

KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI MASA KERJA

Khairuddin

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

E-mail: khairuddin@staff.uma.ac.id

Abstract

This study aims to empirically determine the description of organizational commitment. 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. Researcher hypothesized that teachers with longer period of work will tend to have higher organizational commitment. 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 have worked for more than 5 years and teachers who have worked for less than 5 years. The t-test results obtained were $p = 0.006$ ($p < 0.05$). This shows that there is a significant difference. The empirical mean of teachers who work over 5 years are 97.60 and teachers who work under 5 years are 91.43.

Keywords: *Organizational Commitment; Period of Work*

A. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi tentunya ingin memiliki SDM handal, dimana hal itu diharapkan akan menjadi faktor utama yang berguna untuk menjalankan, mengelola serta mencapai visi-misi dan tujuan yang telah disusun. Sumber Daya Manusia merupakan investasi bagi suatu organisasi jika dioperasikan dengan manajemen yang baik, dan pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi organisasi dalam bentuk produktivitas lebih besar. Tidak jarang para anggota organisasi menghasilkan produktivitas kerja yang rendah karena kurangnya komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi menunjukkan seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi, karena komitmen organisasi akan menyebabkan seseorang memiliki rasa ikut memiliki terhadap organisasi (Luthans F. , 2011). Luthans (2011) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya tingkat absensi, rendahnya tingkat keluar masuk pekerjaan (*turn over*), dan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan memiliki efek buruk untuk organisasi. Organisasi tidak bisa melakukan perubahan dan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah.

Pengertian komitmen di era ini, bukan hanya sebatas kesediaan anggota organisasi untuk menetap di suatu organisasi dalam jangka waktu yang lama. Melainkan saat ini komitmen memiliki arti bahwa para anggota organisasi bersedia untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang

telah diberikan padanya (Tiara & Amri, 2017). Begitu pula Mathis dan Jackson (2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan individu terhadap tujuan dan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian di organisasi.

Anggota organisasi dalam suatu perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Watak anggota organisasi dapat mempengaruhi komitmen anggota organisasi dalam sebuah organisasi (Pertiwi, 2019). Dyne dan Graham (2005) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal sang anggota organisasi yang meliputi masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, usia, status perkawinan dan keterlibatan kerja.

Pengaruh karakteristik personal terhadap komitmen organisasi diantaranya yaitu lamanya seorang anggota organisasi bekerja atau masa kerja anggota organisasi. Masa kerja adalah tenggang waktu yang digunakan seorang anggota organisasi untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas. Usia dan masa kerja anggota organisasi berkorelasi positif dengan komitmen organisasi (Septiani, 2015). Masa kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri anggota organisasi. Semakin lama anggota organisasi bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan anggota organisasi tersebut akan mengundurkan diri (Hadiyani, Karmiyati, & Ingarianti, 2012). Terkait dengan masa kerja anggota organisasi, dikatakan bahwa semakin lama anggota organisasi bekerja di suatu organisasi maka komitmennya pun akan lebih tinggi dan terhindar dari *turnover* atau keluar dari pekerjaan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Perry dan Angle pada tahun 1981, dikatakan masa kerja pendek menyebabkan keterlibatan sosial yang dibangun juga masih rapuh, sehingga komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi dengan masa kerja yang pendek cenderung lebih rendah. Masa kerja yang belum berlangsung lama menyebabkan peluang investasi pribadi yang dikeluarkan oleh anggota organisasi belum besar, sehingga keputusan untuk meninggalkan organisasi tidaklah sulit dilakukan (Hadiyani, Karmiyati, & Ingarianti, 2012). Masa kerja merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri anggota organisasi. Semakin lama anggota organisasi bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan anggota organisasi tersebut akan mengundurkan diri (Robbins, 2006).

Allen dan Meyer pada tahun 1991, menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu karakteristik demografis yang diduga mempunyai hubungan korelasi dengan komitmen organisasi (Hadiyani, Karmiyati, & Ingarianti, 2012). Anggota organisasi yang memiliki masa kerja lebih lama umumnya akan merasakan keterikatan dengan organisasi tempatnya bekerja. Sejalan dengan hasil pernyataan tersebut, Yohanes & Zamralita (2017) pun menyatakan bahwa semakin lama masa kerjanya di perusahaan menunjukkan semakin tinggi komitmennya.

Komitmen organisasi mengacu pada dimensi yang dikemukakan Allen dan Meyer (2004) dimana terdapat tiga dimensi. Pertama yaitu komitmen afektif (*affective commitment*) mencakup keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan anggota organisasi pada perusahaan. Kedua, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) ini berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya anggota organisasi dari perusahaan. Ketiga, komitmen normatif (*normative commitment*) berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam perusahaan karena memang harus begitu.

Guru merupakan aset yang dimiliki sekolah, dimana para guru tersebut memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Berdasarkan studi pendahuluan, diketahui bahwa indeks

keterikatan anggota organisasi berada dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil observasi, para guru terlihat memiliki sikap yang disiplin dimana mereka selalu datang tepat waktu dalam mengajar, tertib mengikuti kegiatan sekolah, menaati peraturan sekolah, mendukung visi-misi dan tujuan sekolah, serta memiliki angka absensi yang rendah. Guru-guru tersebut juga mencurahkan upaya terbaik dalam menyampaikan pelajaran agar peserta didik lebih mudah mengerti.

Uraian di atas menunjukkan betapa pentingnya komitmen organisasi yang merupakan sikap yang ditunjukkan secara formal, afektif dan keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi. Adanya hubungan yang saling mempengaruhi antara komitmen organisasi dengan masa kerja anggota organisasi menimbulkan pertanyaan mengenai perbedaan komitmen organisasi anggota organisasi yang memiliki masa kerja yang berbeda-beda dalam suatu organisasi (Hadiyani, Karmiyati, & Ingarianti, 2012). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti perbedaan komitmen organisasi guru yang ditinjau berdasarkan masa kerja. Dimana hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah guru yang memiliki masa kerja lebih lama atau di atas 5 tahun akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada guru yang masih bekerja di bawah waktu 5 tahun.

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

Komitmen Organisasi adalah suatu perilaku anggota organisasi 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.

B. 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
Masa Kerja	0,853	0,361	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 0,006 yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi guru yang bekerja di atas 5 tahun dengan guru yang bekerja di bawah 5 tahun. 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
Masa Kerja	2,883	0,006	Ada Perbedaan

Sumber: Hasil Analisis SPSS

Setelah diketahui bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi yang ditinjau berdasarkan masa kerja, peneliti pun melakukan perbandingan antara mean hipotetik dengan mean empirik yang diperoleh, hal ini dilakukan untuk mengetahui komitmen organisasi guru berada dalam kategori apa dan juga untuk menguji hipotesis apakah guru yang bekerja lebih lama memang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan guru dengan masa kerja di bawah 5 tahun.

Tabel 4: Perbandingan Mean Hipotetik dengan Mean Empirik Masa Kerja

Varians	SD	Mean		Ket.
		Hipotetik	Empirik	
Di Atas 5 Tahun	7,598	72,5	97,60	Sangat Tinggi
Di Bawah 5 Tahun	6,430	72,5	91,43	Tinggi

Sumber: Hasil Analisis SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa guru dengan masa kerja di atas 5 tahun memiliki mean empirik yang lebih besar daripada mean hipotetiknya ($97,60 > 72,5$) yang berarti komitmen organisasi guru yang bekerja di atas 5 tahun berada dalam kategori yang sangat tinggi. Guru dengan masa kerja di bawah 5 tahun juga memiliki mean empirik yang lebih besar daripada mean hipotetiknya ($91,43 > 72,5$) yang berarti komitmen organisasi guru yang bekerja di bawah 5 tahun berada dalam kategori tinggi. Perbedaan kategori tersebut disebabkan oleh mean empirik guru yang bekerja selama 5 tahun lebih besar dibandingkan dengan guru yang bekerja di bawah 5 tahun ($97,60 > 91,43$). Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam komitmen organisasi

dimana guru yang telah bekerja selama 5 tahun ke atas akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada guru yang bekerja di bawah 5 tahun.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang kondisi komitmen organisasi guru. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kondisi komitmen organisasi guru di sekolah tersebut berada dalam kategori yang baik, dimana guru dengan masa kerja lebih lama memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi. Meskipun sama-sama memiliki hasil yang baik, tetap saja terdapat perbedaan yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hadiyani dkk. (Hadiyani, Karmiyati, & Ingarianti, 2012) yang menyatakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin kuat komitmen organisasinya, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian dari Yohanes dan Zamralita juga mendukung hasil penelitian ini dimana mereka menyatakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang di perusahaan maka menunjukkan semakin tinggi komitmennya (Setiawan & Zamralita, 2017). Penelitian yang dilakukan Liche (Seniati, 2006) mengatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka ia akan semakin mencintai pekerjaannya serta mencintai tempat dirinya bekerja sehingga bersedia untuk terus terlibat dalam kegiatan organisasi.

Guru yang bekerja belum terlalu lama menyebabkan kurangnya rasa keterikatan dengan organisasi tempat dirinya bekerja, mereka juga merasa energi yang dicurahkan untuk menyelesaikan pekerjaan belum besar sehingga keputusan untuk sewaktu-waktu meninggalkan organisasi tidaklah sulit dilakukan. Berbeda dengan guru yang sudah bekerja selama 5 tahun ke atas, tentunya mereka merasa nyaman dengan tempat kerjanya maupun dengan teman sejawat yang saling mendukung sehingga mereka akan memiliki lebih banyak pertimbangan bila harus meninggalkan organisasi.

Hasil ini didukung oleh hasil studi pendahuluan, dimana para guru yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun mengatakan bahwa mereka merasa nyaman dengan lingkungan sekolah dan juga rekan kerja. Sehingga mereka tidak ada niat untuk meninggalkan organisasi dan berencana untuk tetap mengabdikan dan melakukan yang terbaik di sekolah tersebut.

C. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi guru yang bekerja di atas 5 tahun dengan guru yang bekerja di bawah 5 tahun, dimana guru dengan masa kerja yang lebih lama memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2015). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Anggota organisasi PT. Jasamarga Cabang Belmera. *Jurnal Diversita* , 56-63.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2004). TCM Employee Commitment Survey: Academic Users Guide 2004. *The University of Western Ontario: Department of Psychology* .
- Arikunto, S. (2001). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi VI*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Dyne, V. L., & Graham, J. W. (2005). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition Measurement and Validation. *Academy Management Journal* , 765-802.
- Faizin, & Winarsih. (2008). Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di RSU Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan* , 137-142.

- Hadiyani, M. I., Karmiyati, D., & Ingarianti, T. M. (2012). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Anggota organisasi. *Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi* (hal. 157-175). Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Herscovitch, L., & Mayer, J. P. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology*, 474-487.
- Jamaluddin. (2014). *Pengaruh Pendidikan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gowa*. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia.
- Jayanti, A. S., Supartha, I. W., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3943-3970.
- Koesindratmono, F., & Septarini, G. B. (2011). Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Anggota organisasi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Jurnal Psikologi Universitas Airlangga Surabaya*, 50-57.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach 12th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2009). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Oktaviani, Y. (2009). *Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kedisiplinan Anggota organisasi di SMK Muhammadiyah Surakarta*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pertiwi, P. K. (2019). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Status Pernikahan pada Perawat Rumah Sakit "X" Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, 88-97.
- Septiani, V. A. (2015). *Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran.
- Setiawan, Y. A., & Zamralita. (2017). Gambaran Komitmen Organisasi Perusahaan Bidang Konstruksi PT. XYZ di Jakarta Barat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 79-87.
- Susanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Anggota organisasi Berdasarkan Karakteristik Individual. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 56-70.
- Tiara, S., & Amri. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediator Pada Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 95-107.