



JURNAL BASICEDU

Volume 5 Nomor 6 Tahun 2021 Halaman 6168 - 6176

Research & Learning in Elementary Education

<https://jbasic.org/index.php/basicedu>



Gambaran Komitmen Organisasi pada Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren

Alifia Fitranti^{1✉}, Umi Anugerah Izzati², Sri Setyowati³

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia^{1,2,3}

E-mail: alifiafitranti.20006@mhs.unesa.ac.id¹, umianugerah@unesa.ac.id², srisetyowati@unesa.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang gambaran komitmen organisasi pada guru di Lembaga Pendidikan Pesantren. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini yaitu 127 orang guru. Pengumpulan data menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan teori komitmen organisasi dari (Meyer et al., 1993). Analisis data dilakukan dengan membuat kategorisasi dan melakukan tabulasi silang untuk mengetahui komitmen organisasi guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru termasuk dalam kategori tinggi. Sebagian besar guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada dimensi kontinuitas dan normatif, kemudian dimensi afektif.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Lembaga Pendidikan Pesantren

Abstract

This research discusses the description of organizational commitment to teachers at Islamic Boarding Schools. This research was a descriptive study that used a quantitative approach. The subjects in this study were 127 teachers. The data were collected using an organizational commitment scale which was based on the theory of organizational commitment (Meyer et al., 1993). Data analysis was carried out by categorizing and cross tabulating to determine teacher organizational commitment. The results showed that the teacher's organizational commitment was included in the high category. Most of the teachers have a high organizational commitment on the dimensions of continuance and normative, then affective dimensions.

Keywords: Organizational Commitment, Islamic Boarding School

Copyright (c) 2021 Alifia Fitranti, Umi Anugerah Izzati, Sri Setyowati

✉ Corresponding author :

Email : alifiafitranti.20006@mhs.unesa.ac.id

DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1826>

ISSN 2580-3735 (Media Cetak)

ISSN 2580-1147 (Media Online)

Jurnal Basicedu Vol 5 No 6 Tahun 2021
p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan suatu organisasi yang memiliki struktur untuk menjalankan fungsinya sebagai lembaga pendidikan (Norlena, 2015). Sekolah dianggap sebagai suatu sistem organisasi untuk memudahkan tercapainya suatu tujuan pendidikan (Fitriyani, 2019). Sekolah sebagai organisasi formal dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkompoten dan keberhasilannya didasarkan pada tujuan pendidikan nasional (Huda, 2019). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tentunya dalam proses mewujudkan tujuan pendidikan nasional diperlukan suatu pendidikan yang terorganisir dengan tujuan yang jelas, pendidikan dapat berlangsung terus-menerus sepanjang hayat individu, dan terencana dengan perencanaan yang matang dengan sistem yang telah disusun (Sauri, 2016). Oleh karena itu, pendidikan merupakan hal terpenting yang perlu diperhatikan dan dikembangkan seiring perkembangan zaman saat ini karena menurut Indarta dkk (2021), Indonesia sebagai negara berkembang harus terus berupaya memajukan pendidikan dengan cara berpindah dari paradigma lama ke paradigma pendidikan yang baru.

Menurut Muslim (2017) tujuan pendidikan yang baik salah satunya adalah menimbulkan komitmen yang tinggi dari seluruh komponen dalam organisasi. Oleh karena itu, sekolah sebagai organisasi formal yang memiliki tujuan yang didasarkan pada tujuan pendidikan nasional diharapkan dapat membuat komitmen organisasi yang tinggi. Sudah selayaknya apabila menjadi seorang guru artinya siap untuk menjalankan kewajiban dan amanahnya dengan baik dalam menjalankan kewajiban dan amanah yang tentunya memerlukan komitmen yang tinggi karena guru memiliki tugas yang besar untuk membantu mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Komitmen guru merupakan prinsip yang harus dimiliki guru dan sebagai perjanjian terhadap diri untuk melaksanakan kewajiban dengan penuh tanggung jawab, kepedulian dan loyalitas (Jannah, 2014). Adanya sikap-sikap tersebut diharapkan dapat membuat guru menjalankan peran dan tugasnya dengan maksimal dalam mengajar karena menurut Tute et al. (2020) kualitas mengajar akan mempengaruhi prestasi peserta didik. Menurut Suwardi et al. (2017) loyalitas guru dalam mengajar dilihat dalam bentuk komitmen, kesetiaan dan kepuasannya terhadap pekerjaan. Guru tidak hanya mengajar untuk menggugurkan kewajibannya dalam berkomitmen yang tinggi membantu mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional pada masing-masing lembaga pendidikan, karena sehebat apapun perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menurut Hardianto (2019) peran guru tidak akan dapat tergantikan oleh apapun. Guru akan tetap menjadi figur utama dalam pendidikan yang memberikan contoh dan teladan kepada peserta didik.

Identifikasi komitmen organisasi menurut Jaros et al dalam Khalip (2016) adalah tingkat kehadiran, kepuasan kerja dan produktivitas kinerja. Tingkat kehadiran memiliki korelasi negative terhadap komitmen organisasi pada dimensi afektif dan normatif. Hal ini disebabkan karena rasa kewajiban untuk hadir di tempat kerja, adanya rasa keterikatan dan kewajiban terhadap organisasi membuat individu untuk mengurangi intensitas ketidakhadiran. Sedangkan tingkat kehadiran berkorelasi positif terhadap komitmen organisasi pada dimensi komitmen kontinuitas dikarenakan adanya rasa sulit meninggalkan organisasi sehingga memilih untuk mengurangi ketidakhadiran Woods et al. (2012). Terkait dengan tingkat kehadiran, peneliti melakukan observasi terhadap lembaga pendidikan pesantren yang akan digunakan dalam penelitian lebih lanjut tentang komitmen organisasi, didapatkan hasil bahwa masih terdapat guru yang tingkat kehadirannya rendah sehingga kelas yang diampu lebih banyak kosong dan tertinggal pelajaran. Hal tersebut mengakibatkan peserta didik tidak mendapatkan materi pembelajaran secara baik dan utuh dikarenakan ketidakhadiran guru. Menurut Butarbutar et al. (2020) untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan harus memaksimalkan tanggung jawab baik berupa tugas maupun kehadiran agar tujuan organisasi tercapai dengan baik. Sesuai dengan hasil penelitian Haryanto & Dewi (2020) bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh

karena itu, dengan adanya kedisiplinan yang tinggi dalam kehadiran, maupun tugas yang diberikan maka tingkat komitmen organisasi juga akan tinggi.

Definisi komitmen organisasi menurut Meyer et al. (1993) sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi yang membuat kecil kemungkinan karyawan akan secara sukarela meninggalkan organisasi. Dimensi komitmen organisasi menurut Allen (2002) dibagi menjadi 3 yaitu *Affective commitments*, *Continuance commitment*, dan *Normatif commitments*. *Affective commitments* disebut sebagai keterikatan individu secara emosional terhadap organisasi dengan memiliki sikap untuk ingin tetap bertahan pada organisasi dan mengembangkan diri sesuai dengan tujuan organisasi. *Continuance commitment* apabila individu memiliki investasi dalam organisasi baik berupa keahlian atau waktu yang apabila ditinggalkan akan merugikan individu tersebut. *Normatif commitments* serupa dengan komitmen moral yaitu individu berada dalam organisasi karena memiliki adanya rasa kewajiban kepada organisasi yang telah berinvestasi kepada individu baik berupa manfaat secara langsung atau tidak. Menurut Bodjrenou et al. (2019) terdapat beberapa hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi dibagi menjadi dua bagian yaitu faktor internal dan faktor lingkungan (eksternal). Faktor internal antara lain 1) *Training and Development*, 2) *Leadership*, 3) *Mentoring*, 4) *Job Autonomy*, 5) *Organizational Support* sedangkan faktor lingkungan yaitu *Organization life and personal life*. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang lain menurut Askarany (2011) yaitu dibagi menjadi 2 sudut pandang, sudut pandang pimpinan yang meliputi penilaian kinerja, kemajuan karir, ambiguitas peran, keamanan kerja dan tim yang berpengalaman, sedangkan sudut pandang karyawan yang meliputi *locus control*, usia, masa kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan. Dalam penelitian ini akan dianalisis gambaran komitmen organisasi dari faktor lingkungan *personal life* yaitu faktor dari sudut pandang karyawan yang meliputi masa kerja, usia, tingkat pendidikan dan jenis kelamin.

Adapun penelitian mengenai gambaran komitmen organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain penelitian yang dilakukan oleh Jupitawati et al. (2021) pada karyawan GF Foundation, didapatkan hasil yaitu dimensi komitmen afektif lebih menonjol dibandingkan dengan dimensi komitmen organisasi lainnya. Kemudian berdasarkan jenis kelamin antara karyawan laki-laki dan perempuan memiliki komitmen afektif yang sama-sama tinggi. Penelitian lain dilakukan oleh Setiawan & Zamralita (2018) pada karyawan PT. XYZ, didapatkan hasil yaitu komitmen organisasi dari ketiga dimensi tergolong sedang dengan dimensi komitmen afektif lebih tinggi daripada dimensi komitmen lainnya. Penelitian lain dilakukan oleh Khairuddin (2018) pada karyawan JNE Cabang Medan, hasil yang didapatkan dari 165 responden yaitu pada dimensi komitmen afektif sebanyak 101 orang termasuk kategori tinggi dan sisanya sebanyak 64 orang termasuk kategori sedang. Pada dimensi komitmen kontinuitas sebanyak 68 orang termasuk kategori tinggi, 88 orang termasuk kategori sedang, dan 9 orang termasuk kategori rendah. Pada dimensi komitmen normatif sebanyak 55 orang termasuk kategori tinggi, 100 orang termasuk kategori sedang, dan 10 orang termasuk kategori rendah.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah subjek penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu pada karyawan di sebuah organisasi dan perusahaan secara umum sedangkan penelitian saat ini menggunakan subjek penelitian di suatu lembaga pendidikan pesantren. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi pada tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan pesantren.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010) statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi mendeskripsikan atau memberi gambaran pada objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Sampel didapatkan dari populasi dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan apabila populasi memiliki anggota berstrata secara proporsional. Dalam penelitian ini, populasi di salah satu Lembaga Pendidikan Pesantren di Jawa Timur

berjumlah 200 orang dengan rincian SD : 35 orang, SMP : 95 orang, MA : 70 orang. Jumlah sampel yang diambil berjumlah SD: 22 orang, SMP : 60 orang, dan MA : 45 orang secara random.

Data dalam penelitian ini diambil dari kuesioner komitmen organisasi melalui *google form* yang terdiri dari 3 dimensi yaitu *Affective commitments*, *Continuance commitment*, dan *Normatif commitments*. Pada dimensi komitmen afektif terdiri dari 3 indikator dengan masing-masing terdapat 2 pernyataan favorable dan unfavorable. Sedangkan dimensi komitmen kontinuitas dan normatif terdapat 2 indikator dengan masing-masing terdapat 2 pernyataan favorable dan unfavorable. Total pernyataan butir angket yang digunakan adalah berjumlah 28 pernyataan. Instrumen yang digunakan juga diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan teknik statistik *Cronbach's Alpha* dengan hasil koefisien reliabilitas yaitu 0.926 dengan kategori tinggi atau sangat reliabel. Menurut Zaenal Arifin (2017) apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 dan kurang dari 1 maka instrumen dikatakan reliabel sedangkan uji validitas menggunakan *product moment pearson* dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dalam penelitian ini didapatkan $r_{tabel} = 0.174$, dari 28 butir pernyataan seluruh pernyataan valid. Teknik analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics 25 untuk menemukan gambaran data responden. Data akan dikategorikan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengolahan Data

Identitas responden dalam penelitian ini meliputi usia, masa kerja, pendidikan terakhir dan jenis kelamin. Berdasarkan usia responden, sebagian besar adalah berusia ≤ 30 Tahun (68%) sebanyak 87 orang. Berdasarkan masa kerja sebagian besar adalah telah bekerja selama 4-6 tahun (41%) sebanyak 52 orang. Berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar adalah berpendidikan S1 (92%) sebanyak 117 orang sedangkan berdasarkan jenis kelamin sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan (78%) sebanyak 99 orang.

Tabel 1
Profil Responden

| Profil Responden | | Frekuensi | Persentase |
|------------------|-----------------|-----------|------------|
| Masa Kerja | 1-3 Tahun | 51 | 40 |
| | 4-6 Tahun | 52 | 41 |
| | > 6 Tahun | 24 | 19 |
| Usia | ≤ 30 Tahun | 87 | 68 |
| | 31-37 Tahun | 35 | 28 |
| | ≥ 38 Tahun | 5 | 4 |
| Pendidikan | S1 | 117 | 92 |
| | S2 | 10 | 8 |
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 28 | 22 |
| | Perempuan | 99 | 78 |

Selanjutnya untuk mengetahui komitmen organisasi pada guru maka dilakukan kategorisasi skor yang dibagi menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang, tinggi. Didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi pada sebagian besar responden memiliki komitmen organisasi dengan kategori sedang yaitu sebanyak 100 orang (79%), sedangkan komitmen organisasi dengan kategori tinggi yaitu sebanyak 27 orang (21%).

Tabel 2
Kategorisasi Komitmen Organisasi

| Kategori | Skor | Frekuensi | Persentase |
|----------|-------|-----------|------------|
| Rendah | < 82 | 0 | 0 |
| Sedang | 83-98 | 100 | 79 |
| Tinggi | > 99 | 27 | 21 |
| Total | | 127 | 100 |

Selanjutnya komitmen organisasi dilihat dari 3 dimensi yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuitas dan Komitmen Normatif.

Tabel 3
Kategorisasi Komitmen Organisasi Berdasarkan Dimensi Organisasi

| Dimensi Komitmen Organisasi | Rendah | Sedang | Tinggi | Total |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Afektif | 27 | 12 | 88 | 127 |
| Kontinuitas | 0 | 0 | 127 | 127 |
| Normatif | 0 | 0 | 127 | 127 |

Berdasarkan tabel 3 didapatkan distribusi komitmen organisasi berdasarkan dimensi organisasi, pada dimensi afektif sebanyak 88 orang memiliki komitmen tinggi, kemudian komitmen sedang 12 orang dan komitmen rendah 27 orang, sedangkan pada dimensi kontinuitas dan normatif didapatkan hasil seluruh responden memiliki komitmen yang tinggi.

Kemudian dilakukan tabulasi silang (*cross tabulation*) untuk mengetahui hubungan profil responden dengan komitmen organisasi. Didapatkan hasil bahwa jika dilihat dari masa kerja, sebagian besar responden memiliki komitmen organisasi sedang pada masa kerja 4-6 tahun sebanyak 44 orang, sedangkan sebagian besar responden memiliki komitmen organisasi tinggi pada masa kerja 1-3 tahun sebanyak 16 orang. Kemudian jika dilihat dari usia, sebagian besar responden memiliki komitmen organisasi sedang dan tinggi pada usia ≤ 30 tahun sebanyak 66 dan 21 orang. Dilihat dari pendidikan, sebagian besar responden memiliki komitmen sedang dan tinggi pada pendidikan S1 yaitu sebanyak 93 dan 24 orang. Dilihat dari jenis kelamin, Sebagian besar responden memiliki komitmen sedang dan tinggi pada jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 79 dan 20 orang.

Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi di Lembaga Pendidikan Pesantren didapatkan hasil bahwa jika dilihat dari jumlah karyawan, sebagian besar di lembaga tersebut memiliki komitmen organisasi sedang sebanyak 100 orang (79%) sedangkan sisanya sebanyak 27 orang (21%) memiliki komitmen organisasi tinggi sedangkan jika dilihat dari beberapa profil karyawan didapatkan hasil sebagai berikut.

1. Berdasarkan masa kerja

Masa kerja karyawan dibagi menjadi 3 yaitu 1-3 tahun, 4-6 tahun dan > 6 tahun. Dari ketiga kelompok masa kerja karyawan tersebut karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun memiliki komitmen sedang sebanyak 35 orang (28%), dan komitmen tinggi sebanyak 16 orang (13%). Kemudian karyawan dengan masa kerja 4-6 tahun memiliki komitmen sedang sebanyak 44 orang (35%), dan komitmen tinggi sebanyak 8 orang (6%), sedangkan karyawan dengan masa kerja > 6 tahun memiliki komitmen sedang sebanyak 21 orang (17%) dan komitmen tinggi sebanyak 3 orang (2%). Karyawan dengan masa kerja 4-6 tahun memiliki komitmen sedang dan tinggi (41%) lebih banyak daripada karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun (40%) dan masa kerja > 6 tahun (19%). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan masa kerja 4-6 tahun memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun dan > 6 tahun.

Penelitian lain mengenai hubungan masa kerja dan komitmen organisasi dilakukan oleh Hadiyani et al. (2012) mendapatkan hasil bahwa semakin lama masa kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya, penelitian tersebut menghasilkan bahwa pada masa kerja > 15 tahun komitmen organisasi karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja 0-6 tahun dan 7-15 tahun. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yang mendapatkan hasil bahwa karyawan dengan masa kerja 4-6 tahun memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan masa kerja 1-3 tahun, dan > 6 tahun. Hal tersebut dapat dikarenakan pada masa kerja 4-6 tahun karyawan sudah merasakan banyak manfaat dan pengalaman dalam bekerja, dibandingkan dengan masa kerja 1-3 tahun dimana karyawan beradaptasi

dengan lingkungan organisasi, dan dengan masa kerja > 6 tahun dimana karyawan sudah semakin bertambah usia yang mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga tidak mendukung hasil penelitian Saputra (2015) bahwa masa kerja mempengaruhi komitmen organisasi, semakin lama masa kerja karyawan maka karyawan akan lebih siap menerima tugas-tugas yang diberikan.

2. Berdasarkan usia

Usia karyawan dibagi menjadi 3 yaitu ≤ 30 tahun, 31-37 tahun dan ≥ 38 tahun. Dari ketiga kelompok usia karyawan tersebut, karyawan dengan usia ≤ 30 tahun memiliki komitmen sedang sebanyak 66 orang (52%), dan komitmen tinggi sebanyak 21 orang (16%). Kemudian karyawan dengan usia 31-37 tahun memiliki komitmen sedang sebanyak 29 orang (23%), dan komitmen tinggi sebanyak 6 orang (5%), dan karyawan dengan usia ≥ 38 tahun hanya memiliki komitmen sedang sebanyak 5 orang (4%). Karyawan dengan usia ≤ 30 tahun memiliki komitmen sedang dan tinggi (69%) lebih banyak daripada karyawan dengan usia 31-37 tahun (28%) dan usia ≥ 38 tahun (4%). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan usia ≤ 30 tahun memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan usia 31-37 tahun dan ≥ 38 tahun.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Gasengayire (2019) bahwa usia berkorelasi positif terhadap ketiga dimensi komitmen organisasi. Sejalan juga dengan hasil penelitian Affum-Osei et al. (2015) bahwa usia karyawan berkorelasi positif terhadap komitmen organisasi. Karyawan dengan usia yang lebih muda dirasa memiliki kesempatan bekerja lebih banyak dan mnggali pengalaman serta tingkat *turnover* yang rendah. Selain itu menurut hasil penelitian Olayinka A (olay2017) komitmen organisasi karyawan akan tinggi pada kelompok usia 20-25 tahun dan setelah itu semakin bertambahnya usia maka komitmen organisasi akan menurun disebabkan tidak terpenuhinya tantangan pekerjaan.

3. Berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan yaitu S1 dan S2. Berdasarkan tingkat pendidikan karyawan didapatkan hasil bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan S1 memiliki komitmen sedang sebanyak 93 orang (73%) dan komitmen tinggi sebanyak 24 orang (19%), sedangkan tingkat pendidikan S2 memiliki komitmen sedang sebanyak 7 orang (6%) dan komitmen tinggi sebanyak 3 orang (2%). Karyawan dengan tingkat pendidikan S1 memiliki komitmen sedang dan tinggi (92%) lebih banyak daripada karyawan dengan tingkat pendidikan S2 (8%). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dengan tingkat pendidikan S1 memiliki komitmen lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pendidikan S2.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Affum-Osei et al. (2015) bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka tingkat komitmen organisasinya juga akan lebih tinggi dikarenakan tingkat pendidikan yang tinggi membutuhkan tanggung jawab yang besar sehingga komitmen organisasi juga besar sedangkan dalam penelitian ini, karyawan dengan tingkat pendidikan S1 memiliki komitmen sedang yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan S2. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan S1 dan S2 tidak sebanding sehingga tidak merepresentasikan komitmen organisasi yang ditinjau dari tingkat pendidikan karyawan. Hasil diskusi dan pembahasan oleh Gasengayire (2019) bahwa terdapat korelasi negative antara pendidikan tinggi karyawan dengan komitmen organisasi yaitu dikarenakan akan semakin banyaknya pilihan memilih karir yang lebih baik, sedangkan korelasi positif antara pendidikan tinggi karyawan dan komitmen organisasi yaitu karyawan yang memiliki pendidikan tinggi akan dapat menduduki posisi atau jabatan tertentu di dalam organisasi.

4. Berdasarkan jenis kelamin

Dilihat dari jenis kelamin karyawan didapatkan hasil bahwa jenis kelamin laki-laki memiliki komitmen sedang sebanyak 21 orang (17%) dan komitmen tinggi sebanyak 7 orang (5%), sedangkan jenis kelamin perempuan memiliki komitmen sedang sebanyak 79 orang (62%) dan komitmen tinggi sebanyak 20 orang (16%). Karyawan perempuan dengan komitmen sedang dan tinggi (78%) lebih banyak daripada karyawan laki-

laki (22%). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan perempuan memiliki komitmen lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Kumasey et al. (2014) menghasilkan bahwa karyawan laki-laki memiliki komitmen organisasi lebih tinggi daripada karyawan perempuan. Penelitian lain mengenai hubungan jenis kelamin dan komitmen organisasi dilakukan oleh Olayinka A (2017) didapatkan hasil bahwa jenis kelamin tidak signifikan mempengaruhi komitmen organisasi artinya tingkat komitmen organisasi tidak bergantung pada jenis kelamin, baik perempuan dan laki-laki menunjukkan tingkat yang sama dalam komitmen organisasi.

Hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian ini dimana karyawan perempuan memiliki komitmen lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan yang tidak sebanding sehingga mempengaruhi hasil komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin. Namun hasil yang sama didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Forkuoh et al dalam Affum-Osei et al. (2015) bahwa karyawan perempuan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada karyawan laki-laki.

5. Berdasarkan Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi ada 3 yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Berdasarkan data yang didapat, seluruh karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada ketiga dimensi dengan rincian komitmen afektif 88 orang (100%), komitmen kontinuitas 127 orang (100%), dan komitmen normatif 127 orang (100%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada dimensi kontinuitas dan normatif. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jupitawati et al. (2021), Setiawan & Zamralita (2018) dan Khairuddin (2018) bahwa komitmen organisasi karyawan dominan dengan dimensi afektif.

Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi di lembaga pendidikan pesantren ini tinggi pada dimensi kontinuitas dan normatif yang berarti sebagian besar karyawan berada dalam lembaga pendidikan dikarenakan adanya manfaat besar yang dirasakan dan adanya suatu kewajiban dalam diri individu untuk tetap berada dalam lembaga pendidikan pesantren tersebut. Seperti halnya menurut Meyer et al. (1993) bahwa dimensi *Continuance commitment* didefinisikan sebagai komitmen individu terhadap organisasi yang didasarkan pada 2 faktor yaitu nilai besarnya investasi yang dilakukan individu terhadap organisasi, individu yang mengerahkan tenaga dan waktunya untuk mengembangkan dirinya untuk organisasi akan sangat sulit untuk berpindah pada organisasi lain dikarenakan adanya rasa investasi yang telah ia berikan kepada organisasi. Faktor kedua yaitu kurangnya alternatif atau kurangnya organisasi lain yang dapat menerima kehadiran individu karena akan tetap membutuhkan pekerjaan lanjutan di organisasi lainnya dan dimensi *Normatif commitments* didefinisikan sebagai cerminan suatu individu terhadap organisasi yang dilihat melalui sikap loyalitas seperti setia terhadap organisasi dan juga manfaat yang diterima individu dari organisasi seperti pelatihan keterampilan sehingga akan muncul suatu kewajiban untuk ada dalam suatu organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sesuai dengan tujuan penelitian ini didapatkan hasil yaitu komitmen organisasi ditinjau dari profil responden yaitu karyawan dengan masa kerja 4-6 tahun memiliki komitmen yang lebih tinggi (41%) dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun (40%) dan > 6 tahun (19%). Karyawan dengan usia ≤ 30 tahun memiliki komitmen yang lebih tinggi (69%) dibandingkan dengan karyawan usia 31-37 tahun (28%) dan ≥ 38 tahun (4%). Karyawan dengan tingkat pendidikan S1 memiliki komitmen lebih tinggi (92%) dibandingkan dengan tingkat pendidikan S2 (8%). Karyawan perempuan memiliki komitmen lebih tinggi (78%) dibandingkan dengan karyawan laki-laki (22%). Sedangkan jika ditinjau dari dimensi komitmen organisasi didapatkan hasil seluruh karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada ketiga dimensi dengan rincian komitmen afektif 88 orang (100%), komitmen kontinuitas 127 orang (100%), dan komitmen normatif 127 orang (100%).

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Umi Anugerah Izzati, M.Psi dan Ibu Dr. Sri Setyowati, M.Pd atas bimbingan dan bantuan dalam menyusun artikel hasil penelitian ini. Ucapan terima kasih juga kepada lembaga pendidikan pesantren atas kesediaannya untuk menjadi subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Affum-Osei, E., Acquaaah, E., & Acheampong, P. (2015). Relationship between Organisational Commitment and Demographic Variables: Evidence from a Commercial Bank in Ghana. *American Journal of Industrial and Business Management*, 05(12), 769–778. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2015.512074>
- Allen., M. (2002). *Meyer and Allen Model of Organizational Commitment : Measurement Issues Meyer and Allen Model of Organizational Commitment : Measurement Issues*. January 2007.
- Askarany, D. (2011). Factors Affecting Organizational Performance. *Paradigms*, 5(1), 14–31. <https://doi.org/10.24312/paradigms050102>
- Bodjrenou, K., Xu, M., & Bomboma, K. (2019). Antecedents of Organizational Commitment: A Review of Personal and Organizational Factors. *Open Journal of Social Sciences*, 07(05), 276–289. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.75024>
- Butarbutar, N., Chandra, E., & Pakpahan, G. E. (2020). The Employee Performance Seen from the Aspects of Organizational Culture and Commitment at the Education Office of Pematangsiantar City. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 380–388. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.214>
- Fitriyani, F. (2019). Konsep Organisasi Pendidikan dalam Pemberdayaan Sekolah. *EL-Ghiroh*, 17(02), 61–80. <https://doi.org/10.37092/el-ghiroh.v17i02.105>
- Gasengayire, J. C. and P. N. (2019). Demographic Characteristics Antecedents of Organisational Commitment. *The Pan-African Journal of Business Management*, 3(1), 1–18. <https://www.semanticscholar.org/paper/Demographic-Characteristics-as-Antecedents-of-Gasengayire-Ngatuni/4aade4e447420a4dfbb24e6dac80c1bbbe1a0>
- Hadiyani, M. I., Karmiyati, D., & Ingarianti, T. M. (2012). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja Karyawan. *Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Organisasi*, 157–175.
- Hardianto. (2019). Meningkatkan perilaku kewargaan organisasi bagi guru dan tenaga kependidikan. *Idaarah*, III(1), 45–53.
- Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. (2020). Peran Kepemimpinan Efektif dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801–812. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>
- Huda, M. N. (2019). Membentuk sekolah yang efektif. *Ta'dibi : Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam*, Volume VII, 43–63.
- Indarta, Y., Jalinus, N., Abdullah, R., & Samala, A. D. (2021). *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN 21st Century Skills : TVET dan Tantangan Abad 21*. 3(6), 4340–4348.
- Jannah, W. (2014). Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas Di Sekolah Menengah Atas (SMSA) Kecamatan Rokan IV Koto. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 789–831. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/viewFile/3826/3059#:~:text=Komitmen guru dalam mengajar merupakan kebulatan tekad guru yang paling.jawab%2C dan loyalitas dalam mengajar.>
- Jupitawati, R., Psikologi, F., & Padjadjaran, U. (2021). *Ratna Jupitawati 1 dan Anissa Lestari Kadiyono 2 Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran 1.2 E-mail: *. 06*, 46–56.
- Khairuddin. (2018). *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Gambaran Komitmen Organisasi Dan Perilaku*. 10(1), 161–166.

- 6176 *Gambaran Komitmen Organisasi pada Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren – Alifia Fitranti, Umi Anugerah Izzati, Sri Setyowati*
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1826>
- KHALIP, N. and. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 16–23.
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2464>
- Kumasey, A. S., Delle, E., & Ofei, S. B. (2014). Occupational Stress and Organizational Commitment: Does Sex and Managerial Status Matter? *International Journal of Business and Social Research*, 4(5), 173–182. <https://doi.org/10.18533/ijbsr.v4i5.493>
- Masyarakat, K. (2013). : *Undang-Undang Nomor Undang-Undang Nomor*.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Muslim, M. (2017). Membangun Visi Perusahaan. *ESENSI*, 20, 144–152.
- Norlena, I. (2015). Sekolah Sebagai Organisasi Formal (Hubungan Antar Struktur). *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5(2), 43–55. <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/tiftk/article/view/1831/1406>
- Olayinka Ajayi, M. (2017). Influence of gender and age on organisational commitment among civil servants in South-West, Nigeria. *Canadian Social Science*, 13(2), 29–35. <https://doi.org/10.3968/8803>
- Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*, 5(1), 1–12.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/5083/3838>
- Sauri, S. (2003). *Strategi pembangunan bidang pendidikan untuk mewujudkan pendidikan bermutu*. 1–23.
- Setiawan, Y. A., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Komitmen Organisasi Perusahaan Bidang Kontruksi Pt. Xyz Di Jakarta Barat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 79.
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.975>
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. ALFABETA. Bandung
- Suwardi, S., Firmiana, M. E., & Nida, F. (2017). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Guru SD Awal. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(1), 96. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i1.200>
- Tute, K. J., Suryani, L., & Aje, A. U. (2020). Pengaruh Iklim Kerja dan Kualitas Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar siswa. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 1326–1335. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.554>
- Woods, S. A., Poole, R., & Zibarras, L. D. (2012). Employee absence and organizational commitment: Moderation effects of age. *Journal of Personnel Psychology*, 11(4), 199–203.
<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000073>
- Zaenal Arifin. (2017). Kriteria Instrumen dalam Suatu Penelitian. *Jurnal THEOREMS (The Original Research of Mathematics)*, 2(1), 28–36.