIK DEMOGRAFI

M. Wardianto

Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan

E-mail: wardianto.muhammad@yudharta.ac.id

Abstract

Islamic boarding school is one form of non-profit organization. In order to maintain it's system, islamic boarding school purely supported by internal source. High organizational commitment become a variable which must be owned by every staf to increase productivity and suppress turnover in islamic boarding school's stafs. The previous studies indicated an inconsistent result between the correlation of demographic variables and organizational commitment. In addition, research on organizational commitment in islamic boarding school's stafs is still very rare, especially correlation with demographic variables. Population in this research is islamic boarding school's stafs in Pasuruan Regency. The sample was taken proportionally and randomly from Ngalah Islamic Boarding School's stafs, Pasuruan Regency. The data were collected with the Allen & Meyer's Organizational Commitment Scale that was modified and the scale at the same time contained a section to collect relevant demographic data of respondents. The results of this study indicate a significant correlation between gender and organizational commitment. It also found that age is positively correlated with organizational commitment. Meanwhile, the variable of education level and living years in islamic boarding school is not correlated with the organizational commitment of islamic boarding school's stafs.

Keywords: *Organizational Commitment, Gender, Age, Education Level, Living Years in Islamic Boarding School*

1. PENDAHULUAN

Diketahui bahwa pondok pesantren merupakan salah satu bentuk sistem pendidikan yang sudah berkembang sejak abad ke-14, yakni sejak zaman penyebaran Islam masuk ke pulau Jawa oleh Syeh Maulana Malik Ibrahim -yakni wali pertama dari Walisongo, di Gresik. Sejauh ini perdebatan awal mula perkembangan pesantren di Indonesia masih belum ada kata sepakat, namun salah satu tokoh yang dianggap telah berhasil mengembangkan pondok pesantren dalam arti yang sebenarnya adalah Raden Rahmat (Sunan Ampel) dengan

didirikannya pondok pesantren di Kembang Kuning, Surabaya (www.aliyahromu.com, diakses 8 Desember 2013).

Selama beberapa dekade, perhatian terhadap ekosistem di pesantren, baik itu sistem pendidikan, perilaku-perilaku warga pesantren, maupun tradisi komunikasi di dalam pesantren telah menarik perhatian sejumlah ilmuwan dari multidisiplin ilmu. Seperti, Nurdin (2015) yang mendeskripsikan bagaimana proses komunikasi yang terjadi antarwarga pesantren, yaitu kiai, ustadz, dan santri. Nurdin menyimpulkan bahwa terjadinya akulturasi nilai dan budaya santri merupakan akibat dari proses komunikasi

intrabudaya di lingkungan pesantren. Setiawan F. *et. al.* (2014) dalam Jurnal Sosietas juga mendeskripsikan pola adaptasi sosial budaya kehidupan santri di Pondok Pesantren Nurul Barokah.

Sejumlah peneliti dari bidang Psikologi juga tertarik untuk mengamati aspek-aspek psikologis pada warga pesantren. Seperti penelitian Pritaningrum & Hendriani (2013) tentang penyesuaian diri remaja yang tinggal di pondok pesantren modern pada tahun pertama masuk; Sabiq dan Djalali (2012) tentang kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual, dan perilaku prososial santri; atau Ma'rufah *et. al.* (2014) yang memberikan atensi pada bagaimana persepsi terhadap kiai, konformitas, dan kepatuhan santri berkorelasi dengan peraturan di pesantren; atau juga tentang perilaku melanggar peraturan pada santri di pondok pesantren (Widiantoro & Romadhon, 2015); dan penelitian-penelitian lain dari aspek psikologis yang berbeda.

Salah satu hal yang menarik untuk dicermati dalam dunia pesantren adalah sistem pengelolaannya. Pada umumnya sebuah pesantren dipimpin oleh seorang kiai sebagai pendiri/penerus/pengasuh utama dalam sistem pendidikan pesantren. Semakin berkembang pesantren, semakin luas wilayah dan besarnya jumlah santri yang bermukim menempuh pendidikan disana akan semakin membutuhkan sumber daya manusia lain yang membantu kiai untuk memberikan pendidikan karakter bagi santri, disitulah peranan pengurus pondok pesantren.

Pengurus pondok pesantren merupakan santri senior yang menguasai ilmu-ilmu pesantren, memiliki komitmen organisasi terhadap pesantren, dan takzim (patuh/hormat) kepada kiai sebagai pengasuh pondok pesantren. Santri senior yang menjadi pengurus pondok pesantren juga biasa dipanggil ustadz oleh santri.

Permasalahan yang sering muncul dengan sistem rekrutmen kepengurusan seperti dalam pesantren adalah tingginya *turnover*. Salah satu penyebab utamanya adalah pemenuhan tugas perkembangan setiap pengurus itu sendiri yang umumnya sudah memasuki masa mencari tempat kerja dan

memasuki usia menikah, sehingga banyak pengurus yang pulang dari pesantren (*boyongan*). Di sinilah pentingnya komitmen organisasi seorang pengurus pesantren ditingkatkan.

Haryanto (1996 dalam Maharani, 2012) menjelaskan, komitmen organisasi adalah derajat identifikasi individu terhadap organisasi dan keinginan untuk melanjutkan partisipasi aktifnya di dalam organisasi. Seorang pengurus pesantren yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih sering menyebut pesantrennya sebagai "pesantrenku", hal itu dimaksudkan sebagai bentuk manifestasi pengidentifikasian individu terhadap pesantrennya. Selain itu, pengurus dengan komitmen organisasi yang tinggi tentu akan bersedia berpartisipasi aktif selama beberapa tahun kemudian di pesantren dan menunda *boyongan*.

Pada penelitian-penelitian komitmen organisasi sebelumnya juga ditemukan bahwa seseorang yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, ada kecenderungan mereka puas terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi di mana mereka berada (Haryanto dan Sriwidodo, 2009; Salami, 2008; Eslami dan Gharakhani, 2012). Secara resiprokal, kepuasan terhadap pekerjaan ternyata juga akan meningkatkan komitmen organisasi (Sudiro, 2009).

Tania dan Sutanto (2013), menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun bersama-sama berkorelasi positif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan semakin mempunyai motivasi kerja untuk menjadi lebih baik lagi dalam melakukan segala pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut merasa telah memiliki komitmen terhadap organisasi. Dengan modal komitmen organisasi karyawan yang tinggi, performansi kerja karyawan akan semakin baik (Sudiro, 2009) sehingga visi perusahaan pun akan semakin mudah tercapai.

Sebuah penelitian yang menarik oleh Leiter & Maslach (1988) menemukan bahwa hubungan komunikasi reguler dalam hubungan interpersonal sebuah organisasi

akan mempengaruhi tingkat *burnout*. Tingkat *burnout* yang tinggi berelasi dengan rendahnya komitmen organisasi. Penelitian ini menekankan pada pentingnya aspek lingkungan interpersonal dalam membentuk komitmen organisasi personalia suatu organisasi, sedangkan pesantren merupakan organisasi yang intensitas interpersonalnya tinggi. Perbedaan intensitas hubungan interpersonal pada pengurus pesantren jika dibandingkan dengan karyawan sebuah perusahaan tentu cukup jelas. Intensitas pertemuan antar-karyawan dalam sebuah perusahaan terbatas oleh jam kerja operasional perusahaan, namun tidak dengan pengurus pesantren karena pengurus sebuah pesantren juga harus bermukim di pesantren sehingga intensitas pertemuannya semakin tinggi. Oleh karena itu mengamati tingkat komitmen organisasi pada pengurus pesantren penting dilakukan.

Jewel & Siegall (1998) menyatakan bahwa sebagian besar ahli Psikologi Industri/Organisasi (PIO) menyetujui bahwa komitmen organisasi yang kuat terbentuk dari interaksi variabel demografi dengan variabel psikologi individual, dan karakteristik keadaan kerja tertentu. Selaras dengan pendapat tersebut, Pala *et. al.* (2008) melaporkan bahwa variabel demografi yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan institusi secara efektif berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Begitu juga dengan Amangala (2013) menyatakan bahwa usia, pendidikan, jabatan kerja, dan masa berada dalam organisasi berkorelasi positif dengan komitmen organisasi.

Meskipun dinyatakan dengan jelas oleh Jewel & Siegall (1998) dan diperkuat dengan temuan-temuan terbaru tentang korelasi faktor demografi dengan komitmen organisasi, namun bukan berarti semua variabel demografi berkorelasi secara signifikan dengan komitmen organisasi. Pada hasil penelitian variabel demografi terhadap populasi tertentu menunjukkan bahwa ada sebagian aspek demografi yang tidak berkorelasi dengan komitmen organisasi (Haryanto dan Sriwidodo, 2009; Iqbal, 2010). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan

menguji korelasi variabel demografi yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa tinggal di pesantren (*organizational tenure*) dengan komitmen organisasi pengurus pondok pesantren.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Meyer *et. al.* (1990 dalam Priyatama, 2012) merupakan suatu sikap yang relatif stabil dan dapat didefinisikan sebagai suatu keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, suatu kemauan untuk berusaha menggunakan segala daya bagi kepentingan organisasi, dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Porter *et. al.* (1974) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari proses identifikasi individu dengan/dan keterlibatan dalam organisasi tertentu (Eslami dan Gharakhani, 2012).

Komitmen organisasi juga merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu itu sendiri dengan pekerjaan tertentu dalam organisasi tertentu (Jewell & Siegall, 1998). Selaras dengan pendapat tersebut, Newstrom (2007 dalam Iqbal, 2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan ingin terus aktif berpartisipasi di dalamnya.

Wardianto dan Hendrati (2014) menyimpulkan definisi komitmen organisasi sebagai derajat hubungan individu dengan organisasinya dimana individu pada satu sisi mengidentifikasi diri sebagai satu kesatuan dengan organisasi sedangkan di sisi yang lain individu merasa asing dengan organisasi.

Salah satu kriteria yang cukup sering digunakan untuk menjelaskan dimensi komitmen organisasi (Coleman *et. al.*, 1999; Chairy, 2002; Jaros, 2007) adalah komponen komitmen organisasi yang dicetuskan oleh Meyer & Allen (1991). Allen dan Meyer menjelaskan bahwa terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi yaitu: pertama, komitmen afektif (*affective commitment*) yang

berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, serta keterlibatan anggota pada organisasi. Kedua, komitmen kontinuan (*continuance commitment*) dimana seseorang bertahan di organisasi karena mempertahankan *benefit* yang didapatkannya dari organisasi. Ketiga, komitmen normatif (*normative commitment*) yang berkaitan dengan perasaan wajib bertahan dan berpartisipasi dalam organisasi, kewajiban tersebut didasari atas keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral.

Wardianto dan Hendrati (2014) menemukan bahwa terdapat faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Faktor-faktor internal tersebut meliputi: motivasi, faktor demografi (usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja), arti penting karir, kecerdasan emosional, *burnout*, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal yang diketahui berpengaruh terhadap komitmen organisasi antara lain: karakteristik pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan pemimpin organisasi, budaya organisasi, dan hubungan interpersonal.

Jenis Kelamin dan Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelusuran pada temuan-temuan sebelumnya, perbedaan jenis kelamin menjadi salah satu variabel demografi yang paling sering diteliti korelasinya dengan komitmen organisasi. Pala *et. al.* (2008) melakukan penelitian pada staf kesehatan di Turki dengan menggunakan form sosiodemografis serta *Organizational Commitment Inventory* menemukan bahwa staf pria memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan staf wanita. Korelasi yang signifikan antara jenis kelamin dengan komitmen organisasi juga ditunjukkan oleh Khan *et. al.* (2013), namun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa akademisi wanita di Pakistan justru lebih memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan pria.

Berbeda dengan kedua penelitian sebelumnya, terdapat pula hasil korelasi

antara jenis kelamin dengan komitmen organisasi yang tidak signifikan seperti yang ditunjukkan Salami (2008) serta Wardianto & Hadi (2012). Penelitian Salami (2008) yang dilakukan pada sejumlah perusahaan publik maupun swasta di Oyo State, Nigeria, tersebut menemukan bahwa hampir semua variabel demografi yang diteliti berkorelasi secara signifikan dengan komitmen organisasi, kecuali variabel jenis kelamin.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam variabel jenis kelamin ini masih terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten korelasinya terhadap tingkat komitmen organisasi pada populasi yang berbeda-beda.

Usia dan Komitmen Organisasi

Perbedaan usia merupakan karakteristik demografi spesifik yang cukup mudah dibedakan setelah jenis kelamin. Amangala (2013) melakukan studi korelasional pada beberapa karakteristik demografi dengan komitmen organisasi tim sales di sebuah perusahaan *soft drink* di Nigeria. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa usia memiliki tingkat korelasional tinggi kedua di bawah pengalaman kerja, dan setingkat lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi tingkat pendidikan dengan komitmen organisasi. Salami (2008), Haryanto & Sriwidodo (2009), Khan *et. al.* (2013), dan Rafiee *et. al.* (2015) juga menemukan hasil yang sama. Lapornya menunjukkan bahwa variabel usia memiliki korelasi yang sangat signifikan dengan komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tua karyawan, maka akan semakin memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda.

Meskipun dari sekian banyak hasil penelitian usia dengan komitmen organisasi menunjukkan hasil laporan yang serupa, namun hasil penelitian Iqbal (2010) menunjukkan bahwa usia tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan komitmen organisasi.

Tingkat Pendidikan dan Komitmen Organisasi

Iqbal (2010) menemukan adanya korelasi yang negatif antara tingkat pendidikan seseorang dengan komitmen organisasi. Menurut Mowday *et. al.* (1982 dalam Iqbal, 2010), temuan tersebut menunjukkan fakta bahwa individu yang berpendidikan tinggi memiliki ekspektasi yang tinggi pula terhadap pelayanan yang telah diberikan pada organisasi. Ekspektasi tinggi yang mungkin tidak memiliki titik temu tersebut membuat individu yang berpendidikan tinggi justru memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah.

Meskipun ada beberapa hasil penelitian yang menunjukkan korelasi yang negatif (Steers, 1977; Mathieu & Zajac's, 1990 dalam Iqbal, 2010; dan Iqbal, 2010), ada juga laporan penelitian yang menemukan tidak ada korelasi yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan komitmen organisasi (Haryanto & Sriwidodo, 2009), namun sebagian besar hasil penelitian justru menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan positif antara tingkat pendidikan dengan komitmen organisasi (Pala *et. al.*, 2008; Amangala, 2013; Rafiee *et. al.*, 2015; dan Salami, 2008). Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi.

Masa Tinggal di Pesantren dan Komitmen Organisasi

Pada beberapa penelitian, variabel ini disebut dalam berbagai istilah. Ada yang menyebutnya dengan istilah *working years in the present organization* (Rafiee *et. al.*, 2015), *job tenure* (Salami, 2008; Khan *et. al.*, 2013), dan disebut juga sebagai *organizational tenure* (Iqbal, 2010; Amangala, 2013). Substansi dalam istilah-istilah tersebut adalah berapa lama individu berada di dalam sebuah organisasi dan berpartisipasi aktif di dalamnya. Pada konteks penelitian ini, yang dimaksud sebagai *organizational tenure* adalah masa seorang pengurus pesantren tinggal sebagai seorang santri/murid (*nyantri*) di pesantren.

Temuan-temuan terdahulu sebagian besar menyimpulkan hasil yang konsisten, yakni ada korelasi kuat yang positif dan

signifikan antara masa berada dalam suatu organisasi dengan tingkat komitmen organisasi seseorang (Salami, 2008; Iqbal, 2010; Amangala, 2013; Khan *et. al.*, 2013; Rafiee *et. al.*, 2015). Menurut Joiner dan Bakalis (2006 dalam Amangala, 2013), hal tersebut disebabkan semakin lama individu berada dalam sebuah organisasi semakin banyak kesempatan pula yang dimiliki individu tersebut, tidak hanya untuk mendapatkan lebih banyak pengalaman tetapi juga mengembangkan rasa memiliki.

Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teori yang telah dijelaskan diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah ada korelasi yang signifikan antara variabel demografi yang terdiri dari jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan masa menjadi santri di pesantren dengan komitmen organisasi pengurus pondok pesantren.

2. METODE PENELITIAN

Subjek

Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus pondok pesantren di Kabupaten Pasuruan. Sampel penelitian diambil dari pengurus Pondok Pesantren Ngalah Kabupaten Pasuruan. Didapatkan 46 responden yang diambil secara proporsional dan acak pada setiap pengurus di kantor asrama dan pengurus di kantor pusat pondok pesantren. Namun dari jumlah tersebut, hanya 45 responden yang bisa dianalisis.

Instrumen Penelitian

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala psikologi yang pada dasarnya terdiri dari dua bagian. Bagian pertama didesain untuk mendapatkan data yang relevan terkait jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa tinggal di pesantren.

Bagian kedua dari skala tersebut berisi aitem-aitem yang digunakan untuk mengukur tingkat komitmen organisasi responden. Penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990, dalam Jaros 2007). Skala

tersebut kemudian dimodifikasi oleh peneliti agar sesuai untuk mengukur komitmen organisasi pada anggota organisasi *nonprofit* seperti pondok pesantren. Skala terdiri dari 20 aitem yang mencakup tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Skala hasil revisi kemudian diuji ulang validitasnya sehingga didapatkan 15 aitem yang valid. Sedangkan dari hasil uji reliabilitas, skala komitmen organisasi tersebut memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,778.

Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian dianalisa menggunakan analisis regresi empat prediktor dengan bantuan *software SPSS Statistics 17,0*. Sebelum dianalisis, karena data yang diperoleh masih berbentuk ordinal, maka data terlebih dahulu dikonversi menjadi data interval dengan *metode successive interval (MSI)* dengan bantuan *add-ins XLSAT* pada *microsoft excel*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik demografi pada sampel penelitian ditunjukkan dalam tabel 1. Tabel tersebut menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta masa tinggal di pesantren.

Sebagaimana terlihat pada tabel 1, 44% responden adalah laki-laki dan 56% selebihnya adalah perempuan. Berdasarkan perbedaan usianya, 11% responden berusia 17-19 tahun, 40% berusia 20-22 tahun, 31% berusia 23-25 tahun, dan sisanya sebesar 18% adalah pengurus pesantren yang berusia antara 26-28 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikannya, mayoritas responden berpendidikan tinggi yakni sebesar 60%, 36% diantaranya lulusan SLTA, dan hanya 4% responden yang berpendidikan pascasarjana. Sementara itu, berdasarkan seberapa lama responden tinggal di pesantren, hanya sedikit responden yang tinggal di pesantren selama kurang dari 3 tahun yakni sebesar 4%, 11% diantaranya berada di pesantren selama 4-6 tahun, 47% selama 7-9 tahun, 27% selama 10-12 tahun, dan responden yang tinggal di

pesantren selama lebih dari 13 tahun sebesar 11% responden.

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik Demografi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin:		
Laki-Laki	20	44%
Perempuan	25	56%
Usia:		
17 – 19 tahun	5	11%
20 – 22 tahun	18	40%
23 – 25 tahun	14	31%
26 – 28 tahun	8	18%
Tingkat Pendidikan:		
SLTA sederajat	16	36%
S1 sederajat	27	60%
Pascasarjana	2	4%
Masa Tinggal di Pesantren:		
< 3 tahun	2	4%
4 – 6 tahun	5	11%
7 – 9 tahun	21	47%
10 – 12 tahun	12	27%
> 13 tahun	5	11%

Deskripsi tingkat komitmen organisasi subjek sebagaimana terlihat pada tabel 2. Mengacu pada kategori yang disusun dengan menentukan *mean* dan standar deviasi hipotetik diketahui bahwa hanya 2% subjek yang memiliki taraf komitmen organisasi rendah, 56% bertaraf sedang, dan 42% subjek memiliki komitmen organisasi tinggi.

Tabel 2. Deskripsi Taraf Komitmen Organisasi Responden

Komitmen Organisasi	Interval	Frekuensi	Persentase
---------------------	----------	-----------	------------

Rendah	< 30	1	2%
Sedang	30,1 – 44,9	25	56%
Tinggi	> 45	19	42%
Jumlah		45	100%

Hasil analisis korelasi pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Sig. (1-tailed)* variabel jenis kelamin dengan komitmen organisasi sebesar 0,037 ($p < 0,05$), artinya ada korelasi yang signifikan antara jenis kelamin dengan komitmen organisasi pengurus pondok pesantren. Jika dilihat pada baris *pearson correlation*, didapatkan nilai koefisien korelasi pada variabel jenis kelamin sebesar -0,269. Artinya, pengurus pesantren perempuan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan pengurus laki-laki.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Variabel Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Masa Tinggal di Pesantren dengan Komitmen Organisasi

Correlation	Variabel	Nilai
<i>Pearson Correlation</i>	Komitmen Org.	1.000
	Gender	-0.269
	Usia	0.258
	Pendidikan	-0.098
	Masa Tinggal di Pesantren	0.133
<i>Sig. (1-tailed)</i>	Komitmen Org.	0.000
	Gender	0.037*
	Usia	0.044*
	Pendidikan	0.260
	Masa Tinggal di Pesantren	0.192
N		45

Pada tabel 3 juga diketahui bahwa taraf signifikansi variabel usia dengan komitmen organisasi sebesar 0,044 ($p < 0,05$) dengan koefisien korelasi sebesar 0,258. Artinya, usia juga berkorelasi secara positif dengan komitmen organisasi pada taraf signifikansi 5%. Semakin tua usia seorang pengurus, maka semakin tinggi pula tingkat komitmennya pada pesantren.

Hasil analisis korelasi pada tabel 3 juga menunjukkan bahwa nilai *sig. (1-tailed)* masing-masing variabel pendidikan dan masa tinggal di pesantren sebesar 0,260 dan 0,192 ($p > 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel pendidikan dan masa tinggal di pesantren dengan komitmen organisasi pengurus pondok pesantren.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Variabel X pada Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.399	0.159	0.075	6.05038

Hasil analisis determinasi didapatkan bahwa koefisien determinasi variabel karakteristik demografi yang diteliti terhadap komitmen organisasi sebesar 0,159. Artinya, karakteristik demografi yang diteliti memiliki sumbangsih pengaruh sebesar 15,9% terhadap variabel komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 84,1% dijelaskan oleh prediktor lain.

Pembahasan

Pondok pesantren merupakan salah satu bentuk organisasi nirlaba. Terlebih dalam sistem pengolahan sumber daya manusia di pesantren yang murni mengandalkan sumber rekrutmen dari internal organisasi, maka komitmen organisasi yang tinggi menjadi sebuah variabel yang wajib dimiliki oleh setiap pengurus. Selain untuk meningkatkan produktifitas pengurus pesantren, komitmen organisasi yang tinggi dibutuhkan agar bisa menekan *turnover* di kepengurusan pesantren.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa ada korelasi yang signifikan antara jenis kelamin dengan komitmen organisasi pengurus pondok pesantren. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Khan *et al.* (2013) yang melaporkan bahwa staf perempuan lebih memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dibandingkan dengan staf pria. Hal ini bisa dijelaskan karena motivasi berprestasi perempuan lebih tinggi daripada motivasi berprestasi laki-laki

(Shekhar & Devi, 2012). Sebagaimana penelitian Wardianto & Hendrati (2014), menyatakan bahwa motivasi berprestasi berkorelasi positif dengan komitmen organisasi seseorang.

Selain perbedaan jenis kelamin, pada penelitian ini juga diketahui bahwa ada korelasi positif antara usia dengan komitmen organisasi pengurus pesantren. Artinya, semakin tua usia pengurus pesantren, ternyata juga akan memiliki komitmen organisasi yang semakin tinggi terhadap pesantren. Menurut penjelasan Amangala (2013), staf yang lebih muda dimungkinkan tidak memiliki banyak investasi di organisasi. Mereka juga tidak memiliki banyak waktu untuk menyerap budaya, visi, dan misi organisasi. Dibandingkan pengurus yang lebih tua, pada umumnya pengurus yang masih muda belum banyak terlibat dalam aktifitas pengambilan keputusan dan hanya berkuat pada tugas-tugas rutin yang kurang bersemangat. Temuan ini semakin memperkuat hasil penelitian Salami (2008), Haryanto & Sriwidodo (2009), Khan *et. al.* (2013), dan Rafiee *et. al.* (2015).

Hasil uji korelasi antara variabel tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara tingkat pendidikan pengurus dengan komitmen mereka terhadap pesantren. Tidak seperti prasyarat menjadi seorang staf pada sebuah perusahaan yang akan memberikan peluang karir lebih baik jika memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi, nyatanya tingkat pendidikan santri yang tinggi bukanlah syarat utama seorang santri bisa diangkat menjadi seorang pengurus di pesantren. Dalam sistem kepengurusan pesantren, prasyarat utama menjadi seorang pengurus adalah luasnya ilmu agama yang dimiliki serta kepribadian dan perilaku santri yang baik sehingga bisa menjadi contoh bagi santri-santri yang lain.

Perbedaan berapa lama seorang pengurus tinggal di pesantren ternyata dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi dengan komitmen organisasi. Temuan ini berlawanan dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya (Salami, 2008; Iqbal, 2010; Amangala, 2013; Khan *et. al.*, 2013; Rafiee *et. al.*, 2015) yang konsisten menyatakan bahwa

masa seorang individu tinggal dalam suatu organisasi dan berpartisipasi aktif di dalamnya berkorelasi dengan komitmen organisasi. Hasil ini juga berarti bahwa komitmen organisasi seorang pengurus pesantren bisa tumbuh kapanpun tanpa harus dilatar belakangi oleh suatu rentang waktu tertentu. Saat terjadi internalisasi nilai-nilai, budaya, visi, dan misi pesantren pada seorang pengurus, saat itulah dimungkinkan komitmen organisasi pengurus tumbuh. Hal ini bisa dilihat pada tingginya komitmen normatif pengurus pesantren jika dibandingkan dengan komponen komitmen yang lain, seperti komitmen kontinuan. Tingginya komitmen normatif pengurus pesantren menunjukkan bahwa kecocokan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai yang dibawa oleh organisasi lebih memiliki peranan penting bagi pengurus pesantren daripada imbalan yang bersifat ekstrinsik, seperti gaji dan fasilitas. Oleh karena itu, kapanpun terjadi internalisasi nilai organisasi menjadi nilai-nilai pribadi, maka saat itu pula seorang pengurus pesantren merasa bahwa sudah menjadi kewajiban baginya untuk bertahan di pesantren dan berpartisipasi aktif di dalamnya tanpa mempertimbangkan imbalan ekstrinsik yang diterimanya.

4. KESIMPULAN

Dari empat faktor demografi yang diteliti korelasinya dengan komitmen organisasi pengurus pondok pesantren, didapatkan dua faktor berkorelasi signifikan dan dua faktor lainnya tidak ditemukan korelasi. Dua faktor yang berkorelasi adalah jenis kelamin dan usia, sedangkan tingkat pendidikan dan berapa lama seorang pengurus tinggal di pesantren tidak berkorelasi dengan komitmen organisasi.

Tingginya motivasi berprestasi perempuan dibandingkan dengan laki-laki ditengarai sebagai penyebab pengurus perempuan lebih berkomitmen dibandingkan pengurus laki-laki. Di sisi lain, semakin tua usia pengurus pesantren maka komitmennya terhadap pesantren semakin kuat karena

pengurus yang masih muda masih jarang terlibat pada kegiatan pengambilan keputusan.

5. REFERENSI

- _____. Sejarah Pondok Pesantren di Indonesia. <http://www.aliyahromu.com/2011/12/sejarah-pondok-pesantren-di-indonesia.html>. Diakses tanggal 08 Desember 2013.
- Amangala, T A., 2013. The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment: a Study of Salespersons in The Soft Drink Industry in Nigeria. *European Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 18, 109-118.
- Chairy, LS. 2002. Seputar Komitmen Organisasi. *Arisan Angkatan '86 Fakultas Psikologi UI*. Jakarta: tidak diterbitkan.
- Coleman, DF. *et. al.* 1999. Another Look at The Locus of Control-Organizational Commitment Relationship: It Depend On The Form of Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. 20, 995-1001.
- Eslami, J & Gharakhani, D. 2012. Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*. Vol. 2, 2, 85-91.
- Haryanto, T. & Sriwidodo, U. 2009. Pengaruh Karakteristik Personal, Karakteristik Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 3, 1, 17-24.
- Iqbal, A. 2010. An Empirical Assesment of Demographic Factors, Organizational Ranks, And Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 3, 16-27.
- Jaros, S. 2007. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*., Vol. VI, 4, 8-25.
- Jewell & Siegall. 1990. *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. 2/E. Alih bahasa: Asihwardji & Sungkono. 1998. Jakarta: Arcan.
- Khan, I. *et al.*, 2013. Determining The Demographic Impact on The Organizational Commitment of Academicians in The HEIs of DCs Like Pakistan. *European Journal of Sustainable Development*. Vol. 2, No. 4, 117-130.
- Leiter, MP. & Maslach, Ch. 1988. The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 9, 297-308.
- Ma'rufah, S. *et. al.* 2014. Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kiai, Konformitas, dan Kepatuhan Santri Terhadap Peraturan Pesantren. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol. 3, No. 02, 97-113.
- Maharani, RD. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/120994102>. Hal. 94-102, diakses tanggal 31 Oktober 2012.
- Meyer, JP. & Allen, NJ. 1991. A-Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1, 1, 61-89.
- Nurdin, A. 2015. Tradisi Komunikasi di Pesantren. *KARSA: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman*. Vol. 23, No. 2, 275-294.
- Pala, F. *et al.*, 2008. The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study on Turkish Health Care Staff. *İş, Güç, The Journal of Industrial Relations and Human Resource*. Vol. 10, No. 2, 54-75.
- Pritaningrum, M. dan Hendriani. 2013. Penyesuaian Diri Remaja yang Tinggal di Pondok Pesantren Modern Nurul Izzah Gresik Pada Tahun Pertama. *Jurnal*

- Psikologi Kepribadian dan Sosial*. Vol. 02, No. 03, 134-143.
- Priyatama, AN. Peran Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. <http://setiabudi.ac.id/jurnal/psikologi/images/files/JURNAL%20I>. diakses tanggal 31 Oktober 2012, Hal. 1-15.
- Rafiee, N. *et. al.* 2015. Demographic Determinants of Organizational Commitment of Health Managers in Yazd Province. *International Journal of Management, Accounting, and Economics*. Vol.2, No. 1, 91-101.
- Sabiq, Z. & Djalali, M. A. 2012. Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual, dan Perilaku Prosocial Santri Pondok Pesantren Nasyrul Ulum Pamekasan. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol. 1, No. 2, 53-65.
- Salami, S. O. 2008. Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *Anthropologist*. Vol. 10, 1, 31-38.
- Setiawan F., Y. *et al.*, 2014. Pola Adaptasi Sosial Budaya Kehidupan Santri Pondok Pesantren Nurul Barokah. *Jurnal Societas*. Vol. 5, No. 1.
- Shekhar, Ch. & Devi, R. 2012. Achiement Motivation Across Gender and Different Academic Majors. *Journal of Educational and Developmental Psychology*. Vol.2, No. 2, 105-109.
- Sudiro, A. 2009. Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.7, No. 1, 86-92.
- Tania, A. dan Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife di Surabaya. *Agora*. Vol.1, No. 3, 1-9.
- Wardianto, M. dan Hadi, Sy. 2012. Komitmen Kerja Ditinjau Dari Tipe Temperamen dan Jenis Kelamin, Survey Pada Karyawan Produksi PR. Jaya Makmur Malang. *Jurnal Psikologi*. Vol.1, No. 2, 74-85.
- Wardianto, M. dan Hendrati, F. 2014. Korelasi Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol.3, No. 03, 269-282.
- Widiantoro, Fx. W. dan Romadhon. 2015. Perilaku Melanggar Peraturan Pada Santri di Pondok Pesantren. *Jurnal Psikologi*. Vol.11, 31-43.