

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU MTS
AL-ISLAMIYAH KARANG ANYAR DITINJAU DARI JENIS
KELAMIN, STATUS PERNIKAHAN DAN MASA KERJA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH:

BELLA ANGGRAINI PUTRI

NPM 16.860.0174



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/3/21

Access From (repository.uma.ac.id)9/3/21

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA GURU MTS AL-ISLAMİYAH KARANG
ANYAR DITINJAU DARI JENIS KELAMIN,
STATUS PERNIKAHAN DAN MASA KERJA

NAMA MAHASISWA : BELLA ANGGRAINI PUTRI

NO. STAMBUK : 16.860.0174

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi)

(Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

(Dr. Risydan Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang Meja Hijau :

22 Desember 2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/3/21

Access From (repository.uma.ac.id)9/3/21

**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 :
22 Desember 2020**

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

DEKAN

(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
3. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi
4. Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi



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 penelitian 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, 22 Desember 2020



Bella Angraini Putri

16.860.0174

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bella Anggraini Putri
NPM : 16.860.0174
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul : **Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Guru MTs Al-Islamiah Karang Anyar Ditinjau Dari Jenis Kelamin, Status Pernikahan dan Masa Kerja.**

Beserta perangkat yang ada (jika ada). Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada Tanggal

22 Desember 2020

Yang Menyatakan



(Bella Anggraini Putri)

RIWAYAT HIDUP

Bella Anggraini Putri, lahir di Medan pada tanggal 9 Juni 1998. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Dilahirkan dari pasangan Bapak Agus Priadi dan Ibu Siti Khadijah Nasution.

Penulis mengawali pendidikannya di Taman Kanak-kanak Pertiwi Medan pada tahun 2002. Lalu dilanjutkan ke jenjang sekolah dasar pada tahun 2004 hingga 2010 di Sekolah Dasar Swasta Pertiwi Medan. Pada tahun 2010 hingga 2013, penulis mengenyam pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 7 Medan. Selanjutnya pada tahun 2013 hingga 2016, penulis menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Medan.

Pada tahun 2016, penulis memasuki perkuliahan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan pada tahun 2020 akhirnya penulis dapat menyelesaikan pendidikan sarjananya.

ABSTRAK

PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU MTS AL-ISLAMIYAH KARANG ANYAR DITINJAU DARI JENIS KELAMIN, STATUS PERNIKAHAN DAN MASA KERJA

Oleh :

BELLA ANGGRAINI PUTRI

16.860.0174

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan komitmen organisasi yang dimiliki guru MTs Al-Islamiyah Karang Anyar ditinjau dari jenis kelamin, status pernikahan dan masa kerja. Jenis penelitian ini ialah kuantitatif dengan menggunakan model deskriptif dan komparatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang dengan teknik pengambilan sampel *total* sampling. Metode pengumpulan data menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban. Instrumen penelitian ialah skala komitmen organisasi. Hasil yang diperoleh ialah: 1) Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi guru pria dan guru wanita dengan sig (p) $0,063 > 0,05$. Komitmen organisasi guru pria dan guru wanita sama-sama berada dalam kategori tinggi, dimana guru pria memperoleh mean hipotetik $72,5 < \text{mean empirik } 96,12$ dengan SD 8,059, dan guru wanita memperoleh mean hipotetik $72,5 < \text{mean empirik } 91,78$ dengan SD 6,217. 2) Terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi guru yang sudah menikah dengan guru yang belum menikah dengan sig (p) $0,000 < 0,05$. Komitmen organisasi guru yang sudah menikah berada dalam kategori yang sangat tinggi dimana mean hipotetik $72,5 < \text{mean empirik } 100,06$ dengan SD 6,571, sedangkan komitmen organisasi guru yang belum menikah berada pada kategori tinggi dengan mean hipotetik $72,5 < \text{mean empirik } 90,54$ dengan SD 5,623. 3) Terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi guru dengan masa kerja di atas dan di bawah 5 tahun dengan sig (p) $0,006 < 0,05$. Komitmen organisasi guru yang memiliki masa kerja di atas 5 tahun berada dalam kategori yang sangat tinggi dimana mean hipotetik $72,5 < \text{mean empirik } 97,60$ dengan SD 7,598, sedangkan komitmen organisasi guru yang masa kerjanya di bawah 5 tahun berada pada kategori tinggi dengan mean hipotetik $72,5 < \text{mean empirik } 91,43$ dengan SD 6,430.

Kata Kunci: **Komitmen Organisasi, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Masa Kerja**

ABSTRACT

THE DIFFERENCES IN ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF MTs AL-ISLAMIYAH KARANG ANYAR TEACHERS IN TERMS OF GENDER, MARITAL STATUS AND WORKING PERIOD

Oleh :

BELLA ANGGRAINI PUTRI

16.860.0174

This study aims to see the differences in organizational commitment of MTs Al-Islamiyah Karang Anyar teachers in terms of gender, marital status and working period. This type of research is quantitative using descriptive and comparative models. The sample in this study were 43 people with total sampling technique. The data collection method uses a Likert scale with 4 answer choices. The research instrument is a scale of organizational commitment. The results obtained are: 1) There is no significant difference between the organizational commitment of male and female teachers with sig (p) $0.063 > 0.05$. The organizational commitment of male teachers and female teachers are both in the high category, where male teachers get a hypothetical mean is $72.5 < \text{empirical mean } 96.12$ with SD 8.059, and female teachers get a hypothetical mean $72.5 < \text{empirical mean } 91.78$ with SD 6,217. 2) There is a significant difference between the organizational commitment of married teachers and unmarried teachers with sig (p) $0.000 < 0.05$. The organizational commitment of married teachers is in the very high category where the hypothetical mean is $72.5 < \text{empirical mean } 100.06$ with SD 6.571, while the unmarried teacher organizational commitment is in the high category with a hypothetical mean $72.5 < \text{empirical mean } 90.54$ with SD 5,623. 3) There is a significant difference between teacher organizational commitment with tenure above and below 5 years with sig (p) $0.006 < 0.05$. The organizational commitment of teachers who have worked over 5 years is in the very high category where the hypothetical mean is $72.5 < \text{empirical mean } 97.60$ with SD 7.598, while the organizational commitment of teachers whose work tenure is under 5 years is in the high category with hypothetical mean is $72.5 < \text{empirical mean } 91.43$ with SD 6.430.

Keywords: *Organizational Commitment, Gender, Marital Status, Working Period*

MOTTO

“Jangan Terlalu Ambil Hati dengan Ucapan Seseorang, Sebab
Terkadang Manusia Punya Mulut Tapi Belum Tentu Punya Pikiran.”

~Albert Einstein~



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT karena taburan cinta dan kasih sayang-Nya yang telah memberiku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas nikmat dan kemudahan yang Allah SWT berikan akhirnya aku bisa sampai di titik ini. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan Baginda Rasulullah Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaat di akhirat nantinya, Aaamiin...
Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Mama dan Papa Tercinta

Sebagai tanda cinta, hormat dan terimakasih yang tak terhingga ananda persembahkan karya sederhana ini kepada Mama (Siti Khadijah Nasution) dan Papa (Agus Priadi) yang telah memberiku cinta dan kasih sayang tiada tara, memberiku dukungan dan mengajarku banyak hal, dan berusaha memberi semua apa yang ku mau, yang takkan mungkin bisa terbalas semua pengorbanannya. Semoga pencapaian sederhana ini bisa membuat Mama dan Papa bahagia karena ananda sadar, selama ini belum bisa berbuat lebih dan membuat bangga kalian.
Untuk Mama dan Papa terimakasih untuk semua pengorbanannya.

Adik-adik Tercinta

Sebagai tanda terimakasih, kupersembahkan karya sederhana ini untuk adik-adikku tersayang Muhammad Rafly dan Rizky Ananda. Terimakasih telah banyak membantu juga memberi semangat dan inspirasi untukku dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga semua kebaikan selalu mengiringi setiap langkah kita.

Sahabatku, dan teman – temanku

Sebagai tanda terimakasih, kupersembahkan skripsi ini untuk para sahabatku.

Siti Khairiyah, Riqqah Qonitah, Chairina Safitri Nur Panggabean, Zsaskia
Saraswati, Sheilla Monica Rahmah dan Alya Salsabila.

Terimakasih telah menyediakan pundak untuk menangis, menyediakan telinga
untukku berkeluh kesah, serta selalu memberiku bantuan saat aku
membutuhkannya.

Kepada semua teman-teman Psikologi 2016 yang tak bisa kusebutkan satu persatu
terimakasih karena kalian jugalah aku bisa sampai dititik ini.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, yang telah memberikan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Adapun judul yang diangkat dalam penulisan skripsi ini adalah “Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Guru MTs Al-Islamiyah Karang Anyar Ditinjau dari Jenis Kelamin, Status Pernikahan dan Masa Kerja”.

Dalam menulis skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan, serta petunjuk dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risyidah Fadilah, S.Psi. M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi serta penguji dalam ujian skripsi saya yang mana telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku pembimbing I saya yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II saya yang senantiasa membimbing dan memberikan arahan dari awal penulisan proposal penelitian hingga selesai penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku sekretaris dan penguji dalam ujian skripsi saya dimana telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan masukan yang membangun.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
9. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan para staf pegawai Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
11. Teruntuk Bapak Drs. Wagio selaku Kepala Sekolah MTs Al-Islamiyah yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian di sekolah tersebut.
12. Yang teramat istimewa dan tercinta, kedua orang tua. Terima kasih kepada Mama Siti Khadijah Nasution dan Papa Agus Priadi yang selalu ada disisi sayamencurahkan cinta dan kasih sayang serta memberikan semangat, dukungan dan nasehat selama penyelesaian skripsi ini.

13. Teruntuk adik-adik saya tercinta, Muhammad Rafly dan Rizky Ananda, yang selalu memberikan semangat kepada saya agar lekas menyelesaikan penulisan skripsi ini.
14. Untuk sahabat tersayang dan seperjuangan yang saya anggap sebagai keluarga sendiri, Siti Khairiyah, Chairina Safitri Nur Panggabean, Zsaskia Saraswati, Riqqah Qonitah, Sheilla Monica Rahmah dan Alya Salsabila, terima kasih karena selalu memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Seluruh teman-teman di Fakultas Psikologi yang sudah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Seluruh pihak yang ikut membantu dan selalu mendukung selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun selalu penulis nantikan dari pihak manapun, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 22Desember 2020

Bella Anggraini Putri

16.860.0174

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PUBLIKASI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Guru.....	11
B. Komitmen Organisasi.....	12
1. Pengertian Komitmen Organisasi	12
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	14
3. Aspek - Aspek Komitmen Organisasi	19
4. Dimensi - Dimensi Komitmen Organisasi	21
5. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi.....	23
6. Ciri - Ciri Komitmen Organisasi	24
7. Dampak Komitmen Organisasi	25
C. Jenis Kelamin.....	26

D. Status Pernikahan	27
E. Masa Kerja.....	28
F. Perbedaan Komitmen Organisasi Antara Guru Pria dan Guru Wanita	30
G. Perbedaan Komitmen Organisasi Antara Guru Yang Sudah Menikah dan Guru Yang Belum Menikah.....	31
H. Perbedaan Komitmen Organisasi Antara Guru dengan Masa Kerja Diatas dan Dibawah 5 Tahun.....	33
I. Kerangka Konseptual	35
J. Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Tipe Penelitian	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	39
E. Metode Pengumpulan Data.....	40
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	42
G. Instrumen Pengumpulan Data.....	45
H. Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Orientasi Kancah Penelitian	48
B. Persiapan Penelitian	51
C. Pelaksanaan Penelitian	55
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	56
E. Pembahasan	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN A	84
LAMPIRAN B.....	88
LAMPIRAN C	91
LAMPIRAN D	95

LAMPIRAN E.....	98
LAMPIRAN F.....	105
LAMPIRAN G.....	108



DAFTAR TABEL

Tabel IV.1	Distribusi Butir-Butir Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba.....	52
Tabel IV.2	Distribusi Butir-Butir Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba.....	54
Tabel IV.3	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	56
Tabel IV.4	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Jenis Kelamin.....	57
Tabel IV.5	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Status Pernikahan.....	58
Tabel IV.6	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Masa Kerja.....	58
Tabel IV.7	Rangkuman Hasil Analisis Uji T-Test Jenis Kelamin.....	59
Tabel IV.8	Rangkuman Hasil Analisis Uji T-Test Status Pernikahan.....	60
Tabel IV.9	Rangkuman Hasil Analisis Uji T-Test Masa Kerja.....	61
Tabel IV.10	Rangkuman Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel IV.11	Rangkuman Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik Berdasarkan Status Pernikahan.....	65
Tabel IV.12	Rangkuman Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik Berdasarkan Masa Kerja.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi tentunya ingin memiliki sumber daya manusia yang kompeten, dimana hal itu diharapkan akan menjadi faktor utama yang berguna untuk menjalankan, mengelola serta mencapai visi-misi dan tujuan yang telah disusun. Sumber daya manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut manusia untuk dapat bekerja memberikan jasa atau usaha kerja (Sumarsono, 2003). Upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat diperlukan, sebab hal itu berkaitan dengan komitmen kerja yang tinggi dari karyawan.

Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi, tanpa komitmen organisasi maka akan sukar diharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Dikarenakan peran para karyawan sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan roda dan menjadi pilar dalam berjalannya suatu organisasi, maka hal itu menuntut perusahaan untuk dapat menjalankan manajemen sumber daya manusia secara tepat dan bijaksana agar mampu menahan karyawan dan menumbuhkan rasa komitmen terhadap organisasi tempat dirinya bekerja.

Pembahasan mengenai komitmen organisasi tampaknya selalu menjadi hal yang menarik bagi para peneliti sumber daya manusia dan industri organisasi, sebab komitmen organisasi dapat membantu kita untuk memahami dan memprediksi perilaku kerja para karyawan, apakah menunjukkan sikap yang

produktif atau justru dapat memberi tahu kita mengenai tingkat *turnover intention* yang berarti kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan yang dilakukannya saat ini (Hamid, 2012). Dewasa ini, tantangan terbesar yang dihadapi suatu organisasi adalah merekrut, menahan dan mengembangkan karyawannya. Setelah proses perekrutan dan pengembangan kompetensi para karyawan, tentunya pihak organisasi mengharapkan adanya rasa komitmen yang tumbuh dalam diri karyawan tersebut. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu kunci yang turut berperan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen maknanya sama dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab dan janji. Bila seorang karyawan telah mempunyai komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjkannya pada organisasi tempat dirinya bekerjadaripada kepentingan pribadinya. Disisi lain komitmen berarti adanya ketaatanseseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Dalam diri karyawan yang memiliki rasa komitmen terhadap organisasi akan terkandung keyakinan, keterikatan emosional, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik selama menyelesaikan pekerjaannya. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performa kerja karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh pada kinerja dan peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Aryo Kristiwardhana (Kristiwardhana & Nugraheni, 2010) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi perlu melakukan berbagai usaha guna meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka ia pun ingin tetap berada dalam organisasi untuk jangka waktu yang lama. Dengan kata lain, karyawan tidak berniat meninggalkan organisasi (Mowday, Porter, & Steers, 2009). Pengertian komitmen di era ini, tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan untuk menetap di suatu organisasi dalam jangka waktu yang lama. Melainkan saat ini komitmen memiliki arti bahwa para karyawan bersedia untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diberikan padanya (Luthans, 2006).

Seperti yang terjadi di MTS Al-Islamiyah Karang Anyar, seorang admin/operator mengatakan bahwa para guru maupun staf telah terbukti memiliki komitmen organisasi yang tinggi berdasarkan rendahnya angka *turnover intention* (kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan yang dilakukannya saat ini) di sekolah tersebut. Rendahnya data para karyawan dan guru yang mengundurkan diri menunjukkan bahwa para karyawan di sekolah tersebut memiliki keterikatan dan betah dengan organisasi tempat dirinya bekerja. Dalam hal loyalitas dan kesediaan bekerja melampaui beban yang diberikan padanya, narasumber mengatakan bahwa para guru dan karyawan di MTS Al-Islamiyah Karang Anyar berada di kategori yang sangat baik. Dimana perilaku itu ditampakkan melalui kesediaan karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada tahun 2018 akhir, para guru di MTs Al-Islamiyah Karang Anyar melakukan survei *employee engagement* (keterikatan karyawan) dan didapatkan hasil bahwa seluruh guru maupun staf berada dalam kriteria *engage* (terikat) sebab perolehan skor survei berada di rentangan 65-80. Artinya seluruh karyawan memiliki rasa keterikatan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Data tersebut juga sesuai dengan hasil observasi yang menampakkan bahwa para guru di sekolah tersebut merasa terikat dan bergantung dengan organisasinya.

Berdasarkan hasil observasi, para guru terlihat memiliki sikap yang disiplin dimana mereka selalu datang tepat waktu dalam mengajar, tertib mengikuti kegiatan sekolah, menaati peraturan sekolah, mendukung visi-misi dan tujuan sekolah, serta memiliki angka absensi yang rendah. Guru-guru tersebut juga mencurahkan upaya terbaik dalam menyampaikan pelajaran agar peserta didik lebih mudah mengerti. Antar guru di sekolah tersebut pun memiliki hubungan yang baik yang membuat mereka merasa betah bekerja di organisasi tersebut.

Dyne dan Graham (2005) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal sang karyawan yang meliputi kepribadian, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan dan keterlibatan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Allen dan Meyer(2004) juga menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi individu dimana terbagi ke dalam dua variabel yaitu demografis dan disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat

bahwa tingkat komitmen organisasi seorang karyawan akan bergantung pada karakteristik personal dan berbeda-beda pula tingkatannya pada tiap individu bila ditinjau dari gender, masa kerja dan status pernikahannya.

Guru merupakan aset yang dimiliki sekolah, dimana para guru tersebut terdiri dari pria dan wanita yang sudah menikah dan ada pula yang belum menikahserta memiliki masa kerja yang beragam pula. Untuk itu tentu komitmen organisasi yang dimiliki tiap guru pun berbeda. Menurut Dyne dan Graham(2005), karyawan berjenis kelamin wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi sebab wanita akan merasakan tantangan lebih besar dalam pengembangan karirnya, untuk itu mereka berusaha sekuat tenaga guna mempertahankan jabatan yang didudukinya. Dilihat dari situasi yang terjadi di MTs Al-Islamiyah Karang Anyar, para guruwanitamemanglah memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal itu dikarenakan jumlah guru wanita yang bekerja di sekolah tersebut cukup banyak meskipun tidak sebanyak jumlah guru pria, dan juga mereka selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Guru wanita pun lebih mampu dalam membangun hubungan interpersonal dengan rekan kerja yang menandakan bahwa mereka ingin tetap bekerja di sekolah tersebut dalam jangka waktu yang lama.

Sama halnya dengan guru wanita, guru pria pun memiliki keinginan untuk mempertahankan pekerjaannya. Guru pria merasa bahwa sebagai lelaki mereka harus mempunyai pekerjaan agar memperoleh gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pria umumnya merupakan pesaing yang ulet, maka dari itu para guru pria di MTs Al-Islamiyah Karang Anyar pun berusaha untuk melakukan yang

terbaik dalam mengemban beban kerjanya agar tetap bertahan. Baik guru pria dan wanita sama-sama mampu merangkul siswa-siswi di sekolah tersebut dan mengajarkan pelajaran sebaik-baiknya. Para guru juga saling membantu untuk mencapai tujuan sekolah agar menjadi lebih baik lagi.

Selanjutnya bagi guru yang sudah menikah, tentu mereka memiliki tanggung jawab lebih di luar pekerjaan mereka, seperti menjadi orang tua, mengurus urusan rumah tangga dan urusan keluarga lainnya. Guru yang sudah menikah terlebih yang berjenis kelamin laki-laki tentu akan lebih berusaha untuk mempertahankan pekerjaannya sebab ia membutuhkan gaji untuk menopang kehidupan keluarganya. Guru yang sudah menikah lebih memiliki kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sebab ia merasa membutuhkan pekerjaan tersebut. Rasa butuh dan keterikatan tersebut tentu saja akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi guru yang sudah menikah dan membuatnya lebih fokus dalam bekerja. Fenomena ini sesuai dengan pernyataan Dyne dan Graham (2005) mengenai komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan yang sudah menikah dimana mereka justru merasa lebih terikat dengan organisasinya sebab guru yang sudah menikah akan berusaha untuk mempertahankan pekerjaannya agar memperoleh gaji untuk menunjang kehidupan berkeluarga.

Berbeda dengan yang sudah menikah, guru yang belum menikah umumnya tidak terlalu memiliki keterikatan dengan organisasinya sebab ia belum memiliki kewajiban untuk menetap. Guru yang belum menikah akan memilih untuk terus mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik daripada mempertahankan pekerjaannya saat ini. Namun sepertinya hal di atas sedikit

berbeda dengan yang terjadi di MTS Al-Islamiah Karang Anyar, dimana guru yang belum menikah pun ternyata tetap memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan para guru yang belum menikah dirasa bisa untuk diandalkan bila sewaktu-waktu harus melakukan tugas tambahan, lebih mudah diajak bekerja sampai di luar waktu kerja normal jika pekerjaan sedang *overload* (berlebih) dan lebih tidak rentan minta izin untuk tidak masuk kerja karena alasan keluarga.

Terkait dengan masa kerja karyawan, dikatakan bahwa hal tersebut berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Artinya, semakin lama karyawan bekerja di suatu organisasi maka komitmennya pun akan lebih tinggi dan terhindar dari *turnover* atau keluar dari pekerjaan.

Dengan tingginya rasa komitmen organisasi para guru di sekolah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melihat perbedaan komitmen organisasi pada guru MTS Al-Islamiah Karang Anyar ditinjau dari jenis kelamin, status pernikahan dan masa kerja.

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). Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada yaitu:

Di MTS Al-Islamiyah Karang Anyar, para gurunya terdiri dari pria dan wanita yang sudah menikah dan ada pula yang belum menikah serta memiliki masa kerja yang beragam pula. Pada guru wanita, umumnya mereka memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada karyawan pria. Berdasarkan hal yang terjadi di lokasi, para guru wanita memang memiliki komitmen organisasi yang tinggi namun tampaknya tidak lebih tinggi daripada guru pria. Bagi guru yang sudah menikah mereka mengaku senang dengan pekerjaannya dan merasa aman sebab telah memiliki pekerjaan di sekolah tersebut. Dan bagi guru yang belum menikah, mereka merasa bersedia memberikan waktunya dan fokus untuk pekerjaan. Jika harus lembur, para guru yang belum menikah tidak mengeluh, mereka pun jarang izin karena urusan keluarga. Begitu pula dengan masa kerja karyawan, dikatakan bahwa hal tersebut berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Namun masa kerja tidak dapat dijadikan patokan, sebab para guru yang baru bergabung pun mereka selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin agar tetap dapat mempertahankan posisinya di sekolah tersebut.

Paparan di atas menunjukkan adanya perbandingan komitmen organisasi antara guru pria dan wanita, guru yang belum menikah dengan guru yang sudah

menikah serta guru yang memiliki masa kerja yang beragam. Permasalahan tersebut tentu menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Guru MTs Al-Islamiyah Karang Anyar Ditinjau dari Jenis Kelamin, Status Pernikahan dan Masa Kerja.

C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalahnya dengan menjelaskan perbedaan komitmen organisasi guru MTs Al-Islamiyah Karang Anyar bila ditinjau dari jenis kelamin, status pernikahan dan masa kerja. Komitmen organisasi diukur berdasarkan dimensi-dimensi komitmen organisasi, yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) dan *normative commitment* (komitmen normatif). Populasi dalam penelitian adalah para guru di MTs Al-Islamiyah Karang Anyar yang berlokasi di Jalan Pantai Labu KM 6,5 no. 10 Karang Anyar.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. “Apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi pada guru di MTs Al-Islamiyah Karang Anyar bila ditinjau dari jenis kelamin?”
2. “Apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi pada guru di MTs Al-Islamiyah Karang Anyar bila ditinjau dari status pernikahan?”

3. “Apakah terdapat perbedaan komitmen organisasipada guru di MTs Al-Islamiyah Karang Anyarbila ditinjau dari masa kerja?”

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasipada guru di MTs Al-Islamiyah Karang Anyar bila ditinjau dari jenis kelamin, status pernikahan dan masa kerja.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian bertujuan memberikan manfaat yang berarti secara teoritis dan praktis, manfaat tersebut yaitu :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi untuk mengembangkan bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi berkaitan dengan komitmen organisasi.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran kepada sekolah untuk lebih memperhatikan komitmen organisasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Guru

Guru disebut juga sebagai pendidik dan pengajar, tetapi tidak semua pendidik adalah guru, sebab guru adalah suatu jabatan profesional yang pada hakekatnya memerlukan persyaratan keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu dimana semua hal tersebut dapat diperoleh melalui proses belajar mengajar dan latihan. Guru adalah suatu profesi yang bertanggung jawab terhadap pendidikan siswa.

Hal ini dapat dipahami dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya. Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru (Usman, 2002). Guru adalah seorang yang mampu melaksanakan tindakan pendidikan dalam suatu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan atau seorang dewasa jujur, sehat jasmani dan rohani, susila, ahli, terampil, terbuka adil dan kasih sayang (Yusuf, 2000). Guru adalah salah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Sadirman, 2005).

Pekerjaan guru dipandang sebagai suatu profesi yang secara keseluruhan harus memiliki kepribadian yang baik dan mental yang tangguh, karena mereka dapat menjadi contoh bagi para siswa dan masyarakat sekitarnya. Zakiyah Darajat (2005) mengemukakan tentang kepribadian guru sebagai berikut “setiap

guru hendaknya mempunyai kepribadian yang akan di contoh dan diteladani oleh anak didiknya, baik secara sengaja maupun tidak”.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah seorang yang mampu melaksanakan tindakan pendidikan yang berperan dalam menciptakan sumber daya manusia yang potensial.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi pada umumnya didefinisikan dengan sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasi dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasional dapat dicirikan dengan: a) suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, dan penerimaan pada tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi; b) kesediaan untuk mengerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi; dan c) keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan dengan organisasi (Allen & Meyer, 2013). Menurut Robbins dan Judge(2015), komitmen organisasi adalah tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasional menurut Williams dan Hazer (Sari, Armanu, & Afnan, 2016) didefinisikan sebagai tingkat identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Mowday (Sopiah, 2008) mengatakan

komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Mathis dan Jackson(2010) mendefinisikan komitmen organisasi di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Robert dan Kinicki(2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan untuk tetap loyal dan memelihara hubungan dengan organisasi serta bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer(2004) ialah:

1. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi.

2. Karakteristik organisasi

Yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3. Pengalaman organisasi

Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

Menurut Dyne dan Graham (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah: personal, situasional dan posisi.

1. Karakteristik Personal

- a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
- b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c. Tingkat pendidikan, semakin tinggi maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f. Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional

- a. Nilai (*value*) tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan

mempermudah setiap anggota atau karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota atau karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk dan jasa, para anggota atau karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

- b. Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c. Karakteristik pekerjaan, meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d. Dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota atau karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota atau karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota atau karyawan akan menjadi komit.

3. Posisional

- a. Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota atau karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang anggota atau karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
- b. Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosio-ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Steers(Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya:

1. Ciri pribadi, hal ini termasuk jabatan karyawan dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sedangkan menurut Minner (Sopiah, 2008)terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, yaitu:

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran,tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan,dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasiialah karakteristik personal, situasional yang ada di organisasi serta posisional yang dijalani oleh karyawan tersebut.

3. Aspek - Aspek Komitmen Organisasi

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

1. 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.

2. 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.

3. Aspek Loyalitas Karyawan

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

Mowday (Gebremichael, 2013) menyatakan penjabaran dari tiga aspek komitmen organisasi yaitu:

1. Ada keyakinan dan penerimaan yang kuat pada nilai-nilai organisasi (identifikasi).
2. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dengan organisasi (loyalitas).
3. Bersedia untuk bekerja ekstra keras atas nama organisasi (keterlibatan). Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari komitmen organisasi adalah aspek identifikasi, aspek keterlibatan dan aspek loyalitas karyawan.

4. Dimensi - Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Mayer, Allen, dan Smith (Fred, 2008) bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective Commitment (AC)*.

Affective commitment adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi.

2. *Continuance Commitment (CC)*.

Continuance commitment adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi.

3. *Normative Commitment (NC)*.

Normative commitment adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Anggota organisasi yang loyalitas dan kesetiiaannya tinggi terhadap organisasi akan mempunyai keinginan yang tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses. Makin kuat pengenalan dan keterlibatan individu dengan organisasi akan mempunyai komitmen yang tinggi.

Meyer dan Allen (2013) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen kelanjutan tinggi, akan tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai

yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukan.

Sedangkan menurut Katner (Sopiah, 2008), komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)

Continuance commitment yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang bersedia berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*)

Cohesion commitment yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi dimana norma-norma tersebut adalah sesuatu yang dianggap bermanfaat.

3. Komitmen terkontrol (*control commitment*)

Control commitment yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi dari komitmen organisasi ialah *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) dan *normative commitment* (komitmen

normatif). Dimensi-dimensi tersebut mempengaruhi dan menentukan sejauh mana komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga dimensi-dimensi ini menjadi hal yang penting untuk dilihat dalam penelitian yang akan dilakukan. Ketiga dimensi dari komitmen organisasi ini akan digunakan sebagai dasar teori untuk mengukur komitmen organisasi karyawan melalui alat ukur yang akan diadaptasi atau dibuat sendiri oleh peneliti.

5. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi. Wursanto (2005) mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal berikut:

1. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
2. Adanya loyalitas para anggota terhadap kelompoknya.
3. Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota demi kelangsungan hidup kelompoknya.
4. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompoknya mendapat pujian, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lainnya.
5. Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

6. Ciri - Ciri Komitmen Organisasi

Menurut Michaels(Francisko, 2017), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran orang baru.
3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi: selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas.

Goleman(Yudha & Hasib, 2014) mengidentifikasi ciri orang yang berkomitmen antara lain sebagai berikut:

1. Sikap rela berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting.
2. Merasakan dorongan semangat dalam misi yang besar.
3. Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat dilihat dari ciri-ciri komitmen pada pekerjaan, ciri-ciri komitmen dalam kelompok, dan ciri-ciri komitmen pada organisasi.

7. Dampak Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (Priansa, 2018) dampak komitmen organisasi dapat ditinjau dari dua sudut, yaitu:

1. Ditinjau dari Sudut Organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi

menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

2. Ditinjau dari Sudut Pegawai

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

C. Jenis Kelamin

Menurut Wade dan Tavris(2007), istilah jenis kelamin dengan gender memiliki arti yang berbeda. Jenis kelamin adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan. Sedangkan gender dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang di pelajari. Pengertian jenis kelamin merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu(Fakih, 2004).

Menurut Sarwono(2011), dalam masyarakat tradisional atau yang hidup dalam lingkungan praindustri, anak laki-laki cenderung akan menumbuhkan sifat maskulinnya, sedangkan anak perempuan cenderung menjadi feminim. Akan tetapi, dalam kehidupan yang lebih modern, makin besar kemungkinan timbulnya androgin. Istilah androgin berasal dari bahasa Yunani. *Andro* berarti laki-laki dan *gyne* yang berarti perempuan. Di dalam masyarakat modern, banyak dijumpai wanita yang mampu melakukan profesi pria. Sebaliknya, pria mampu mengambil ahli tugas wanita.

Tujuan dari Deklarasi Universal PBB tentang Hak Asasi Manusia ialah berusaha untuk menciptakan kesetaraan dalam hukum dan situasi sosial, seperti

dalam kegiatan demokratis dan mengamankan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Dalam hal ini, wanita dan pria sama-sama memiliki peluang untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja dan naik jabatan struktural.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin merupakan pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu yang akan membedakan antara pria dan wanita mengenai perannya, tanggung jawab, kebutuhan serta peluang dan hambatan yang dialami dalam menjalani aktivitas.

D. Status Pernikahan

Istilah “nikah” berasal dari bahasa Arab yang artinya berhimpun, sedangkan menurut bahasa Indonesia adalah kawin. Menurut Sudarsono (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-istri dan dihalalkan hubungan seksual dengan tujuan mencapai keluarga sakinah, penuh kasih sayang, kebajikan dan saling menyantuni. Menurut Bernard (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.

Duvall dan Miller (Bakhri, 2009) mengatakan “*marriage is the dyadic of pair relationship between one man and one woman*”, yang berarti bahwa pernikahan merupakan suatu peristiwa alamiah yang terjadi antara dua orang, yaitu pria dan wanita secara berpasangan yang disebut hubungan *dyadic*. Selanjutnya Duvell dan Miller 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". Pernyataan tersebut memiliki arti yaitu 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.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pernikahan merupakan suatu ikatan yang suci yang mengikat seseorang dengan pasangannya sebagai suami istri 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.

E. Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono & Septarini, 2011). Masa kerja dapat diartikan sebagai sepele waktu yang agak lama dimana seorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu. Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja (Suma'mur, 2009). Masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang.

Menurut Oktaviani (2009) 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 denganbaik.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 seseorang hanya apabiladijalani dengan 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 yangbertambah dalam kualitas dan kuantitas(Faizin & Winarsih, 2008).

Selain itu, Allen dan Meyer(2013), menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu karakteristik demografis yang diduga mempunyai hubungan korelasi dengankomitmen organisasi.Menurut Seniati(2001) masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia,lama kerja dan golongan kepangkatan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja merupakan tenggangwaktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya padaperusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebihberkualitas.

F. Perbedaan Komitmen Organisasi Antara Guru Pria dan Guru Wanita

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional dapat dicirikan dengan: a) suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, dan penerimaan pada tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi; b) kesediaan untuk mengerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi; dan c) keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan dengan organisasi (Allen & Meyer, 2013).

Allen dan Meyer(2004)menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi individu dimana terbagi ke dalam dua variabel yaitu demografis dan disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi.

Dari beberapa variabel tersebut, faktor personal merupakan salah satu determinan yang mempengaruhi komitmen organisasi individu ditempat kerjanya. Dimana salah satu faktor tersebut menyebutkan perihal jenis kelamin. Menurut Dyne dan Graham (2005), karyawan berjenis kelamin wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi sebab wanita akan merasakan tantangan lebih besar dalam pengembangan karirnya, untuk itu mereka berusaha sekuat tenaga untuk mempertahankan jabatan yang didudukinya. Penelitian sebelumnya

mengatakan bahwa komitmen organisasi perempuan lebih tinggi daripada laki-laki (Rizki & Lubis, 2013).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Liyod Lueptow (Santrock, 2008), perempuan memiliki tingkat yang tinggi dalam orientasi berprestasi daripada laki-laki. Yang mana, perempuan adalah peraih sukses yang ulet, sedangkan laki-laki adalah pesaing yang ulet. Sehingga dalam bekerja perempuan tentu akan berusaha lebih keras guna mempertahankan pekerjaannya.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara pria dan wanita, dengan asumsi wanita memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pria.

G. Perbedaan Komitmen Organisasi Antara Guru Yang Sudah Menikah dan Guru Yang Belum Menikah

Sebagian besar para peneliti psikologi industri dan organisasi setuju bahwa komitmen organisasi yang kuat berasal dari interaksi variabel demografis (gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi) dengan variabel disposisional (kepribadian dan nilai-nilai individu). Robbins dan Judge (2013) mengatakan, perkawinan menyebabkan seseorang merasa bahwa pekerjaan merupakan sesuatu yang sangat berharga, hal tersebut mendorong seseorang untuk berkomitmen dengan pekerjaannya ataupun perusahaan tempat ia bekerja.

Hasil penelitian Susanto dan Ratna menunjukkan bahwa status pernikahan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Karyawan yang belum menikah memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah

dibandingkan dengan karyawan yang sudah menikah. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang sudah menikah memiliki tanggung jawab terhadap keluarga, sehingga pekerjaan dianggap sangat penting. Dengan adanya pekerjaan, seorang karyawan akan mendapatkan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya (Susanto & Ratna, 2015).

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

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara guru yang sudah menikah dengan guru yang belum menikah, dengan asumsi guru yang sudah menikah memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang belum menikah.

H. Perbedaan Komitmen Organisasi Antara Guru dengan Masa Kerja Diatas dan Dibawah 5 Tahun

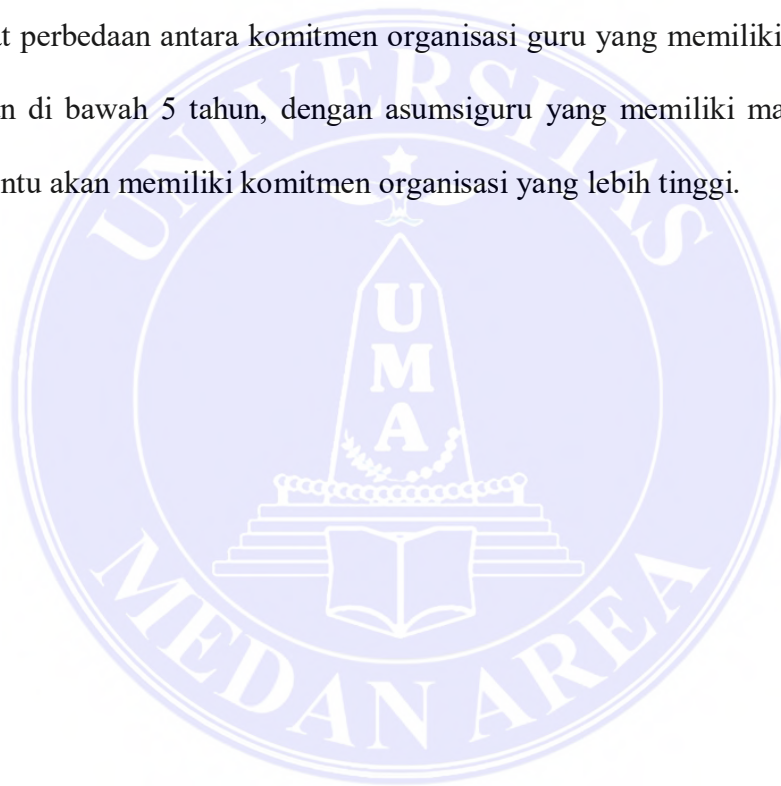
Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi adalah karyawan yang menjadi terlibat dalam organisasi karena adanya kesamaan antara lain nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai organisasi (Herscovitch & Mayer, 2002). Ada banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, diantaranya karakteristik personal hingga hal-hal yang berhubungan dengan komitmen organisasi itu sendiri. Salah satu contoh pengaruh karakteristik personal yaitu lama seorang karyawan itu bekerja atau masa kerja karyawan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Angle dan Perry (Hadiyani, Karmiyati, & Ingarianti, 2012), masa kerja pendek menyebabkan keterlibatan sosial yang dibangun juga masih rapuh, sehingga komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja yang pendek cenderung lebih rendah. Masa kerja yang belum berlangsung lama menyebabkan peluang investasi pribadi yang dikeluarkan oleh karyawan belum besar, sehingga keputusan untuk meninggalkan organisasi tidaklah sulit dilakukan.

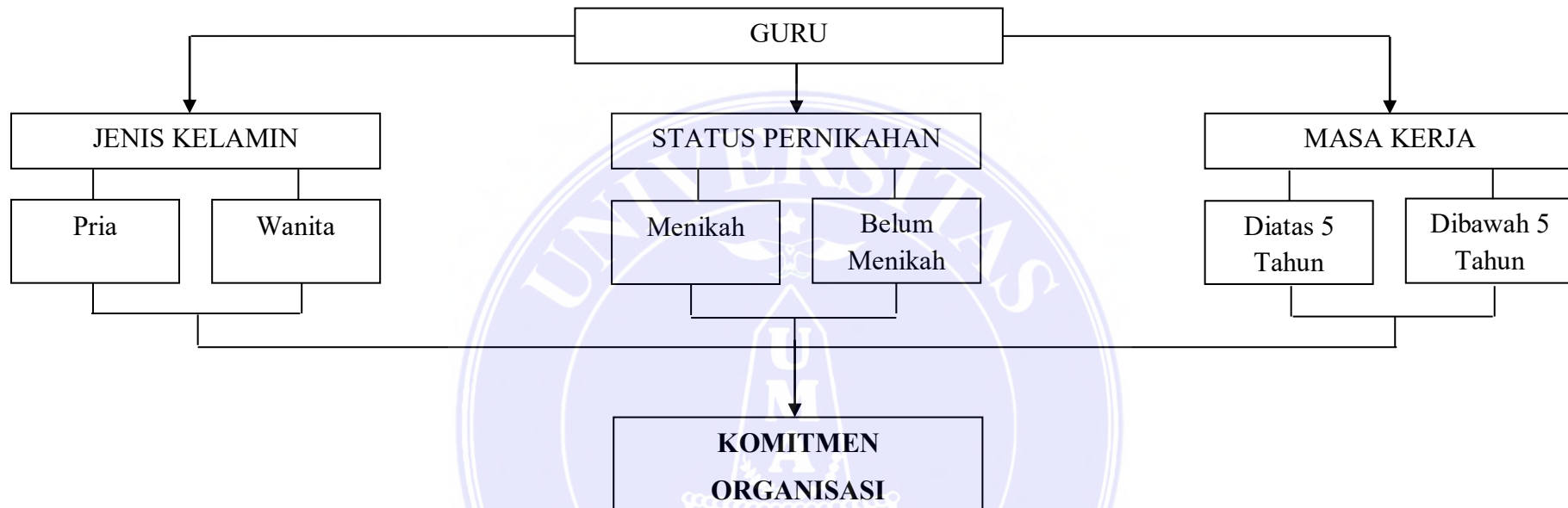
Hasil penelitian Liche (2006) menunjukkan bahwa masa kerja dan *trait* kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen dibandingkan kepuasan kerja. Penelitian Hadiyanti (Hadiyani, Karmiyati, & Ingarianti, 2012) dkk. juga menyebutkan adanya perbedaan antara komitmen organisasi dengan masa kerja yang artinya semakin lama masa kerja seseorang maka semakin kuat pula komitmen organisasinya, sebaliknya semakin pendek masa kerja seseorang maka akan semakin lemah komitmen organisasinya. Sejalan dengan

hasil penelitian sebelumnya, Yohanes & Zamralita (2017) pun menyatakan bahwa semakin lama masa kerjanya di perusahaan menunjukkan semakin tinggi komitmennya.

Adanya hubungan yang saling mempengaruhi antara masa kerja karyawan dengan komitmen organisasi menimbulkan pertanyaan mengenai perbedaan komitmen organisasi karyawan yang memiliki masa kerja yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara komitmen organisasi guru yang memiliki masa kerja di atas dan di bawah 5 tahun, dengan asumsi guru yang memiliki masa kerja lebih lama tentu akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi.



I. Kerangka Konseptual



Dimensi komitmen organisasi menurut Mayer, Allen, dan Smith (Fred, 2008) ialah:

1. *Affective commitment*, yaitu komitmen afektif
2. *Continuance commitment*, yaitu komitmen berkelanjutan
3. *Normative commitment*, yaitu komitmen normatif

J. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan komitmen organisasi antara guru pria dan wanita. Dengan asumsi guru wanita memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan guru pria.
2. Terdapat perbedaan komitmen organisasi antara guru yang sudah menikah dan yang belum menikah. Dengan asumsi guru yang sudah menikah memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang belum menikah.
3. Terdapat perbedaan komitmen organisasi antara guru dengan masa kerja di atas dan di bawah 5 tahun. Dengan asumsi guru yang memiliki masa kerja lebih lama tentu akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2013). Maksud penelitian deskriptif ini ialah karena bertujuan membuat pencanderaan/lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian komparatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) terdapat perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Intervening (X) :
 - a. Jenis Kelamin
 - b. Status Pernikahan
 - c. Masa Kerja
2. Variabel Dependen (Y) : Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu yang akan membedakan antara pria dan wanita mengenai perannya, tanggung jawab, kebutuhan serta peluang dan hambatan yang dialami dalam menjalani aktivitas.

Jenis kelamin akan diungkap melalui biodata subjek penelitian yang dinyatakan dengan “pria” dan “wanita” pada data dokumentasi.

2. Status Pernikahan

Pernikahan adalah suatu ikatan yang suci yang mengikat seseorang dengan pasangannya sebagai suami istri 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.

Status pernikahan akan diungkap melalui biodata subjek penelitian yang dinyatakan dengan “menikah” dan “belum menikah” pada data dokumentasi.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas.

Masa kerja akan diungkap melalui biodata subjek penelitian yang dinyatakan dengan “di atas” dan “di bawah” 5 tahun pada data dokumentasi.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan untuk tetap loyal dan memelihara hubungan dengan organisasi serta bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Komitmen Organisasi akan diukur dengan menggunakan teori dari Mayer, Allen, dan Smith (Fred, 2008) mengenai dimensi komitmen organisasi yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif).

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Pada kenyataannya populasi itu adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian kasus-kasus tersebut dapat berupa manusia, barang, hewan, hal atau peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu yang merupakan suatu penelitian.

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah para guru MTs Al-Islamiyah Karang Anyar yang berjumlah 43 orang.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang bisa dianggap mewakili populasi. Metode yang digunakan untuk mengambil sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013).

Alasan mengambil *total sampling* ialah karena menurut Sugiyono (2013) apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Semua subjek dalam populasi memiliki kesempatan untuk menjadi anggota sampel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini sampel yang dipergunakan ialah para guru MTs Al-Islamiyah Karang Anyar yang berjumlah 43 orang.

Jenis Kelamin		Status Pernikahan		Masa Kerja	
Pria	Wanita	Menikah	Belum Menikah	Di Atas 5 Tahun	Di Bawah 5 Tahun
25	18	17	26	20	23

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Arikunto (2001) mengatakan bahwa skala adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya. Skala menjadi alat yang tepat untuk mengumpulkan data karena berisi sejumlah pernyataan yang logis tentang pokok permasalahan dalam penelitian. Pemilihan skala sebagai alat pengumpul

data karena skala berisi sejumlah pernyataan yang mampu mengungkapkan unsur-unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan dan minat.

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan ialah skala komitmen organisasi. Skala komitmen organisasi ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Mayer, Allen, dan Smith (Fred, 2008) yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif).

Skala ini disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung). Kriteria penilaian untuk pernyataan *favorable* berdasarkan skala Likert ini diberi rentangan nilai 4 sampai 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* akan diberi rentangan nilai 1 sampai 4. Uraian tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.1.

Tabel Penilaian Komitmen Organisasi

Pernyataan	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam penelitian khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2007). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Butir

Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur tersebut mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2007). Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Sugiyono, 2013).

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- R_{xy} = Koefisien validitas
 X = Skor untuk pernyataan yang dipilih
 Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh aitem
 N = Jumlah subjek

Agar memperoleh nilai yang signifikan, maka dilakukan uji korelasi dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Rumus uji t yang dilakukan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}; db = n - 2$$

Keputusan pengujian validitas aitem responden adalah sebagai berikut:

1. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dengan $dk = n - 2$ dan taraf signifikansi sebesar 5%
2. Aitem pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
3. Aitem pernyataan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada setiap aitem pernyataan.

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang

sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2007).

Analisis realibilitas alat ukur yang dipakai menggunakan rumus Cronbach's Alpha, dengan formula sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S}{St} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Nilai reliabilitas
 K = Jumlah aitem
 $\sum S$ = Jumlah varians skor tiap-tiap aitem
 St = Varians total

Jumlah varians butir dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\sum S = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- $\sum S$ = Jumlah varians skor tiap-tiap aitem
 $\sum x$ = Jumlah skor
 N = Jumlah responden

Keputusan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

1. Instrumen dikatakan reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Instrumen dikatakan tidak reliabel jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

G. 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 pada tahun 2004 (Lubis, 2017), 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.

- **Skala Komitmen Organisasi**

Skala komitmen organisasi yang digunakan pada alat ukur menggunakan teori Mayer, Allen, dan Smith (Fred, 2008) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yaitu:

- a. *Affective Commitment* (komitmen afektif)

Komitmen afektif 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. Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki

komitmen afektif yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu.

b. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)

Komitmen berkelanjutan 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 komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

c. *Normative Commitment* (komitmen normatif)

Komitmen normatif 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 komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut sebab adanya suatu kewajiban atau tugas.

H. Analisis Data

Untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan, data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik *one sample t-test*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni untuk melihat apakah terdapat perbedaan dalam komitmen organisasi pada guru di MTs Al-Islamiyah bila ditinjau dari gender, status pernikahan dan masa kerja.

Adapun rumus dan rancangan analisis *one sample t-test* adalah sebagai berikut:

$$t - test = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left[\frac{SD_1^2}{N_1 - 1}\right] + \left[\frac{SD_2^2}{N_2 - 1}\right]}}$$

Keterangan:

- $t - test$ = Koefisien perbedaan
- \bar{X}_1 = Mean pada distribusi sampel 1
- \bar{X}_2 = Mean pada distribusi sampel 2
- SD_1^2 = Nilai varian pada distribusi sampel 1
- SD_2^2 = Nilai varian pada distribusi sampel 2
- N_1 = Jumlah individu sampel 1
- N_2 = Jumlah individu sampel 2

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik *t-test*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-datapenelitian, yaitu:

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Bagian pertama akan diuraikan kesimpulan dari penelitian dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat dipergunakan bagi pihak yang terkait:

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis uji beda *one sample t-test* terhadap komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamindidapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi antara guru pria dengan guru wanita yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi (p) = 0,063, dimana nilai $p > 0,05$ sehingga tidak memenuhi kriteria uji beda. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak. Selanjutnya analisis uji beda *one sample t-test* terhadap komitmen organisasi ditinjau dari status pernikahan didapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara guru yang sudah menikah dengan guru yang belum menikah yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi (p) = 0,000, dimana nilai $p < 0,05$ sehingga memenuhi kriteria uji beda. Hal ini berarti hipotesis penelitian diterima yakni “Terdapat perbedaan komitmen organisasi antara guru yang sudah

menikah dan yang belum menikah. Dengan asumsi guru yang sudah menikah memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang belum menikah”. Selanjutnya analisis uji beda *one sample t-test* terhadap komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja didapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara guru yang sudah bekerja di atas 5 tahun dengan guru yang bekerja di bawah 5 tahun yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi (p) = 0,006, dimana nilai $p < 0,05$ sehingga memenuhi kriteria uji beda. Hal ini berarti hipotesis penelitian diterima yakni “Terdapat perbedaan komitmen organisasi antara guru dengan masa kerja di atas dan di bawah 5 tahun. Dengan asumsi guru yang memiliki masa kerja lebih lama tentu akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi”.

2. Berdasarkan perbandingan antara mean hipotetik dengan mean empirik terhadap komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi guru pria berada di kategori yang tinggi dengan mean empirik sebesar 96,12 begitu pula dengan komitmen organisasi guru wanita yang juga berada di kategori yang tinggi dengan mean empirik sebesar 91,78. Hal ini berarti meskipun tidak terdapat perbedaan yang signifikan, tetap saja komitmen organisasi guru pria dinilai lebih tinggi daripada milik guru wanita. Selanjutnya perbandingan antara mean hipotetik dengan mean empirik terhadap komitmen organisasi ditinjau dari status pernikahan didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi guru yang sudah

menikah berada di kategori yang sangat tinggi dengan mean empirik sebesar 100,06 sedangkan komitmen organisasi guru yang belum menikah berada di kategori yang tinggi dengan mean empirik sebesar 90,54. Hal ini berarti asumsi yang diajukan oleh peneliti sesuai yaitu guru yang sudah menikah akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada guru yang belum menikah. Selanjutnya perbandingan antara mean hipotetik dengan mean empirik terhadap komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi guru yang sudah bekerja di atas 5 tahun berada di kategori yang sangat tinggi dengan mean empirik sebesar 97,60 sedangkan komitmen organisasi guru yang bekerja di bawah waktu 5 tahun berada di kategori yang tinggi dengan mean empirik sebesar 91,43. Hal ini berarti asumsi yang diajukan oleh peneliti sesuai yaitu guru yang memiliki masa kerja lebih lama tentu akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Bagi para guru

Kepada para guru yang komitmen organisasinya sudah berada dalam kategori yang sangat tinggi, diharapkan untuk tetap mempertahankan rasa keterikatan, komitmen dan kinerjanya.

Bagi guru yang masih berada di kategori tinggi, khususnya para guru wanita, diharapkan untuk meningkatkan komitmen dan rasa terikat dengan organisasinya, dengan cara lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan beban tugas; lebih mencintai pekerjaan; menumbuhkan perasaan takut akan kehilangan pekerjaan agar tetap berusaha untuk melakukan yang terbaik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti komitmen organisasi sebaiknya meneliti dengan aspek ataupun faktor-faktor lain yang belum diteliti oleh peneliti sebelumnya seperti berdasarkan variabel disposisional yaitu kepribadian dan nilai yang dimiliki. Hal ini diharapkan dapat memperkaya wawasan ilmu pengetahuan bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2004). TCM Employee Commitment Survey: Academic Users Guide 2004. *The University of Western Ontario: Department of Psychology*.
- Arikunto, S. (2001). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi VI*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakhri, S. (2009). *Perbedaan Motivasi Kerja Pada Karyawan Yang Sudah Menikah dan Karyawan Yang Belum Menikah Di PT. Mebel Tamalindo*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- BR Butar-Butar, D. S. (2019). *Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah dan Yang Belum Menikah di PTPN III Sei Mangkei*. Medan: Universitas Medan Area.
- Carole, W., & Tavis, C. (2007). *Psikologi. Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Chairy, L. S. (2002). *Seputar Komitmen Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Darajat, Z. (2005). *Kepribadian Guru*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Dhita, A. N. (2014). *Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Komitmen Karyawan pada PT Bank BRI Tbk Cabang Sisingamangaraja*. Medan: Universitas Medan Area.
- Dyne, V. L., & Graham, J. W. (2005). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition Measurement and Validation. *Academy Management Journal*, 765-802.
- Faizin, & Winarsih. (2008). Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*, 137-142.
- Fakih, M. (2004). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Francisko, S. (2017). *Hubungan Motivasi kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Smart Glove Indonesia – Medan*. Medan: Perpustakaan Universitas Medan Area.
- Fred, L. (2008). *Organizational Behavior, 6th ed, International Edition*. McGraw Hill Book Company.
- Gebremichael, H. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment Between Academic Staff and Supporting Staff (Wolaita Sodo University-Ethiopia As A Case). *Journal of Psychology and Business* .
- Hadi, S. (2004). *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- 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* (hal. 157-175). Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hamid, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herscovitch, L., & Mayer, J. P. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology* , 474-487.
- Jamaluddin. (2014). *Pengaruh Pendidikan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gowa*. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia.
- Jayanti, A. S., Supartha, I. W., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* , 3943-3970.
- Koesindratmono, F., & Septarini, G. B. (2011). Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Jurnal Psikologi Universitas Airlangga Surabaya* , 50-57.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Kristiwardhana, A., & Nugraheni, R. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi*.
- Lubis, I. K. (2017). *Perbedaan Komitmen Organisasi pada Karyawan yang Sudah Menikah dan yang Belum Menikah di Perguruan Panca Budi Medan*. Medan: Universitas Medan Area.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. South Western College Pub.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2009). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Oktaviani, Y. (2009). *Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pertiwi, P. K. (2019). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Status Pernikahan pada Perawat Rumah Sakit "X" Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rizki, P. A., & Lubis, R. (2013). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prisma Medan. *Psikologia*, 19-24.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior: Edition 12*. New Jersey: Pearson Education.
- Sadirman, A. M. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*. Jakarta: Rajawali.
- Santrock, J. W. (2008). *Educational Psychology (edisi 2)*. Jakarta: Kencana.
- Saputra, N. A. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014. *Jurnal Ekonomi*, 1-12.
- Sari, R. R., Armanu, & Afnan, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intention to Leave pada Karyawan

- Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* , 54-64.
- Sarwono. (2011). *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Seniati. (2001). Hubungan Antara Persepsi dan Diskrepansi Harapan-Persepsi Karyawan Atas Pengelolaan SDM dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi. *Journal Seri Sosial dan Humaniora* .
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora* , 88-97.
- Setiawan, Y. A., & Zamralita. (2017). Gambaran Komitmen Organisasi Perusahaan Bidang Kontruksi PT. XYZ di Jakarta Barat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* , 79-87.
- Situmorang, D. (2009). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RS Pringadi Medan*. Medan: Perpustakaan Universitas Medan Area.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. (2009). *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* , 56-70.
- Usman, M. U. (2002). *Menjadi Guru Professional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wursanto. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Yudha, P. E., & Hasib, F. F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori & Terapan* .
- Yusuf, A. M. (2000). *Pengantar Ilmu Pendidikan Edisi III*. Jakarta: Balai Aksara.



LAMPIRAN A

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

SKALA

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah identitas Anda dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Isilah semua pernyataan dalam skala ini dan jangan ada yang terlewatkan.
3. Pilihlah (untuk semua pernyataan):
 - SS : Jika Anda “**Sangat Setuju**” dengan pernyataan tersebut.
 - S : Jika Anda “**Setuju**” dengan pernyataan tersebut.
 - TS : Jika Anda “**Tidak Setuju**” dengan pernyataan tersebut.
 - STS : Jika Anda “**Sangat Tidak Setuju**” dengan pernyataan tersebut.
4. Berilah tanda (X) pada kotak kosong alternatif pilihan jawaban yang telah disediakan.
5. Semua jawaban adalah benar, tidak ada jawaban yang salah.
6. Jawaban pernyataan pada skala ini sangat dirahasiakan.
7. Periksa kembali jawaban Anda dan pastikan tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

Identitas Responden:

Nama / Inisial :

Jenis Kelamin : Pria / Wanita

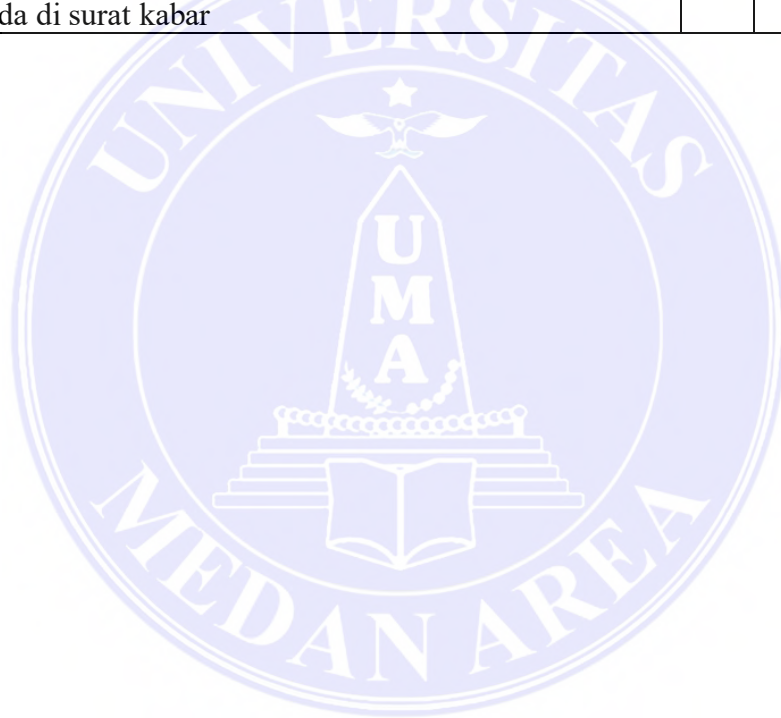
Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah

Masa Kerja : Di Atas / Di Bawah 5 Tahun

*Coret yang tidak perlu.

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan				
2.	Saya bersedia untuk tetap menjadi karyawan di sekolah ini sampai pensiun				
3.	Saya tidak memperhatikan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan karena bertentangan dengan pandangan hidup saya				
4.	Saya berencana untuk mengundurkan diri dari sekolah dan mencari kesempatan yang lebih baik di tempat kerja lain				
5.	Meskipun tidak sejalan dengan visi dan misi sekolah, saya akan tetap melaksanakan tugas dengan baik				
6.	Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di sekolah				
7.	Selama bekerja di sekolah ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke tempat kerja lain				
8.	Menurut saya, tidak semua peraturan yang ada harus dipatuhi dan ditaati				
9.	Saya tidak peduli dengan tujuan sekolah sebab tidak sesuai dengan tujuan yang saya miliki				
10.	Saya merasa tidak bertanggung jawab bila sekolah mengalami kegagalan				
11.	Saya tidak mau membantu mengerjakan tugas karyawan yang lain jika tidak diberi imbalan				
12.	Tidak ada kewajiban bagi saya untuk tetap bekerja di sekolah ini sehingga saya bisa kapan saja meninggalkan sekolah				
13.	Saya merasa tugas yang saya lakukan bukanlah sesuatu yang penting				
14.	Saya percaya bahwa semua peraturan yang berlaku di sekolah ini adalah demi kebaikan semua karyawan				
15.	Menurut saya, kebijakan sekolah sesuai dengan harapan saya				
16.	Bagi saya tercapainya tujuan sekolah lebih penting daripada kenaikan pangkat atau gaji				
17.	Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi sekolah				
18.	Meskipun ada kesempatan, saya tidak pernah berpikir untuk pindah ke tempat kerja lain				
19.	Saya tidak sepenuhnya mendukung apa yang menjadi keputusan pihak sekolah				
20.	Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya dengan urusan sekolah				
21.	Percuma saja saya mencurahkan usaha yang besar untuk sekolah bila imbalannya tidak sepadan				

22.	Saya ingin beralih kerja di tempat lain yang lebih menguntungkan				
23.	Saya mendukung dan menjalankan apa yang menjadi keputusan pihak sekolah				
24.	Saya berencana untuk bekerja di sekolah ini dalam jangka waktu yang panjang				
25.	Saya tidak menerima semua kebijakan sekolah karena saya tidak sepaham				
26.	Jika ada tawaran yang datang, saya ingin mencoba bekerja di tempat lain				
27.	Bagi saya, sekolah ini merupakan tempat bekerja paling baik				
28.	Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan bila ingin meninggalkan sekolah ini				
29.	Saya selalu mencari-cari lowongan pekerjaan yang ada di surat kabar				





LAMPIRAN B
DATA MENTAH KOMITMEN ORGANISASI

Skala Komitmen Organisasi																																	
No.																												Jlh	Kode Subjek Gender	Kode Subjek Status Pernikahan	Kode Subjek Masa Kerja		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27					28	29
1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	104	1	3	5
2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	90	1	3	6
3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	2	4	6
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	109	1	3	5
5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	96	1	4	6
6	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	86	2	3	5
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	84	2	4	6
8	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	92	1	4	6
9	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	101	1	4	6
10	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	86	2	4	6	
11	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	93	2	3	5
12	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	95	2	4	5
13	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	107	1	3	5
14	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	97	1	3	5
15	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	101	1	4	6
16	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	91	1	4	6
17	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	87	2	4	6
18	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	84	2	4	5
19	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	105	2	3	5
20	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	10	2	3	5

LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,12	,544	43
aitem_2	3,56	,502	43
aitem_3	3,56	,502	43
aitem_4	2,98	,462	43
aitem_5	3,72	,454	43
aitem_6	3,40	,495	43
aitem_7	3,37	,536	43
aitem_8	3,26	,621	43
aitem_9	3,26	,539	43
aitem_10	3,02	,462	43
aitem_11	3,53	,505	43
aitem_12	3,47	,505	43
aitem_13	3,23	,427	43
aitem_14	3,30	,465	43
aitem_15	3,26	,441	43
aitem_16	3,79	,412	43
aitem_17	3,53	,505	43

aitem_18	3,65	,482	43
aitem_19	3,07	,507	43
aitem_20	3,53	,505	43
aitem_21	3,07	,457	43
aitem_22	3,14	,351	43
aitem_23	3,53	,505	43
aitem_24	3,19	,450	43
aitem_25	3,53	,505	43
aitem_26	3,28	,454	43
aitem_27	2,74	,492	43
aitem_28	3,09	,426	43
aitem_29	3,56	,502	43
aitem_30	3,30	,465	43
aitem_31	3,26	,441	43
aitem_32	2,74	,441	43
aitem_33	3,47	,505	43
aitem_34	3,30	,465	43
aitem_35	3,44	,502	43
aitem_36	3,28	,454	43
aitem_37	2,65	,482	43
aitem_38	3,33	,474	43
aitem_39	3,14	,467	43
aitem_40	2,60	,495	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	128,14	74,123	,286	,902
aitem_2	127,70	74,502	,270	,902
aitem_3	127,70	75,597	,143	,904
aitem_4	128,28	73,254	,459	,899
aitem_5	127,53	74,540	,300	,901
aitem_6	127,86	74,790	,241	,902
aitem_7	127,88	74,486	,252	,902
aitem_8	128,00	71,524	,494	,898
aitem_9	128,00	74,476	,251	,902
aitem_10	128,23	74,516	,297	,901

aitem_11	127,72	72,920	,455	,899
aitem_12	127,79	75,788	,120	,904
aitem_13	128,02	73,880	,413	,900
aitem_14	127,95	75,283	,198	,903
aitem_15	128,00	75,429	,193	,903
aitem_16	127,47	74,302	,370	,900
aitem_17	127,72	72,206	,541	,898
aitem_18	127,60	75,340	,182	,903
aitem_19	128,19	73,488	,386	,900
aitem_20	127,72	73,158	,427	,899
aitem_21	128,19	72,869	,515	,898
aitem_22	128,12	75,153	,300	,901
aitem_23	127,72	72,587	,495	,898
aitem_24	128,07	72,590	,561	,898
aitem_25	127,72	71,254	,656	,896
aitem_26	127,98	72,499	,569	,898
aitem_27	128,51	71,970	,585	,897
aitem_28	128,16	73,711	,438	,899
aitem_29	127,70	72,740	,479	,899
aitem_30	127,95	71,807	,645	,897
aitem_31	128,00	71,571	,714	,896
aitem_32	128,51	73,494	,451	,899
aitem_33	127,79	73,169	,426	,900
aitem_34	127,95	72,141	,601	,897
aitem_35	127,81	72,536	,504	,898
aitem_36	127,98	73,023	,499	,899
aitem_37	128,60	73,007	,468	,899
aitem_38	127,93	72,685	,518	,898
aitem_39	128,12	74,200	,333	,901
aitem_40	128,65	72,471	,521	,898

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
131,26	77,100	8,781	40

LAMPIRAN D

UJI NORMALITAS

NPar Tests

Notes

Output Created	16-AUG-2020 22:39:21	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=Y	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Organisasi	43	94,30	7,580	81	109

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	94,30
	Std. Deviation	7,580
	Absolute	,111
Most Extreme Differences	Positive	,111
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,730
Asymp. Sig. (2-tailed)		,660

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN E

ANALISIS T-TEST DAN UJI HOMOGENITAS

T-Test

Notes

Output Created		16-AUG-2020 22:42:43
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis. T-TEST GROUPS=k1(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Y /CRITERIA=CI(.95).
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03

Group Statistics

Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pria	25	96,12	8,059	1,612
Wanita	18	91,78	6,217	1,465

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Komitmen Organisasi	Equal variances assumed	1,918	,174	1,911	41	,063	4,342	2,272	-,247	8,932
	Equal variances not assumed			1,993	40,759	,053	4,342	2,178	-,058	8,742

T-Test

Notes

Output Created		16-AUG-2020 22:46:14
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis. T-TEST GROUPS=k2(3 4) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Y /CRITERIA=CI(.95).
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Group Statistics

Status Pernikahan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Menikah	17	100,06	6,571	1,594
Belum Menikah	26	90,54	5,623	1,103

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Komitmen Organisasi	,639	,429	5,078	41	,000	9,520	1,875	5,734	13,307
			4,912	30,511	,000	9,520	1,938	5,565	13,476

T-Test

Notes

Output Created		16-AUG-2020 22:48:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis. T-TEST GROUPS=k3(5 6) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Y /CRITERIA=CI(.95).
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Group Statistics

Masa Kerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen Organisasi Diatas 5 Tahun	20	97,60	7,598	1,699
Dibawah 5 Tahun	23	91,43	6,430	1,341

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Komitmen Organisasi	Equal variances assumed	,853	,361	2,883	41	,006	6,165	2,139	1,846	10,485
	Equal variances not assumed			2,849	37,481	,007	6,165	2,164	1,782	10,549

LAMPIRAN F

SURAT IZIN PENELITIAN DAN

SURAT SELESAI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 079/FPSI/01.10/VIII/2020
 Lampiran : -
 Hal : **Pengambilan Data**

Medan, 6 Agustus 2020

Yth. Kepala Sekolah MTs Al-Islamiyah Karang Anyar

Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Bella Anggraini Putri
 NPM : 168600174
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **MTs Al-Islamiyah Karang Anyar, Jl. Pantai Labu Km. 6.5 No. 10 Karang Anyar** guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Guru MTs A;-Islamiyah Karang Anyar Ditinjau Dari Gender, Status Pernikahan Dan Masa Kerja**".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Sekolah** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





**MADRASAH TSANAWIYAH
AL - ISLAMIYAH**
KARANG ANYAR KECAMATAN BERINGIN
KABUPATEN DELI SERDANG

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 178/MTS.AI/KA/VIII/2020

Saya yang bertanda tangan dibawah ini Kepala MTs Al-Islamiyah Karang Anyar, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Bella Anggraini Putri
NPM	: 168600174
Universitas	: Universitas Medan Area
Prodi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian di MTs Al-Islamiyah Karang Anyar untuk melengkapi data-data dalam penulisan skripsi (karya ilmiah) dengan judul "**Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Guru MTs Al-Islamiyah Karang Anyar di Tinjau dari Gender Status Pernikahan dan Masa Kerja**", yang dilakukan terhitung tanggal 10 Agustus s.d 12 Agustus 2020.

Demikian surat keterangan ini di perbuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Karang Anyar, 12 Agustus 2020
Ka. MTs Al-Islamiyah



LAMPIRAN G

DATA DOKUMENTASI



MADRASAH TSANAWIYAH
AL - ISLAMIYAH
 KARANG ANYAR KECAMATAN BERINGIN
 KABUPATEN DELI SERDANG

PROFIL MADRASAH
DI LINGKUNGAN KANWIL KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SUMATERA UTARA

1. Nama Madrasah	: MTs Al-Islamiyah Karang Anyar
2. NSM	: 121212070014
3. NPSN	: 10264177
4. Izin Operasional (Nomor, Tanggal dan Tahun)	: Nomor 334 Tanggal 02 Juni 2010
5. Akreditasi (Tanggal dan Tahun)	: B Tanggal 11 September 2012
6. Alamat Madrasah	: Jln. Pantai Labu Km 6,5 No. 10 Karang Anyar
7. Kecamatan	: Beringin
8. Kabupaten/Kota	: Deli Serdang
9. Tahun Berdiri	: 1987
10. NPWP	: 01.503.459.8-125.003
11. Nama Kepala Sekolah	: Drs. Wagio
12. Nama Yayasan	: Yayasan Pendidikan Al-Islamiyah
13. Alamat Yayasan	: Jln. Pantai Labu Km 6,5 No. 10 Karang Anyar
14. Akte Yayasan / Notaris	: Nomor 26 Tahun 2013
15. Kepemilikan Yayasan	: a. Status Tanah : Wakaf
	b. Luas Tanah : 40 m x 56,3 m = 2253 m ²
	c. Tanah Kosong : 30 m x 35 m = 1050 m ²

KEADAAN SARANA PRASARANA

No.	Keterangan Gedung	Jumlah	Keadaan / Kondisi				Ket.
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Luas m ²	
1.	Ruang Kelas	12	9	3	0	472	
2.	Ruang Perpustakaan	1	1	0	0	28	
3.	Ruang Laboratorium IPA	1	1	0	0	28	
4.	Ruang Kepala	1	1	0	0	21	
5.	Ruang Guru	1	1	0	0	30	
6.	Mushola	0	0	0	0	0	
7.	Ruang UKS	1	1	0	0	28	
8.	Ruang BK	1	1	0	0	28	
9.	Gudang	1	0	1	0	14	
10.	Ruang Kamar Mandi Kepala	0	0	0	0	0	
11.	Ruang Kamar Mandi Guru	1	1	0	0	4	
12.	Ruang Kamar Mandi Siswa	2	1	0	0	8	
13.	Ruang Kamar Mandi Siswi	2	1	0	0	8	
14.	Halaman / Lapangan Olahraga	1	0	1	0	800	

KEADAAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

No.	Tenaga Pendidik	PNS		Non PNS		Jumlah
		Lk	Pr	Lk	Pr	
1.	Guru PNS diperbantukan Tetap	0	0	0	0	0
2.	Guru Tetap Yayasan	0	0	21	13	34
3.	Guru Honorar	0	0	1	1	2
4.	Guru Tidak Tetap	0	0	2	3	5
5.	Kepala Tata Usaha	0	0	1	0	1
6.	Staf Tata Usaha	0	0	0	1	1
Jumlah		0	0	25	18	43

KEADAAN KELAS

Keadaan Kelas Siswa	T.P 2019 / 2020			
	Jumlah Rombel	Lk	Pr	Jumlah
Kelas VII	4	73	62	135
Kelas VIII	4	65	71	136
Kelas IX	4	64	68	132
Jumlah	12	202	201	403

DATA GURU

No.	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Masa Kerja
1.	Ade Kusnadi	Guru Tetap	Pria	Menikah	5 Tahun
2.	Aep Saifudin	Guru Tetap	Pria	Menikah	3 Tahun
3.	Afita Puspita	Guru Tetap	Wanita	Belum Menikah	3 Tahun
4.	Agus Sutisna	Guru Tetap	Pria	Menikah	8 Tahun
5.	Antonius Joko Susanto	Guru Tetap	Pria	Belum Menikah	4 Tahun
6.	Ane Nitra Halida	Guru Tetap	Wanita	Menikah	7 Tahun
7.	Ani Sasmita	Guru Tetap	Wanita	Belum Menikah	4 Tahun
8.	Amar Setiadi	Guru Honorer	Pria	Belum Menikah	2 Tahun
9.	Asep Ahmad	Guru Tetap	Pria	Belum Menikah	3 Tahun
10.	Aprilda Krisnawati	Staf Tata Usaha	Wanita	Belum Menikah	2 Tahun
11.	Budi Satriana	Guru Tetap	Pria	Menikah	7 Tahun
12.	Bianca Putri	Guru Tetap	Wanita	Belum Menikah	3 Tahun
13.	Eviana Syarif Hidayat	Guru Tetap	Wanita	Menikah	6 Tahun
14.	Eris Purnomo	Guru Tetap	Pria	Menikah	8 Tahun
15.	Erwin Herdianto	Guru Tetap	Pria	Belum Menikah	4 Tahun
16.	Endra Sugriwa	Guru Tetap	Pria	Belum Menikah	2 Tahun
17.	Enok Rachmawati	Guru Tidak Tetap	Wanita	Belum Menikah	2 Tahun
18.	Fera Dimiyati Husna	Guru Tetap	Wanita	Belum Menikah	5 Tahun
19.	Fenita Maulana	Guru Tetap	Wanita	Menikah	8 Tahun
20.	Farah Salsabila	Guru Tetap	Wanita	Menikah	6 Tahun
21.	Ferdi Hardiansyah	Guru Tetap	Pria	Menikah	4 Tahun
22.	Herlinawati Siregar	Guru Tidak Tetap	Wanita	Belum Menikah	2 Tahun
23.	Lani Susiawaty	Guru Tetap	Wanita	Belum Menikah	5 Tahun
24.	Martini Amalia	Guru Tidak Tetap	Pria	Belum Menikah	3 Tahun

25.	Meutia Fajar Sari Nst.	Guru Tidak Tetap	Wanita	Belum Menikah	2 Tahun
26.	M. Sarifuddin	Guru Tetap	Pria	Menikah	9 Tahun
27.	Maulana Syarif	Guru Tetap	Pria	Belum Menikah	4 Tahun
28.	Masno Priadi	Guru Tetap	Pria	Belum Menikah	6 Tahun
29.	Murawan	Guru Tetap	Pria	Menikah	8 Tahun
30.	Nini Rohanah	Guru Honoror	Wanita	Belum Menikah	3 Tahun
31.	Prayitno Hermawan	Guru Tetap	Pria	Belum Menikah	4 Tahun
32.	Robi Maulana	Guru Tetap	Pria	Menikah	7 Tahun
33.	Rizky Ananda Setiawan	Guru Tetap	Pria	Belum Menikah	3 Tahun
34.	Ronald Fachrian	Guru Tetap	Pria	Menikah	4 Tahun
35.	Sofyan Mahmud	Guru Tetap	Pria	Menikah	8 Tahun
36.	Siti Aisyah	Guru Tetap	Wanita	Belum Menikah	4 Tahun
37.	Sundari Hariyati Hrp.	Guru Tetap	Wanita	Belum Menikah	6 Tahun
38.	Teddy Muhammad	Guru Tidak Tetap	Pria	Belum Menikah	2 Tahun
39.	Usman Arif	Kepala Tata Usaha	Pria	Belum Menikah	2 Tahun
40.	Winda Sani Lestari	Guru Tetap	Wanita	Menikah	8 Tahun
41.	Yusup Maulana Muhammad	Guru Tetap	Pria	Belum Menikah	4 Tahun
42.	Zubaidah Khan	Guru Tetap	Wanita	Belum Menikah	3 Tahun
43.	Zulkifli Hasan	Guru Tetap	Pria	Menikah	6 Tahun

Karang Anyar, 12 Agustus 2020
 Ka. MTs Al-Islamiyah



Mrs. W A G I U