

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN  
YANG SUDAH MENIKAH DAN YANG BELUM MENIKAH DI  
PERGURUAN PANCA BUDI MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area*

**Oleh :**

**IMELDA KRISNAWATI LUBIS**

**NPM 13.860.0030**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

## LEMBAR PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI** : PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PADA  
KARYAWAN YANG SUDAH MENIKAH DAN  
YANG BELUM MENIKAH DI PERGURUAN  
PANCA BUDI MEDAN

**NAMA MAHASISWA** : IMELDA KRISNAWATI LUBIS

**NO. STAMBUK** : 13.860.0030

**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

**MENYETUJUI :**  
**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

(Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog)

**Pembimbing II**

(Rahma Fauzia, M.Psi, Psikolog)

**MENGETAHUI :**

**Kepala Bagian**

(Syafirizaldi, S.Psi, M.Psi)

**Dekan**

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd )

**Tanggal Lulus:**  
**05 Oktober 2017**



DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

05 Oktober 2017

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA



(Prof. Dr. Sudat Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

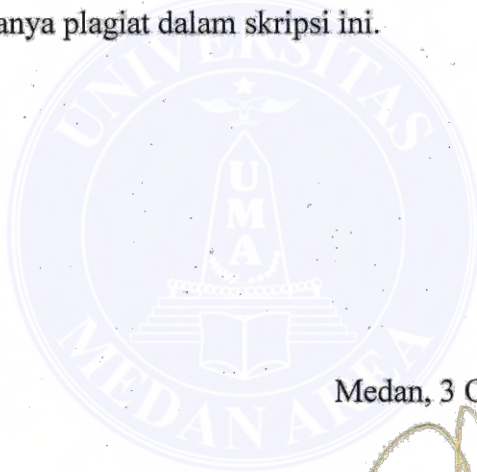
1. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi
2. Dr. Nefi Darmayanti, M.Si
3. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi, Psikolog
4. Rahma Fauziah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

TANDA TANGAN

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 3 Oktober 2017

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Imelda', is written over the printed name.

Imelda Krisnawati Lubis  
13 860 0030

## ABSTRAK

### PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN YANG SUDAH MENIKAH DAN YANG BELUM MENIKAH DI PERGURUAN PANCA BUDI MEDAN

Oleh:

**IMELDA KRISNAWATI LUBIS**  
**NIM: 13 860 0030**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan komitmen organisasi pada karyawan yang sudah menikah dan yang belum menikah, dimana yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan di perguruan Panca Budi Medan yang berjumlah 70 orang. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi; Ada perbedaan komitmen organisasi yang sudah menikah dengan karyawan yang belum menikah, dengan asumsi karyawan yang sudah menikah lebih berkomitmen daripada karyawan yang belum menikah. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yang dipilih teknik *quota sampling*. Dalam upaya membuktikan hipotesis tersebut digunakan analisis data t-test, sebelum dilakukan uji t-test pada penelitian ini, lebih dahulu dilakukan uji normalitas dan homogenitas varian, dimana berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil sebagai berikut: a) Terdapat perbedaan komitmen organisasi yang sangat signifikan antara karyawan yang sudah menikah dengan karyawan yang belum menikah. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai  $t=14.354$  dengan nilai  $Sig=0.000$ . Hal ini berarti nilai  $P < 0.05$ . b) Diketahui bahwa komitmen organisasi karyawan yang sudah menikah dikategorikan tinggi, yang dapat dilihat melalui mean hipotetik (75.0) lebih kecil dari mean empirik (94.40) dan selisih melebihi SD (7.931), sedangkan komitmen organisasi karyawan yang belum menikah tergolong rendah, yang dapat dilihat dari mean hipotetik (75.0) lebih besar dari mean empirik (62.91) dan selisih mean ini melebihi SD (10.291).

Kata kunci: Komitmen Organisasi, karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang belum menikah

## **ABSTRACT**

THE DIFFERENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT BETWEEN  
SINGLE EMPLOYEES AND MARRIED EMPLOYEES AT PERGURUAN  
PANCA BUDI MEDAN

By:

**IMELDA KRISNAWATI LUBIS**  
**NIM: 13 860 0030**

This study aims to see differences in organizational commitment to married and unmarried employees, where the subject of research is employees at the Panca Budi Medan college which amounted to 70 people. In line with the existing discussion in the theoretical basis, the hypothesis proposed in this study reads; There is a difference in organizational commitment that is married to unmarried employees, assuming married employees are more committed than unmarried employees. Sampling technique using technique of non probability sampling selected technique of quota sampling. In an effort to prove the hypothesis is used t-test data analysis, before the test t-test in this study, first tested normality and homogeneity variant, where based on data processing, obtained the following results: a) There is a significant difference in organizational commitment between married employees and unmarried employees. This result is known by looking at the value of  $t = 14.354$  with the value of  $\text{Sig} = 0.000$ . This means the value of  $P < 0.05$ . b) It is known that the commitment of a married employee organization is categorized as high, which can be seen through the hypothetical mean (75.0) smaller than the empirical mean (94.40) and the difference over SD (7,931), whereas the commitment of the unmarried employee organization is low, seen from the hypothetical mean (75.0) is greater than the empirical mean (62.91) and this mean unit exceeds SD (10.291).

Keywords: Organizational Commitment, married employees and unmarried employees

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, serta karuniaNya sehingga dengan izinnya skripsi dengan judul: “Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Karyawan yang Sudah Menikah dan yang Belum Menikah di Perguruan Panca Budi Medan” ini dapat diselesaikan. Tidak lupa doa yang saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang menjadi penuntun setiap ummat manusia dan menempuh dan meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian tugas dan syarat guna memperoleh gelar S-1 pada jurusan Psikologi. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya peneliti haturkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam terwujudnya skripsi ini kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali yakub Matondang M.A selaku rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



5. Ibu Rahmi Lubis M.Psi, selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa membimbing dari awal proposal hingga selesai penyusunan skripsi ini yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran serta arahan dan motivasi kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Rahma Fauzia S.Psi, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran, bimbingan serta arahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi, selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang telah membantu peneliti.
8. Ibu Dr.Nefi Darmayanti, M.si, selaku sekretaris pada seminar proposal.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal mengenai Psikologi selama peneliti berkuliah.
10. Seluruh Staff Tata Usaha fakultas Psikologi Universitas Medan Area : Bang Mimi, Bang Agus, Bang Fajar, Kak lili, Kak fida, Kak Citra, yang juga banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
11. Teruntuk Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya dan Perguruan Panca Budi Medan terima kasih telah bersedia mengijinkan saya untuk melakukan penelitian.
12. Yang teristimewa dan yang tercinta kedua malaikatku, kedua orang tuaku, Tiaren Silaban dan Ayahanda Rustamrin Lubis, yang selalu memberikan



semangat yang luar biasa, nasehat, dukungan dan motivasi dan cinta kasih yang tak terhingga. Terima kasih, sudah memberikan anakmu ini pendidikan yang layak dari kecil, perlindungan yang luar biasa, yang juga mengajarkan ilmu tentang makna arti kehidupan, dan sosok lelaki sejati di mataku Bapak tercinta. Terima kasih untuk doa-doa yang selalu kalian panjatkan untuk ku, sehat selalu. Semoga Tuhan Yesus senantiasa melimpahkan rahmat-Nya. Terima kasih juga dukungan finansial selama anakmu kuliah. I love u full

13. Buat Adik ku tersayang Sony Agam Lubis, adik lelaki satu-satunya yang selalu cerewet suruh cepat-cepat selesai.
14. Buat keluarga besar ku yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih semuanya, terima kasih udah selalu kasih support, selalu kasih saran, selalu memotivasi.
15. Buat teman-teman seperjuangan di kampus, Masroni Siagian, Alfani Rara Saragih, Hotrika Simamora, Kak Nuraini Kemalasari Istiqamah alias Kak Tika, Ditami Astrika P, Syawaliah, Melly, Nining, Nefertari, Nuradilla, Amir, Ryandi, Windy Yesika, Karina, Iky, Esty, Arnida, Aini, Resa, Erwandi, dan sahabatku Yani Delima Situmeang, terima kasih sudah saling berbagi selama empat tahun terakhir, terima kasih atas kerja samanya.
16. Terima kasih untuk pacarku tersayang Prediko Simbolon, ATT III yang telah memotivasi dan memberikan semangat setiap hari hingga skripsi penelitian ini terselesaikan.

17. Teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area angkatan 2013, terima kasih atas kebersamaan yang sudah kita lalui selama ini semoga pertemanan terus terjalin.

18. Teruntuk Willy Computer dan Nias (biasa kami menyebutnya), terima kasih sudah memberikan jasa print dan fotocopy terdekat dengan kampus, dan Angkutan Umum 62 dan 74 yang setia menemani setiap saya akan pergi menuju kampus.

Akhirnya semoga Tuhan Yang Maha Esa sebaik-baiknya membalas segala amal yang telah diberikan dan memberikan limpahan rahmat-Nya kepada kita semua. Amin.



Medan, 3 Oktober 2017

Peneliti

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
HALAMAN ABSTRAK .....	xi
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A Latar Belakang Masalah .....	1
B Identifikasi Masalah .....	7
C Batasan Masalah .....	8
D Rumusan Masalah.....	9
E Tujuan Penelitian .....	9
F Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A Karyawan .....	11
B Menikah .....	13
C Komitmen Organisasi .....	15

1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	15
2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi .....	17
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi komitmen Organisasi ...	19
4. Pembentukan Komitmen .....	22
5. Indikator Komitmen .....	24
6. Tahap Komitmen Organisasi .....	26
7. Perbedaan Komitmen Organisasi Antara Karyawan yang Sudah Menikah dan yang Belum Menikah .....	28
D Kerangka Konseptual .....	30
E Hipotesa .....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
A Tipe Penelitian.....	30
B Identifikasi Variabel Penelitian .....	30
C Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	31
D Subjek Penelitian .....	33
E Teknik Pengumpulan Data .....	34
F Instrumen Pengumpulan Data .....	38
1. Skala Komitmen Organisasi .....	38
G Metode Analisis Data .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A Orientasi Kancan Penelitian .....	42
B Persiapan Penelitian.....	45
1. Persiapan Administrasi .....	45
2. Persiapan Alat Ukur.....	45
C Pelaksanaan Penelitian .....	47

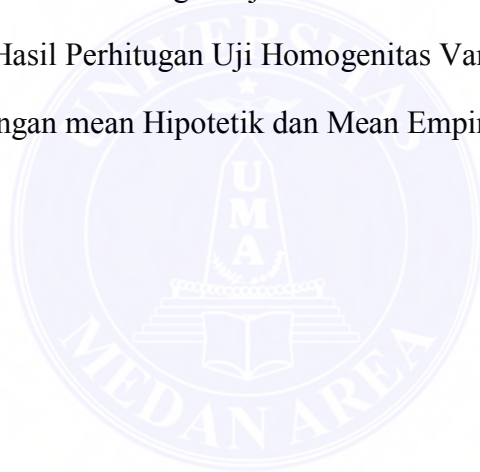


D	Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	48
E	Pembahasan .....	52
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>56</b>
A	Simpulan .....	56
B	Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>62</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Penilaian Item dalam Tingkat Komitmen Organisasi .....	35
Tabel III.2 Penilaian Item Komitmen Organisasi .....	36
Tabel IV.1 Struktur Organisasi Perguruan Panca Budi Medan.....	44
Tabel IV.2 Distribusi Penyebaran Aitem Skala Komitmen Sebelum Uji	
Uji Coba .....	46
Tabel IV.3 Distribusi Penyebaran Aitem Skala Komitmen Setelah	
Uji Coba.....	48
Tabel IV.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	49
Tabel IV.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians.....	50
Tabel IV.6 Hasil Perhitungan mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	52



## DAFTAR GAMBAR

Gambar I. Kerangka Konseptual .....	30
Gambar II. Struktur Organisasi .....	44



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang produksi maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada hasil melainkan juga tergantung pada faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda (Siagian dalam Petrus, 1992).

Di dalam era persaingan yang kompetitif loyalitas bagi seorang karyawan menjadi hal yang penting dan diperlukan oleh perusahaan untuk dapat menampilkan kinerja dan produktivitas yang baik. Untuk bisa mencapai tujuan, perusahaan memerlukan para karyawan yang memiliki komitmen tinggi. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi mensyaratkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan. Sayangnya, meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha



maupun karyawan yang masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (dalam Situmorang, 2009).

Pradiansyah (dalam Simamora, 1999) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia sering kali tidak cukup, karena sumber daya manusia yang berkualitas biasanya mengabaikan kualitas mereka. Upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat diperlukan, karena berkaitan dengan komitmen kerja yang tinggi dari karyawan. Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha, tanpa komitmen sukar diharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

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. Steers (dalam Situmorang, 2009) lebih lanjut berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Kondisi tersebut tercermin dari hasil

penelitian dari Baron dan Greenberg (dalam Situmorang, 2009), menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (dalam Rizky, 2013) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut: (a) nilai-nilai kemanusiaan; dasar utama membangun komitmen karyawan adalah kesungguhan dari perusahaan untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan berasumsi bahwa karyawan merupakan asset penting sehingga kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan, (b) komunikasi dua arah yang komprehensif; komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa saling percaya diperlukan komunikasi dua arah (c) rasa kebersamaan dan keakraban; faktor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan (d) visi dan misi organisasi ; adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi (e) nilai sebagai dasar perekrutan ; aspek ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi

menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi Luthans (dalam Rizky, 2013). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi Riady (dalam Rizky, 2013).

Menurut Allen & Meyer (dalam Sakina, 2009) salah satu faktor yang mendukung komitmen organisasi yaitu variabel demografis yaitu status perkawinan antara lain yang menikah dan yang belum menikah. Karyawan merupakan aset yang sangat terpenting bagi setiap organisasi. Karyawan tersebut ada yang menikah dan yang belum menikah, ada yang sudah lama bekerja dan yang belum lama bekerja, dan lainnya. Dengan adanya karyawan, maka berjalanlah segala aktivitas yang dapat mewujudkan visi dan misi sebuah organisasi. Visi dan misi Yayasan Perguruan Panca Budi yaitu menjadi perguruan tinggi swasta yang terkemuka berbasis religius dalam mengembangkan IPTEK yang bermanfaat bagi kemaslahatan umat. Untuk mencapai visi dan misi tersebut diperlukan karyawan yang berkomitmen tinggi. Agar karyawan nyaman bekerja di Panca Budi Medan, pihak pengelola SDM memberikan beberapa fasilitas pelayanan. Beberapa fasilitas pelayanan tersebut yaitu, memberikan pelatihan *character building* untuk karyawan, memberikan rumah terhadap karyawan yang sudah bekerja selama 15 tahun, pada akhir tahun diadakan rekreasi bersama-sama karyawan, THR diberikan 2x lipat gaji, asuransi keselamatan kerja, BPJS, dana

pensiun dan lain-lain. Namun, dengan adanya fasilitas pelayanan tersebut ternyata masih ada karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasinya. Hal itu disebabkan karena mereka memiliki tanggung jawab di luar pekerjaan mereka. Salah satunya yaitu karyawan dengan status yang menikah Martono (dalam Sakina, 2009). Karyawan dengan status menikah mereka memiliki tanggung jawab yang lebih, seperti tugas sebagai orang tua, mengurus urusan rumah tangga, urusan keluarga dan lain-lain. Karyawan dengan status yang sudah menikah dapat mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional yang disebabkan kewalahan oleh tekanan pekerjaan dalam jangka panjang. Begitu juga tanggung jawab tersebut berdampak menimbulkan konflik pekerjaan dan konflik keluarga. Misalnya, karyawan membawa pulang pekerjaan dan berusaha untuk menyelesaikan di rumah dengan menyita waktu kebersamaan dengan keluarga. Hal tersebut dapat mengakibatkan efek *mood* yang negatif dan yang dialami oleh karyawan tidak membuat individu fokus terhadap pekerjaannya. Hal yang sering terjadi juga yaitu ketika karyawan membatalkan rapat penting dan tidak menyelesaikan tugas penting karena alasan anak sakit dan ada keluarga yang sakit McCormack dan Cotter (dalam Utama, 2015). Hal-hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi dan membuat fokus karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasinya terbagi. Namun, hal ini berbeda dengan pernyataan beberapa karyawan yang mengatakan bahwa mereka senang berada di dalam organisasi, merasa nyaman untuk bekerja di organisasi, menganggap karyawan yang lainnya seperti keluarga, bangga menjadi karyawan di organisasi



dan tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut. Hal tersebut diungkap dalam wawancara dengan salah satu karyawan yang sudah menikah:

*“...Saya senang bekerja disini dek, karena sudah terbantu dengan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh yayasan ini. Dan juga saya merasa senang dengan seluruh karyawan yang ada disini, kami juga sering ikut pelatihan-pelatihan yang diadakan untuk menambah kekompakkan. Saya harap, kalau saya berhenti dari pekerjaan ini karena pension aja dek...”*  
Ujar salah satu karyawan kepada saya ( 24 Januari 2017)

Berbeda dengan karyawan yang sudah menikah, karyawan yang belum menikah dianggap lebih berkomitmen seperti, bisa diandalkan untuk ditugaskan ke luar kota sewaktu-waktu, lebih mudah diajak bekerja sampai di luar waktu kerja normal jika pekerjaan sedang *overload* dan lebih tidak rentan minta ijin untuk tidak masuk kerja karena alasan keluarga. Untuk aktivitas maupun kegiatan organisasi di luar kota, karyawan yang belum menikah dianggap lebih mudah jika harus menjalani pekerjaan di luar kota. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan salah satu pimpinan di Yayasan Perguruan Panca Budi Medan:

*“...saya lebih memilih karyawan yang belum menikah untuk bekerja di perusahaan saya, dikarenakan karyawan yang belum menikah lebih fokus sama kerjaan dan perusahaannya dari pada keluarga. Jadi bila dikasih lembur pun gak banyak ngeluh. Ada karyawan yang sudah nikah kalo diajak lembur gak bisa, ada tugas ngeluh, saling melempar kesalahan denga temannya. Pokoknya dedikasinya kurang lah...”*  
Ujar salah satu direktur kepada saya (8 Desember 2016)

Seharusnya komitmen organisasi yang lebih tinggi terdapat pada karyawan yang sudah menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Itu dikarenakan karyawan yang sudah menikah mempunyai kewajiban untuk

memenuhi kebutuhan seperti kebutuhan pangan, sandang, dan papan Sakina (2009). Dan karyawan yang sudah menikah pasti memiliki keluarga dan tidak ingin berpindah-pindah tempat kerja. Namun hal tersebut berbanding terbalik dengan fenomena yang ada, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan yang belum menikah.

Adanya perbedaan fakta baik di lapangan maupun teori dalam komitmen organisasi pada karyawan yang menikah dan yang belum menikah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari status pernikahan pada karyawan di Perguruan Panca Budi Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Komitmen organisasi didefinisikan 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). Tiga unsur utama dalam komitmen organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi karyawan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan demikian karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, akan meningkatkan kinerja di organisasinya. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada yaitu:

Di Yayasan Perguruan Panca Budi Medan ada karyawan yang sudah menikah dan belum menikah yang memiliki komitmen terhadap organisasi. Pada karyawan yang sudah menikah beberapa diantaranya mereka mengeluh dengan tugasnya, tidak bisa lembur karena alasan keluarga, saling melempar kesalahan dengan teman kerja, ijin kerja karena alasan tertentu. Dan pada beberapa karyawan yang belum menikah mereka lebih bersedia untuk memberikan waktunya untuk pekerjaannya atau fokus dengan pekerjaannya, jika ada lembur mereka tidak mengeluh, dapat bekerja di luar kota, dan jarang ijin karena urusan keluarga. Ada juga karyawan yang sudah menikah merasa senang dengan pekerjaan dan tempat ia bekerja. Sehingga ada perbandingan komitmen organisasi diantara karyawan yang belum menikah dan karyawan yang sudah menikah.

Permasalahan tersebut menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Status Pernikahan pada Karyawan di Perguruan Panca Budi Medan

### **C. Batasan Masalah**

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan derajat/kekuatan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas seseorang karyawan terhadap organisasi, dimana atas kehendak sendiri karyawan tersebut bersedia untuk memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi dengan tetap berpartisipasi aktif dalam organisasi. Status pernikahan adalah status yang diperoleh dari persekutuan hidup yang terjadi antara seorang pria dan wanita, yang disahkan secara formal dengan undang-undang (yuridis) dan kebanyakan

religius. Yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan di Perguruan Panca Budi Medan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

Apakah ada perbedaan komitmen organisasi karyawan ditinjau dari status perkawinan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi karyawan yang menikah dan karyawan yang belum menikah

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi dan mengelola Sumber Daya Manusia mengenai teori komitmen organisasi, serta informasi yang diperoleh ini dapat menjadi salah satu pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Perguruan Panca Budi Medan.

##### **2. Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini digunakan untuk memberikan masukan yang berharga pada pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan komitmen karyawan dengan cara memberikan pengertian tentang betapa pentingnya



pernikahan dalam kehidupan rumah tangga bagi karyawan yang sudah menikah maupun yang belum menikah untuk berprestasi dan bekerja dengan baik dalam mencapai kesuksesan tujuan organisasinya. Dengan tercapainya tujuan organisasi, berarti perusahaan tersebut sukses dan karyawan tersebut akan merasakan kesuksesannya sendiri dalam melaksanakan tugasnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Karyawan**

Menurut Hasibuan (dalam Bakhri, 2009), karyawan atau pegawai adalah pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Karyawan memiliki hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan tempat bekerja. Sedangkan menurut Musanief ( dalam Bakhri, 2009) menjelaskan tenaga kerja adalah orang-orang yangbekerja pada suatu organisasi, baik industri maupun instansi pemerintahan, atau pada usaha-usaha sosial dengan mendapatkan balasan jasa tertentu. Tenaga kerja dapat dikatakan buruh, pegawai, karyawan, pekerja yang pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama.

Di samping istilah “pekerja”, masih terdapat istilah-istilah lain sepertipegawai dan karyawan. Istilah pegawai lebih banyak digunakan untuk orang yang bekerja bagi pemerintah. “Karyawan” berarti setiap orang yang melakukan karya. Istilah ini lebih umum, sehingga dalam masyarakat dikenal istilah karyawan buruh, karyawan perusahaan, karyawan angkatan bersenjata dan yang lain sebagainya. Sedangkan istilah “pekerja” dan sangat luas, yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan; baik dalam hubungan pekerjaan maupun hubungan di luar pekerjaan (dalam Bakhri, 2009).

Hasibuan (dalam Bakhri, 2009) menjelaskan bahwa karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang

tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Karyawan adalah seseorang yang dapat mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa yang disumbangkan dalam proses produksi. Pengertian ini ditinjau dari aspek kualitas. Selain itu karyawan adalah seseorang yang mampu bekerja dan berkarya dalam member sumbangan pada proses produksi. Setiap orang yang dianggap mampu berkarya atau bekerja secara fisik, kemampuan bekerjanya diukur dengan umur seseorang. Dari ukuran ini muncullah istilah “usia kerja”. Kelompok penduduk dalam usia kerja disebut sebagai tenaga kerja atau *man power*. Pengertian ini ditinjau dari aspek kuantitas. Karyawan sesungguhnya adalah investor di dalam perusahaan. Mereka memilih menanamkan keahlian, keterampilan, atau waktu dan energi mereka ke dalam perusahaan sebagai ganti uang, dan mereka mengharapkan ada hasil dari investasi itu, seperti yang juga diharapkan oleh yang menginvestasikan rupiah mereka.

Menurut Hasibuan (dalam Bakhri, 2009), buruh atau kuli adalah seseorang pekerja harian atau honorer yang bekerja di bawah perintah orang lain dan menerima balas jasa yang besarnya tertentu. Secara definitif “buruh” dapat diartikan orang yang bekerja di bawah perintah orang lain, dengan menerima upah karena dia melakukan pekerjaan di perusahaan. Sebagai istilah pengganti “buruh” kini digunakan istilah “pekerja”. Berdasarkan pengertian tersebut buruh termasuk sebagai tenaga kerja.

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha atau majikan harus membayarkan upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Namun, menurut Merriam-Webster Dictionary, definisi dari tenaga kerja atau labor ialah:

*“A human activity that provides the goods or services in an economy, or the services performed by workers for wages as distinguished from those rendered by entrepreneurs for profits.”*

(Terjemahan bebas dari penulis: Sebuah aktivitas manusia yang menyediakan barang atau jasa dalam suatu perekonomian, atau jasa yang dilakukan oleh pekerja untuk mendapatkan upah yang membedakannya dengan pengusaha yang melakukan kegiatan tersebut untuk mencari keuntungan).

## **B. Pengertian menikah**

Istilah “nikah” berasal dari bahasa Arab yang artinya berhimpun, sedangkan menurut bahasa Indonesia adalah “kawin”. Dewasa ini kerap kali dibedakan antara “nikah” dengan “kawin”, akan tetapi pada prinsipnya sama Sudarsono (dalam Bakhri, 2009). Apabila ditinjau dari segi hukum, pernikahan adalah suatu akad suci dan luhur antara pria dan wanita yang menjadi sebab sahnya status sebagai suami-isteri dan dihalalkan hubungan seksual dengan tujuan mencapai keluarga sakinah, penuh kasih sayang, kebajikan dan saling menyantuni Sudarsono (dalam Bakhri, 2009).

Menurut Duvall dan Miller (dalam Bakhri, 2009), *“Marriage is the dyadic of pair relationship between one man and one woman”*. Pernikahan merupakan suatu peristiwa alamiah yang terjadi antara dua orang, yaitu pria dan wanita secara berpasangan yang disebut hubungan *dyadic*. Selanjutnya Duvell dan Miller (dalam Bakhri, 2009) mengatakan,

*“...perhaps marriage can be most accurately define as the socially recognized relationship between a man and woman that provides for sexual relation, legitimizes childbearing, and establishes a division of labor between spouses”*.

Dalam pernikahan selain adanya hak legal dalam membesarkan anak , juga terdapat pengakuan sosial, legitimasi dalam hubungan seksual, dan adanya pembagian kerja yang sesuai antara pasangan tersebut.

Menurut Bernard (dalam Bakhri, 2009), pernikahan biasanya digambarkan sebagai bersatunya dua individu, tetapi pada kenyataannya adalah persatuan dua sistem keluarga secara keseluruhan dan pembangunan sebuah sistem ketiga yang baru. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pernikahan merupakan suatu ikatan yang suci yang mengikat seseorang dengan pasangannya sebagai suami isteri dan membentuk sebuah sistem keluarga secara keseluruhan untuk mencapai keluarga yang sakinah dan penuh kasih sayang dengan adanya legitimasi dalam hubungan seksual, pengakuan sosial dan pengesahan untuk memiliki anak.

## **C. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Mowday (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan, menurut Licoln (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Mowday, Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai daya relatif dan keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Namun, Newstroom (dalam Sopiah, 2008) melanjutkan bahwa secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal: a) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, b) adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, c) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Coopey dan Harley (dalam Sopiah, 2008) menyebutkan komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi. Neal dan Noertheraft (dalam Sopiah) mengatakan komitmen tidak sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap individu dengan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.



Sedangkan Gibson, (1996) mendefinisikan: “Komitmen organisasi sebagai lingkup identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang diekspresikan oleh seseorang terhadap organisasinya “. Pengertian komitmen ini merupakan hal yang berlaku umum, dalam arti berlaku bagi semua orang, tanpa memandang umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan gaji, status sosial, dan lain-lain. Jadi pengertian komitmen ini berlaku bagi semua karyawan, hanya saja intensitasnya yang berbeda. Pendapat lain dikemukakan oleh Philip (dalam Luthans, 1996) bahwa Komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individual secara relatif dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

Sedangkan Robbins (dalam Umam, 2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Robbins memandang komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Komitmen merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat seseorang bekerja. Bila seseorang menyukai organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan komitmen organisasi didefinisikan sebagai orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

## **2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi**

Steers (dalam Situmorang, 2009) menjelaskan 3 aspek utama komitmen organisasi, yaitu:

### **a. Aspek Identifikasi**

Organisasi dapat melakukan dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi. Maka dari itu diharapkan karyawan dengan rela memberikan sumbangsih agar tujuan organisasi tercapai. Karyawan dapat berpikir tujuan organisasi yang ada akan membawa mereka pada pemenuhan akan kebutuhan.

### **b. Aspek Keterlibatan**

Misalnya melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan sehingga karyawan dapat merasakan bahwa hasil akhir merupakan keputusan bersama. Karyawan akan merasa diterima sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini dapat membuat karyawan mau bekerja dengan senang hati baik dengan pimpinan maupun rekan sekerjanya.

### **c. Aspek Loyalitas Karyawan**

Memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika dirasa perlu bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Allen & Meyer (dalam Sianipar, 2014) menjelaskan terdapat tiga aspek dari komitmen organisasi, yaitu :

a. *Affective Commitment*

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi. *Affective Commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu.

b. *Continuance Commitment*

Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi. Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

c. *Normative Commitment*

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan. Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi

akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam komitmen organisasi adalah *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative Commitment*.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Porter et al. (dalam Sianipar, 2014) komitmen organisasional dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Steers dan Porter (Sopiah, 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice faktor*, *karakteristik personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

3. *Non-organizational faktor*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya

alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Allen & Meyer (dalam Sianipar, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah :

a. Karakteristik Pribadi Individu

Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi.

Menurut Oktaviani (2009) senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Seperti diungkapkan oleh Andi Mapiare, pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman, dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki keterampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas (Faizin dan Winarsih, 2008). Selain itu, Allen dan Meyer (1991), menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu karakteristik demografis yang diduga mempunyai hubungan korelasi

dengan komitmen organisasi. Menurut Senjati (2006) Masa Kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan. Hasil penelitian Liche tersebut menunjukkan bahwa masa kerja dan trait kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen dibandingkan kepuasan kerja. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas.

Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

#### b. Karakteristik Organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

#### c. Pengalaman Selama Berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya. Berdasarkan uraian di atas faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor personal, faktor organisasi, *Non-organizational faktor*, karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi.



#### 4. Pembentukan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi maupun dari individu sendiri. Dalam perkembangannya *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, masing-masing memiliki pola perkembangan tersendiri (Meyer dkk, dalam Sianipar, 2014) yaitu diantaranya:

##### a. Proses terbentuknya *affective commitment*

Ada beberapa penelitian mengenai *antecedents* dan *affective commitment*. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan tiga kategori besar. Ketiga kategori tersebut, yaitu sebagai berikut:

- a. Karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* adalah sistem desentralisasi (Bateman & Strasser, 1984; Moris & Streers, 1980), adanya kebijakan organisasi yang adil dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada individu (Allen & Meyer, 1997)
- b. Karakteristik individu. Ada beberapa peneliti yang menyatakan bahwa status perkawinan mempengaruhi *affective commitment*, namun ada pula yang menyatakan tidak demikian (Aven dkk, dalam Allen & Meyer, 1997). Selain itu, usia juga mempengaruhi proses terbentuknya *affective commitment*, meskipun bergantung pada beberapa kondisi individu sendiri, *organizational tenure* (Cohen dkk, dalam Alen & Meyer, 1997), jenis kelamin, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja dan persepsi individu mengenai kompetensinya (Allen & Meyer, 1997).

- c. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja individu yang mempengaruhi proses terbentuknya *affective commitment*, antara lain *job scope*, yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu (Hackman dkk, dalam Allen & Meyer, 1997) dan hubungannya dengan atasan.

**b. Proses terbentuknya *continuance commitment***

*Continuance commitment* dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi ke dalam dua variabel investasi dan alternatif. Selain itu, proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu (Meyer dkk, dalam Sianipar, 2014).

Investasi termasuk sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan individu jika meninggalkan organisasi. Adapun alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif serta dampak bagi mereka sendiri (Allen & Meyer, 1997).

**c. Proses terbentuknya *normative commitment***

Wiener (dalam Sianipar, 2014), menyatakan *normative commitment* terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi, selain itu, *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali (dalam Allen & Meyer, 1997). Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis

antara anggota dan organisasinya (Argyris dkk, dalam Allen & Meyer, 1997). Kontrak psikologis adalah kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik memberi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terbentuk dari beberapa aspek yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* yang masing-masing memiliki pola perkembangannya tersendiri.

## **5. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Allen & Meyer (dalam Soekidjan, 2009) mendeskripsikan indikator dari komitmen organisasi sebagai berikut:

### **a. Indikator *affective commitment***

Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi yang berarti terhadap organisasi dibandingkan individu *affective commitment* yang lebih rendah.

Berdasarkan beberapa penelitian, *affective commitment* memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal *rolle-job performance*, atau hasil pekerjaan yang dilakukan, individu dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang berkomitmen lebih rendah.

Kim dan Mauborgne (dalam Umam, 2010), menyatakan individu dengan *affective commitment* tinggi akan lebih mendukung kebijakan perusahaan

dibandingkan yang lebih rendah. Berdasarkan penelitian Ghirschman (1970) dan Farrel (1983), Meyer et.al. (1993). Ada tiga respon ketidakpuasan, yaitu *voice*, *loyalty*, dan *neglect*. Dalam penelitian yang diadakan pada perawat, ditemukan bahwa *affective commitment* memiliki hubungan yang positif dengan keinginan untuk menyarankan suatu hal demi kemajuan (*voice*) dan menerima suatu hal sebagaimana adanya mereka (*loyalty*) dan berhubungan negatif dengan *tendency* untuk bertindak laku pasif ataupun mengabaikan situasi yang tidak memuaskan (*neglect*).

#### **b. Indikator *continuance commitment***

Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran individu tersebut. Ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, individu tersebut tidak dapat diharapkan memiliki kontribusi pada organisasi. Jika tetap bertahan dalam organisasi, pada tahap selanjutnya, individu tersebut dapat merasa putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

Meyer & Allen, (dalam Umam, 2010), menyatakan bahwa *affective commitment* tidak berhubungan atau memiliki hubungan yang negatif pada kehadiran anggota organisasi atau indikator hasil pekerjaan selanjutnya, kecuali dalam kasus-kasus yang *job retention* jelas sekali mempengaruhi hasil pekerjaan.

Indikator dengan *continuance commitment* yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah (Allen & Meyer, dalam Umam, 2010).

*continuance commitment* tidak mempengaruhi beberapa hasil pengukuran kerja (Angle & Lawson; Bycio et.al; Morrman et.al. dalam Allen & Meyer, 1997). Berdasarkan beberapa penelitian, *continuance commitment* tidak memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi.

### **c. Indikator *normative commitment***

Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Meyer & Allen (1997), menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertindak laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Namun, adanya *normative commitment* diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku pekerjaan, seperti *job performance*, *work attendance*, dan *organizational citizenship*. *Normative commitment* berdampak kuat pada suasana pekerjaan (Meyer dkk, dalam Umam, 2010)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dalam komitmen organisasi ada tiga, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*.

## **6. Tahap Komitmen Organisasi**

Steer (1977) memberikan analisis tentang model tahapan komitmen organisasi menjadi tiga tahap yaitu;

1. Tahap pertama: *Organization entry*, pada tahap ini adalah tahap dimana individu memilih organisasi atau perusahaan yang akan dimasukinya,

dalam hal ini akan mencakup masalah kesesuaian nilai-nilai, profesi dan karir individu dengan organisasi, walaupun sebenarnya pada tahap ini pemilihan terjadi pada kedua belah pihak dimana individu memilih organisasi atau perusahaan yang akan dimasukinya dan organisasi atau perusahaan memilih individu yang akan bekerja atau beraktivitas di dalamnya.

2. Tahap kedua: *Organizational Commitment*, pada tahap ini individu menetapkan kedalaman keterlibatannya dengan organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut pada tahap ini akan diketahui sejauh mana identifikasi individu terhadap tujuan-tujuan organisasi, nilai-nilai organisasi serta keinginan untuk bekerja keras dalam melaksanakan misi organisasi. Pada tahap ini pula akan dilihat bagaimana komitmen seorang individu, yaitu apakah komitmen organisasionalnya tinggi atau rendah. Yang perlu mendapatkan perhatian pada tahap ini adalah kemungkinan terjadinya penurunan (degradasi) komitmen individu terhadap organisasi dari berkomitmen tinggi menjadi rendah. Hal ini pertanda adanya persoalan atau masalah pada individu atau organisasi tersebut, sehingga organisasi perlu melakukan evaluasi untuk mencari faktor-faktor penyebab untuk kemudian melakukan langkah-langkah strategis agar mampu mengembalikan komitmen individu tersebut agar tetap tinggi.
3. Tahap ketiga: *Propensity*, yaitu arah kecenderungan individu dengan kondisi tinggi rendahnya komitmennya terhadap organisasi. Individu dengan komitmen yang rendah biasanya akan cenderung motivasinya



rendah, kinerjanya buruk, tingkat keterlibatannya juga rendah bahkan pada titik kulminasi tertentu individu tersebut cenderung ingin keluar dari organisasi tersebut. Sedangkan pada individu dengan komitmen yang tinggi, kecenderungannya adalah dia akan tetap berusaha untuk berada di organisasi tersebut, motivasinya kuat, kinerjanya cenderung meningkat dan keterlibatannya dalam interaksi organisasi sangat tinggi, bahkan pada titik kulminasi tertentu mereka siap berkorban demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, karena itu merupakan kepuasan bagi diri individu tersebut.

Berdasarkan uraian di atas terdapat tiga tahapan komitmen organisasi, yaitu: tahap pertama *Organization entry*, tahap kedua *Organizational Commitment*, dan tahap ketiga *Propensity*.

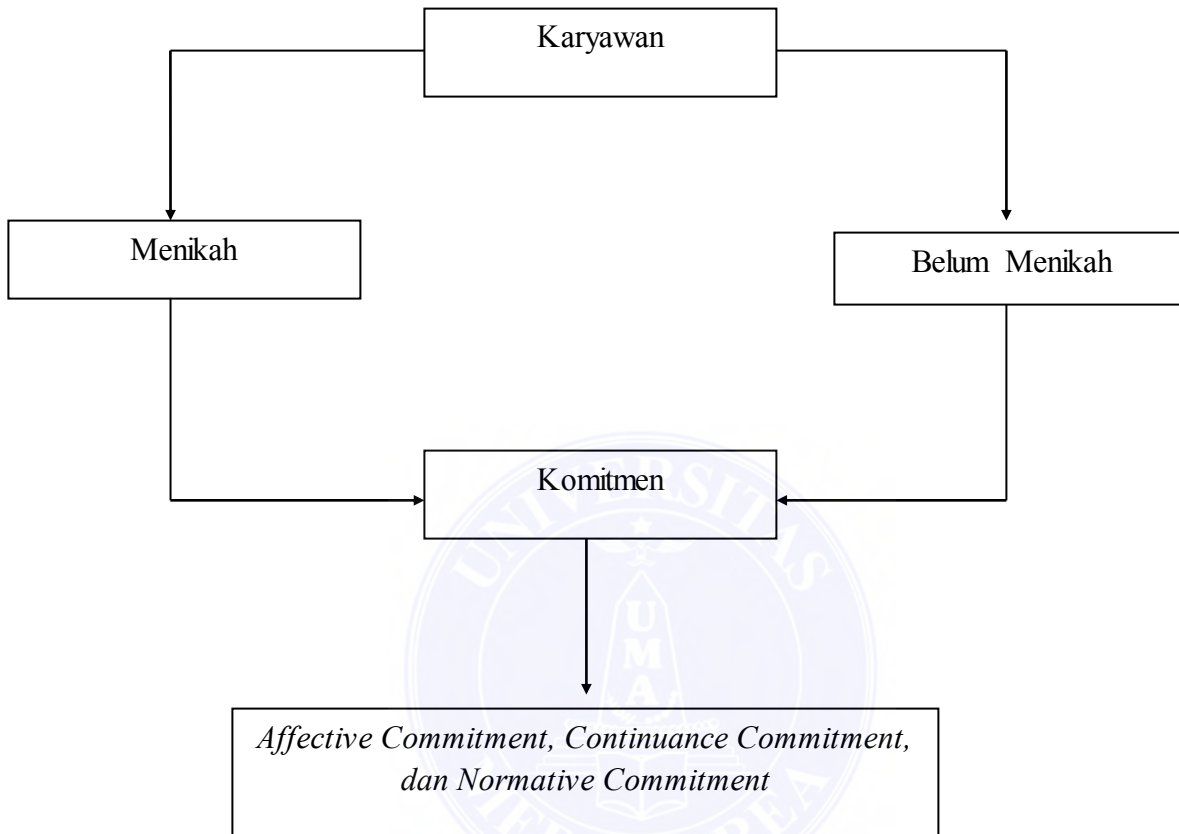
## **7. Perbedaan Komitmen Organisasi Antara Karyawan Yang Sudah Menikah dan Karyawan Yang Belum Menikah**

Biasanya sikap kerja berupa komitmen organisasi dikorelasikan dengan stabilitas ketenagakerjaan (rendahnya tingkat keluarnya karyawan secara sukarela), tingkat rajin tidaknya karyawan (rendahnya tingkat absensi karyawan), kinerja, kualitas layanan pelanggan, dan perilaku organisasi (perilaku profesional yang mengarah pada harapan dan terpenuhinya tugas yang diberikan). Menurut Sopiah (2008), komitmen organisasi ini dapat digunakan sebagai indikator adanya tingkat rajin tidaknya individu dan loyalitasnya terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi akan terlihat dari tingginya tingkat retensi karyawan, sehingga tidak mudah untuk meninggalkan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi berasal dari interaksi variabel demografi individual (misalnya usia, status perkawinan dan jenis kelamin), variabel psikologi pribadi (misalnya kebutuhan dan nilai-nilai), dan karakteristik keadaan kerja tertentu (misalnya sifat kerja) (dalam Jewel, 1998). Selain itu juga komitmen organisasi terjadi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers dan Porter dalam Sopiah, (2008), menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasional. Dari beberapa variabel tersebut, faktor personal merupakan salah satu determinan yang mempengaruhi komitmen organisasi individu ditempat kerjanya. Dimana salah satu faktor terdapat status pernikahan. Penelitian menunjukkan perbedaan komitmen organisasi dari salah satu faktor personal yaitu status pernikahan. Karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang belum menikah berpeluang untuk berkomitmen terhadap organisasinya. Dalam Martono, (1997) karyawan yang sudah menikah lebih berkomitmen terhadap organisasi dan pekerjaannya. Hal ini dijelaskan bahwa karyawan yang sudah menikah akan tetap bertahan dalam organisasi dibandingkan karyawan yang belum menikah karena terkait dengan tanggung jawab yang besar, sehingga kemungkinan untuk mencari peluang-peluang pekerjaan di tempat lain memerlukan pertimbangan yang lebih besar dibandingkan yang belum menikah. Dalam Nina Sakina (2009) menjelaskan bahwa karyawan yang sudah menikah juga lebih berkomitmen. Hal ini dikarenakan karyawan yang sudah menikah memiliki keluarga dan tanggung jawab di rumah sehingga akan berpikir berkali-kali kalau akan berpindah-pindah pekerjaan. Namun, dalam Martono (1997)

menjelaskan bahwa karyawan yang belum menikah menunjukkan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

#### D. Kerangka Konseptual



#### E. Hipotesa

Berdasarkan uraian di atas yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik suatu hipotesis dalam penelitian ini bahwa “terdapat perbedaan komitmen organisasi karyawan yang sudah menikah dengan karyawan yang belum menikah pada Yayasan Perguruan Panca Budi Medan”. Dengan asumsi karyawan yang sudah menikah lebih berkomitmen pada organisasinya daripada yang belum menikah.

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, deskriptif dan komparatif. Penelitian ini dikatakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (dalam Nanik, 2012) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/ lukisan/ deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti (Ginting dalam Nasution, 2011). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian komparatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel ada perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dalam Nanik, 2012). Jadi, yang dimaksud dengan variabel penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan. Sugiyono (2009) menyampaikan bahwa variabel penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

### 1. Variabel *independent* (bebas)

Variabel *independent* atau bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah status perkawinan karyawan. Status perkawinan yang dimaksud yaitu yang sudah menikah (masih memiliki pasangan) dan yang belum menikah

### 2. Variabel *dependent* (terikat)

Variabel *dependent* atau terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah komitmen organisasi pada karyawan.

## C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah penegasan arti dari konstruk atau variabel yang digunakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Definisi ini memberikan batasan arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut (Kerlinger, 1990). Untuk menghindari salah satu pengertian dan penafsiran yang berbeda dalam penelitian ini, untuk itu dikemukakan definisi operasional sebagai berikut:

Definisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

#### a. Variabel Independent (X)

Status perkawinan karyawan adalah karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang belum menikah. Status perkawinan karyawan

diungkap melalui biodata objek penelitian yang dinyatakan dengan “menikah” dan “yang belum menikah”.

b. Variabel Dependent (Y)

Komitmen atau komitmen organisasi adalah sebagai orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi ini diukur dengan menggunakan jumlah skor pada skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Semakin tinggi skor yang diperoleh dari skala komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh dari skala komitmen organisasi, maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan dalam mengerjakan tugasnya.



## **D. Subjek Penelitian**

### **1. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Populasi adalah sejumlah individu yang paling sedikit memiliki sifat yang sama (Hadi, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan di Perguruan Panca Budi Medan, dengan jumlah populasi 215 orang. Sampel merupakan sebagian dari populasi atau sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi.

### **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2007). Teknik *non probability sampling* yang telah dipilih adalah teknik *quota sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Sesuai dengan namanya, sampel diambil dengan maksud dan tujuan yang diinginkan peneliti atau sesuatu diambil sebagai sampel karena menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki atau mengetahui informasi yang diperlukan bagi penelitian yang dibuat.

Adapun jumlah sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang yaitu terdiri dari 35 karyawan yang telah menikah dan 35 karyawan yang belum menikah. Menurut Hadi (2003), bahwa syarat utama agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, maka sebaiknya sampel penelitian

harus benar-benar mencerminkan keadaan populasinya atau dengan kata lain harus *representative* (terwakili). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki karakteristik yaitu, karyawan tetap di Yayasan Perguruan Panca Budi Medan dan karyawan dengan status menikah dan yang belum menikah.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang mengacu pada skala likert. Pernyataan dalam skala likert memiliki 2 sifat yaitu *Favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung) pertanyaan dalam setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban yaitu "SS (Sangat Setuju)", "S (Setuju)", "TS (Tidak Setuju)", "STS (Sangat Tidak Setuju)". Untuk *Unfavourable*, jawaban "SS (Sangat Setuju)", "S (Setuju)", "TS (Tidak Setuju)", "STS (Sangat Tidak Setuju)" untuk pernyataan yang bersifat *favorable* diberi rentangan nilai 4 sampai 1 dan yang bersifat *unfavorable* diberi dengan rentangan nilai 1 sampai 4, uraian di atas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III.1. Tabel penilaian item dalam tingkat Komitmen Organisasi**

Pernyataan	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Adapun kisi-kisi atau blue print alat ukur dari masing-masing variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.2. Tabel Penilaian Item Komitmen Organisasi

No	Aspek	Indikator	Pernyataan		$\Sigma$
			Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Affective commitment</i>	Hubungan emosional anggota terhadap organisasinya	1, 2, 3, 4, 5	7, 9, 10, 11	18
		Percaya terhadap nilai-nilai organisasi	6, 13	8, 12, 14	
		Keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya	15, 16	21, 22	
2.	<i>Continuance commitment</i>	Mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi	17, 18, 19, 20	23, 24, 25	9
		Karyawan tetap bertahan karena membutuhkan gaji	26	27	
3.	<i>Normative commitment</i>	Bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas	28, 30, 32, 34	29, 31, 33	7

Sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ciri-ciri kevalidan atau keshahihan suatu instrument. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2002).

Adapun tujuan uji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah untuk menguji kesahihan suatu alat ukur diperlukan teknik uji validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal adalah merupakan ukuran tentang kebenaran data yang diperoleh dengan instrumen secara keseluruhan, apakah sungguh-sungguh mengukur variabel sebenarnya untuk mengungkap data dari variabel yang dimaksud. Sedangkan validitas eksternal adalah perbandingan yang berasal

dari luar alat ukur atau disebut kriteria luar. Korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson (Sujiono, 1991). Penggunaan teknik ini adalah untuk melihat hubungan diantara variabel-variabel dalam penelitian dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right] \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$	= Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan Y (total skor subjek dari seluruh butir)
$\sum XY$	= Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y
$\sum X$	= Jumlah keseluruhan butir tiap-tiap subjek.
$\sum Y$	= Jumlah skor total tiap butir –butir subjek
$\sum X^2$	= Jumlah skor kuadrat X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor Y
N	= Jumlah subjek

Semua item dikatakan valid jika korelasi skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan item total memiliki batasan  $r_{bt} \geq 0,30$ , dengan taraf signifikansi sebesar 95% dan taraf kesalahan 0,05.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur sering diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang prinsinya menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat

memberikan hasil yang relatif sama dilakukan secara ulang terhadap subjek yang sama, dengan kata lain, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya meskipun beberapa kali digunakan (Azwar, 1992). Analisis reliabilitas pada skala Komitmen Organisasi menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach's* sebagai berikut:

$$r'_{xx} \geq \alpha = 2 \propto \left[ 1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

$R_{xx}' \geq \alpha$  = Koefisien korelasi alat ukur ( batas bawah dari r yang sesungguhnya)  
 2 = Bilangan konstanta  
 1 = Bilangan konstanta  
 $S_1^2$  = Varians belahan 1  
 $S_2^2$  = Varians belahan 2  
 $S_x^2$  = Varians skor tes

Azwar (2015) mengatakan bahwa reliabilitas dapat dinyatakan dengan koefisien reabilitas (r) dengan rentang 0 sampai 1. Semakin angka reabilitas mendekati 1, maka semakin tinggi reliabilitas alat ukur semakin rendah reabilitasnya. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reabilitas yang baik jika r berada rentang 0,7 hingga 0,9.

#### **F. Instrumen Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data kuantitatif yaitu

dengan menggunakan skala. Skala mempunyai keuntungan sebagai pengumpul data yang baik, sebab seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2004), yaitu:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Hal-hal yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud dengan peneliti.

### 1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi yang digunakan pada alat ukur menggunakan teori Allen & Meyer (dalam Sianipar, 2012) yang menjelaskan terdapat tiga aspek dari komitmen organisasi yaitu:

#### a. *Affective Commitment*

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi. *Affective Commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu.

#### b. *Continuance Commitment*

Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan

pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi. Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

### c. *Normative Commitment*

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan. Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

## G. Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan, penulis menganalisis data dengan menggunakan formula *t-test*, yakni untuk melihat perbedaan dalam perbandingan jumlah yang sama.

Adapun rumus dan rancangan Analisis t-test adalah sebagai berikut :

$$t\text{-test} = \frac{X_{A1}X_{A2}}{\sqrt{\left\{\frac{(X^2_{A1}+X^2_{A2})}{N_{A1}+N_{A2}-2}\right\}\left\{\frac{1}{N_{A1}}+\frac{1}{N_{A2}}\right\}}}$$



Keterangan :

$t$ -test = Koefisien perbedaan

X = Jumlah kwadrat perbedaan

A1 = Kelompok 1, yaitu karyawan yang belum menikah

A2 = Kelompok 2, yaitu karyawan yang sudah menikah

1 = Bilangan konstanta

2 = Bilangan konstanta

N = Jumlah subjek penelitian

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis kovarians satu variabel, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, yaitu:

- a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurve normal
- b. Uji homogenitas, yaitu untuk mengetahui apakah data variabel penelitian bersifat homogen

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J.P. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage Publication
- Anwar, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Parna Paskibra Indonesia Kabupaten Kutai Karatanegara, Vol.4, No.1,2015:41-52
- Ayu, I & Puri, D. (2014). “Hubungan Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada Pt. Bank Cimb Niaga Tbk, Wilayah Bali”. Vol.1, No.3, 413-428
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakhri, Saiful (2009). Perbedaan Motivasi Kerja Pada Karyawan Yang Sudah Menikah dan Karyawan Yang Belum Menikah Di PT. Mebel Tamalindo. Skripsi (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Diana, (2009). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11, No.1
- Gugup, K. (2013). “Faktor-Faktor Demografik (Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Dukungan Domestik) Penentu Konflik Pekerjaan Dan Keluarga dan Intensi Keluar Karyawan: Studi Pada Industri Perbankan Indonesia”. Vol.17, No.2
- Irene, J. (2008). “Hubungan antara Occupational Self-Efficacy dan Job Insecurity pada Tenaga Kerja Outsourcing”
- Kemalasari, (2016). Pengaru Spiritualitas dan Etos Kerja Terhadap Performance Guru Yayasan Perguruan Panca Budi Medan. *Thesis* (tidak diterbitkan). Medan. Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area
- Meyer, R.C., Davis, H.C. & Schoorman, F.D. (1995). *Journal Academy of Management Review*, Vol.20, No.3
- Nurtjahjanti, H. (2006). Komunikasi Organisasi ditinjau dari Coping terhadap Perubahan Organisasi pada Karyawan PT Bank BPD Jawa Tengah Kantor Pusat. Psikodimensia. Vol.5, No.1
- Nyda Yetta, (2012). Pengaruh Komitmen Orgaisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina. *Sripsi* (tidak diterbitkan). Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia
- Palupi, D. (2006). Hubungan antara Komitmen Kerja dengan Kedisiplinan kerja pada Karyawan Divisi *Long Distance*(DLD) PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Semarang. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata

- Petrus Loo, (2015). Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas dan Kinerja Karyawan, Vol.1, No.2
- Risky, A.P. (2013). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Karyawan PT. Indo Prima Prismata Medan. Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area
- Robbins, S.P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sakina, N. (2009). Komitmen Organisasi Karyawan pada PT.XYZ Di Jakarta Vol.7, No.2
- Setyowati, A. (2005). Komitmen Organisasi dari Persepsi terhadap Program Pelatihan dan Masa Kerja di PT. Coca Cola Btling Indonesia Central Java. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata
- Siagian, (1992). Pengantar Psikologi Perusahaan, Jakarta: LP3S
- Sianipar, A.R.B. & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV.X, Vol.13, No.1
- Situmorang, D. (2009). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi perawat di RS Pirngadi Medan. Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Perpustakaan Universitas Medan Area
- Soegiarto Soekidjan, Sp.KJ 9 (2009), Komitmen Organisasi Sudahkan Menjadi Bagian Dari Kita
- Sopiah (2008). Perilaku Organisasi, PT. Rineka-2.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, E.M. & Guawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Vol.4, No.1
- Sutrisno, H.E.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Kencana
- Umam, Khaerul (2010). Perilaku Organisasi. Bandung : Pustaka Setia
- Utama, D.G.A.S & Sintaasih, D.K. (2015). Pengaruh Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Komitmen Organisasi dan Turnoverintention. Vol.4, No.1
- Wahyudi, A. (2012). Membangun Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja dan Daya Saing Organisasi

Witasari, L. (2009). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)”. Tesis (tidak diterbitkan) pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponogoro, Semarang

