

## **KOMITMEN ORGANISASI MUSYRIF-MUSYRIFAH DI PUSAT MA'HAD AL JAMI'AH UIN MALIKI MALANG**

### **A. PENDAHULUAN**

Komitmen organisasi dalam dunia perusahaan maupun lembaga, merupakan suatu komponen yang penting dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan maupun organisasi itu sendiri. Tidak adanya bentuk komitmen organisasi dari semua lapisan, maka akan sulit dalam mencapai apa yang ditunjukkan. Perusahaan atau lembaga bisa tetap bertahan, salah satu faktornya yaitu komitmen organisasi dari penggerak yang ada di dalam perusahaan maupun lembaga itu sendiri.

Pembentukan komitmen organisasi bisa berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu itu sendiri. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer, mereka merumuskan ada 3 dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu komitmen *Affective, Continuance, dan Normative*. Menurut Allen Meyer setiap individu memiliki kecenderungan yang berbeda dari setiap dimensi yang ada, namun dari ketiga dimensi tersebut, menurut Allen dan Meyer yang menjadi faktor dominan dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan, terletak pada dimensi *commitment affective*

Lokasi yang digunakan sebagai tempat penelitian adalah Pusat Ma'had Al Jami'ah UIN MALIKI Malang. Hal ini karena peneliti membandingkan dengan penelitian terdahulu, yaitu lembaga yang bersifat profit, komitmen organisasi anggota karena adanya progres mencari keuntungan serta adanya kompensasi berupa gaji memiliki pengaruh komitmen organisasi anggotanya, sedangkan ma'had sendiri merupakan suatu lembaga non profit yang tidak berasaskan materi dan dalam hal ini anggotanya yaitu musyrif-musyrifah hanya mendapatkan kompensasi tempat tinggal serta fasilitas yang ada di dalamnya.

Kemudian, beberapa rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat komitmen organisasi, apa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi dari para musyrif-musyrifah di Pusat Ma'had Al Jami'ah UIN MALIKI Malang.

## B. KAJIAN TEORI

Komitmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrak.<sup>1</sup> Sedangkan organisasi menurut KBBI memiliki arti kesatuan (susunan) yang terdiri atas sebagian orang dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu; atau arti lainnya suatu kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.<sup>2</sup> Dari kedua pengertian sebelumnya, yang dijabarkan secara terpisah dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah melakukan suatu kegiatan atau perbuatan karena adanya suatu perjanjian atau kontrak yang dilakukan oleh sekumpulan orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasional Mayer dan Allen mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).<sup>3</sup>

*Continuance commitment* dapat didefinisikan sebagai suatu keterikatan dalam diri seseorang sebagai anggota suatu organisasi dengan alasan biaya yang akan dikeluarkan atau ditanggung jika meninggalkan organisasi dan

---

<sup>1</sup> <http://kamusbahasaIndonesia.org/komitmen> diakses 8 maret 2015 jam 17.53

<sup>2</sup> <http://kbbi.web.id/organisasi> diakses 14 maret 2015 jam 17.11

<sup>3</sup> Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010) h. 293

menimbang kembali kerugian dan manfaat untuk meninggalkan atau tetap berada dalam organisasi.<sup>4</sup>

*Normative commitment* adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang pada organisasi seperti aktif dalam kegiatan dalam organisasi sebagai bentuk sumbangsuhnya pada organisasi, dengan berasaskan nilai moral. Dalam pedomannya dalam dunia organisasi adalah selagi bisa melakukan untuk organisasi dia akan tetap berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi, lepas tanggung jawab bukanlah termasuk dalam nilai moral yang tepat dan tidak membuat nyaman dalam melakukan hal itu.<sup>5</sup>

*Affective commitment* adalah suatu sikap yang didasarkan dengan apa yang dirasakan oleh seseorang pada organisasi yang mereka tempati, dan ini lebih berkaitan dengan lingkungan yang mereka tempati seperti hadirnya rasa kenyamanan yang dibungkus dengan rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang kental yang tercipta diorganisasi itu yangmana tidak semua organisasi tercipta lingkungan seperti itu, dan ini menjadikan anggota mampu bahkan dengan senang hati untuk mempertahankan keanggotannya dalam suatu organisasi itu.<sup>6</sup>

Allen dan Mayer menyatakan bahwa ketiga komponen komitmen ini secara konseptual maupun empiris terpisah satu sama lain. Walaupun masing-masing komponen mewakili keterikatan antara individu dengan organisasi, namun bentuk keterikatannya bervariasi. Penyebab dan dampaknya pun berbeda-beda.<sup>7</sup> Dampak kinerja lebih nyata pada komitmen afektif, dimana kesediaan karyawan untuk menyumbangkan tenaganya bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh bentuk komitmennya terhadap organisasi.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010) h. 293

<sup>5</sup> *Ibid*

<sup>6</sup> *Ibid*

<sup>7</sup> *Ibid* h. 294

<sup>8</sup> *Ibid* h. 294-295

### C. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan peneliti dalam penyusunan tugas akhir ini adalah metode kuantitatif deskriptif, dimana peneliti mengambil data menggunakan metode kuantitatif yaitu menggunakan skala yang kemudian hasilnya dianalisis melalui metode deskriptif dan juga peneliti mengambil data di lapangan menggunakan angket terbuka untuk menggali data. Data dari angket atau checklist dijumlahkan atau dikolompokkan sesuai dengan bentuk instrument yang digunakan.<sup>9</sup>

Definisi Operasional: Komitmen organisasi adalah suatu sikap memertahankan diri untuk tetap berada di organisasi itu dalam kondisi seperti apapun. Adapun seseorang bertahan dalam organisasi karena adanya *affective commitment* (berkaitan dengan aspek emosional anggota), *continuance commitment* (berkaitan dengan mempertahankan diri tetap di organisasi karena menimbang untung dan ruginya tetap ataupun meninggalkan organisasi) dan *normative commitment* (berkaitan dengan nilai moral yang tertancap dalam diri seseorang untuk tetap berada di dalam organisasi).

Populasi yang ada di lapangan menurut data yang ada berjumlah 245 orang. Sampel yang diambil dari jumlah populasi yang ada sebesar 245 orang. Disini peneliti akan mengambil sampel sebesar 25 % dari jumlah populasi yang terdiri dari musyrif 99 orang dan musyrifah 146 orang maka jumlah yang akan dijadikan sampel dari jumlah populasi yang ada sebesar 62 sampel yang mana dari musyrifah diambil 36 sampel dan musyrif 26. Disini peneliti akan mengambil teknik *Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)* ( Jakarta: Rineka Cipta, 2006)h. 239-240

<sup>10</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis.*(Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas, 2003) h. 74

**Tabel 1**  
**Blue Print Komitmen Organisasi**

Variabel	Aspek	Indikator	Fav	Unfav
Komitmen Organisasi	Afektif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bangga terhadap organisasi tempat ia bekerja</li> <li>2. Ada keterikatan emosional dengan organisasinya.</li> <li>3. Ikut andil dalam pengembangan organisasi.</li> <li>4. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik</li> </ol>	1,3,5,6 dan 7	2,4, dan 8
	Berkelanjutan (Continuance)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak tertarik untuk melihat organisasi lain.</li> <li>2. Merasa berat untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja.</li> <li>3. Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan.</li> <li>4. Merasa rugi / kehilangan apabila keluar dari organisasi tempat ia bekerja.</li> </ol>	10,12,14, dan 15	9,11,13, dan 16

Normatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi yang ditempati.</li> <li>2. Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik.</li> <li>3. Menjunjung nilai-nilai dan visi misi dari organisasi yang ditempati.</li> <li>4. Menganggap bahwa loyalitas itu adalah penting.</li> </ol>	17,18,20, 22, dan 24	19,21, dan 23
Total		14	10

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Tingkat Komitmen Organisasi Musyrif-musyrifah

Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi musyrif-musyrifah di Pusat Ma'had Al Jami'ah UIN MALIKI Malang, peneliti menggunakan skala komitmen organisasi dengan menggunakan skala uji terpakai, karena skala yang peneliti gunakan diadopsi dari skala yang telah dibuat oleh Allen dan Meyer sendiri yang kemudian dialih bahasakan menggunakan bahasa Indonesia. Skala komitmen organisasi ini sudah digunakan beberapa kali oleh peneliti lain untuk meneliti tingkat komitmen organisasi. Dalam penyebaran skala kepada 62 responden yang ada di Pusat Ma'had Al Jami'ah UIN MALIKI Malang. Dengan menggunakan skala uji terpakai berisikan 24 item. Standar yang digunakan oleh peneliti  $\geq 0,30$ , kemudian gugur 10 dan item yang valid berjumlah 14 item dengan hasil *Alfa Cronbach* sebesar 0,801 dimana ini

menunjukkan bahwa alat ukurnya dianggap *reliable*. Dari jawaban responden, berdasarkan alat ukur skala komitmen organisasi 14 % dinyatakan memiliki komitmen tinggi, 71 % dinyatakan memiliki komitmen yang sedang dan 14% memiliki tingkat komitmen yang rendah.

Berdasarkan hasil prosentase dari skala komitmen organisasi di atas, bisa dikatakan bahwasanya tingkat komitmen organisasi para musyrif-musyrifah, tergolong sedang atau pada kategori cukup.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Musyrif-musyrifah**

Beberapa faktor yang peneliti dapatkan di lapangan, mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi musyif-musyrifah yang didasarkan dari hasil penelitian dari Steers, dkk yaitu karakteristik personal, pekerjaan dan pengalaman kerja, apabila dikaitkan dengan 3 komponen yang dikemukakan oleh Allen Meyer, yaitu afektif (*affective*), berkelanjutan (*continuance*) dan moral (*normative*), dapat saling dihubungkan. Seperti komponen afektive yang ada di lapangan, dapat dilihat dari bagaimana para musyrif-musyrifah dalam membagi waktunya antara kuliah dan tugas mereka di ma'had, dimana ini sesuai dengan penelitian Steers, dkk dalam karakteristik ambiguitas peran. Begitu juga dalam menjadikan ma'had sebagai tempat mengabdikan, dimana mereka menganggap ma'had tempat yang sangat berharga, dimana mereka bisa menimba ilmu, berbagi ilmu dan mendapatkan pengalaman berharga dengan tujuan awalnya yaitu mengabdikan diri di ma'had, ini sesuai dengan penelitian Steers yang mana faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karena adanya keterandalan oraganisasi.

Sedangkan untuk komponen *continuance* atau berkelanjutan, dalam hal ini para musyrif-musyrifah bertahan di ma'had, karena adanya faktor biaya hidup yang berkaitan dengan biaya tempat tinggal yang ditanggung. Dengan menjadi seorang musyrif ataupun musyrifah, maka mereka harus

tinggal di ma'had sebagai fasilitas yang didapatkan beserta dengan isinya. Seperti diungkapkan oleh Steers, dkk keterandalan organisasi seperti adanya fasilitas dapat menumbuhkan komitmen organisasi pada diri anggota, dimana hal ini jika dikaitkan dengan pendapat dari Allen dan Meyer, yaitu karena adanya suatu akibat jika harus meninggalkan organisasi atau jika meninggalkan organisasi maka ada suatu yang harus ditanggung. Jika para musyrif-musyrifah tidak tinggal di ma'had, maka mereka akan menambah tanggungan biaya seperti harus membayar tempat tinggal seperti kos-kosan atau kontrakan dan juga tidak mendapatkan jaminan, dekat dengan kampus sehingga tidak bisa menghemat waktu dan uang.

Terakhir yaitu komponen normative yang menjunjung asas moral. Beberapa dari para musyrif maupun musyrifah yang hatinya terpanggil untuk tetap bertahan di ma'had, karena mereka merasa memiliki suatu keharusan tetap bertahan, baik karena memang ingin memperbaiki sistem yang ada di ma'had maupun ingin mengembangkan serta memaksimalkan lagi program-program yang sudah ada di ma'had. Seperti yang diungkapkan oleh Steers, dkk semakin lama berada di dalam organisasi, maka semakin tahu apa saja yang ada di dalamnya, sehingga membawa pengaruh dalam diri untuk memperbaiki ataupun mengemangkan yang sudah ada. Moral ini erat kaitannya dengan unsur afektif, karena jika mereka sudah merasakan keharusan tetap bertahan, maka dia sudah merasa memiliki organisasi itu dan ingin memberikan yang terbaik untuk organisasinya dalam hal ini, yaitu ma'had.

### **3. Faktor yang Paling Dominan Terhadap Komitmen Organisasi Musyrif-musyrifah**

Berdasarkan temuan yang peneliti dapatkan di lapangan beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya yang terangkum dalam 3 komponen besar dalam pembentuk komitmen yaitu keterikatan afektif,

berkelanjutan dan moral. Namun, dari ketiga komponen tersebut, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer, bahwa secara konseptual dan empiris ketiga komponen itu memiliki keterikatan yang variatif dan tentunya memiliki pengaruh yang berbeda-beda, namun dari ketiga komponen tersebut, yang dampak kinerjanya lebih nyata terletak pada komitmen afektif dibanding dengan yang lainnya. Komponen afektif yang diwujudkan di lapangan yang peneliti temukan yaitu diwujudkan dengan sikap menjadi seorang pengabdian yang tertancap dalam diri para musyrif-musyrifah, yang dengan tulus ikhlas berjuang mengabdikan dirinya untuk ma'had, dengan segenap tenaga dan pikiran yang dimiliki demi mencapai visi misi dari ma'had sendiri.

#### **4. PENUTUP**

##### **a. Kesimpulan**

Hasil dari penelitian yang dilakukan di Pusat Ma'had Al Jami'ah UIN Maliki Malang sebagai berikut:

1. Tingkat komitmen organisasi para musyrif dan musyrifah sedang, dilihat dari hasil prosentase data yang didapatkan yaitu 71 %. Artinya tingkat komitmen organisasi para musyrif-musyrifah dapat dikategorisasikan cukup atau berada pada taraf rata-rata.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi, keterikatan afektif (*Affective*) dengan diwujudkan sikap diri mengabdikan pada ma'had, sedangkan keterikatan berkelanjutan (*Continuance*) diwujudkan dengan adanya keuntungan pribadi dengan mengurangi pembiayaan hidup dengan adanya fasilitas dari ma'had, serta keterikatan moral (*Normative*) karena merasa adanya suatu keharusan untuk tetap bertahan di ma'had.
3. Faktor yang paling dominan diantara semua faktor yang telah disampaikan sebelumnya, lebih kepada faktor keterikatan afektif yang terbangun dan tertancap dalam diri para musyrif-musyrifah

yang membuat mereka bertahan yaitu nilai pengabdian kepada ma'had.

**b. Saran**

Untuk lembaga yang bersangkutan yaitu Pusat Ma'had Al Jami'ah, berdasarkan dari data yang telah didapatkan oleh peneliti di lapangan, bahwasanya lingkungan yang terbentuk dengan berasaskan kekeluargaan, sudah dianggap bagus walaupun ada beberapa yang masih belum bisa merasakan suasana kekeluargaan di Pusat Ma'had Al Jami'ah. Beberapa keluhan yang dikemukakan terhadap sistem yang ada, dan itu berkaitan dengan rapat yang dilaksanakan dalam waktu yang lama sehingga banyak dari para musyrif ataupun musyrifah yang merasa menyita waktu banyak, dan juga sistem kepemimpinan murobby atau murobbiyah yang membawahi tiap-tiap mabna, terkadang koordinasi dan pantauan dengan anggotanya masih dirasa kurang, sehingga sedikit banyak mempengaruhi kinerja dari para musyrif ataupun musyrifahnya. Jadi sebaiknya untuk lembaga atau dari pihak yang bersangkutan bisa lebih bisa memperbaiki sistem yang ada demi kemaslahatan bersama dan untuk para murobby-murobbiyah lebih intens lagi dalam memperhatikan mabna serta para musyrif-musyrifahnya.

Penelitian ini hanya melihat komitmen organisasi dari satu lembaga saja, sehingga hasil penelitian ini masih dirasa kurang maksimal, karena hanya memandang dari satu sudut saja. Maka untuk memperkaya hazanah keilmuan psikologi yang bergerak di bidang organisasi dan industri, diharapkan kedepan ada yang melakukan penelitian dengan tujuan membandingkan lembaga atau organisasi yang *profit* dengan organisasai *non profit* untuk mengetahui letak perbedaan dari keduanya.