

PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DAN STATUS PERNIKAHAN PADA PERAWAT RUMAH SAKIT "X" GRESIK

Pratita Kirana Pertiwi

Jurusan Psikologi, FIP, UNESA, email: pratitapertiwi@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, FIP, UNESA, email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan pada perawat Rumah Sakit "X" Gresik. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan menggunakan 92 orang perawat tetap di Rumah Sakit "X" Gresik dengan masa kerja minimal 2 tahun. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi. Analisis data statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis varian dua arah. Hasil uji analisis varian dua arah menunjukkan: (1). Tidak ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin ($F=0,036$, $p>0,05$); (2). Ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari status pernikahan ($F=4,930$, $p<0,05$); (3). Tidak ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan ($F=0,249$, $p>0,620$). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel jenis kelamin dan status pernikahan tidak secara bersama-sama berhubungan dengan komitmen organisasi, karena hanya variabel status pernikahan yang menunjukkan adanya hubungan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: komitmen organisasi, jenis kelamin, status pernikahan

Abstract

The purpose of this study was to determine differences in organizational commitment in terms of gender and marital status in nurses of the "X" Hospital in Gresik. This research is a population study using 92 permanent nurses at Gresik of "X" Hospital with a minimum work period of 2 years. Data collection in this study uses the scale of organizational commitment. The statistical data analysis used in this study is a two-way variance analysis test. The two-way variance analysis test results show: (1). There were no differences in organizational commitment in terms of gender ($F=0.036$, $p>0.05$); (2). There are differences in organizational commitment in terms of marital status ($F=4.930$, $p<0.05$); (3). There was no difference in organizational commitment in terms of gender and marital status ($F=0.249$, $p>0.620$). Based on these results it can be concluded that the gender variable and marital status are not jointly related to organizational commitment, because only the marital status variable indicates a relationship to organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, gender, marital status

PENDAHULUAN

Saat ini, pertumbuhan rumah sakit baik milik pemerintah maupun milik swasta berkembang sangat pesat. Masyarakat yang menuntut pelayanan kesehatan terbaik menyebabkan rumah sakit harus bersaing memberikan pelayanan kesehatan secara cepat, baik, bermutu, akurat, dan dapat dijangkau oleh masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut, pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk dapat memenuhi tuntutan perusahaan. Pelaksanakan manajemen sumber daya manusia juga akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, maupun individu (Hersona, 2012).

Rumah sakit memiliki sumber daya manusia yang bekerja untuk meningkatkan pelayanan kesehatan, disebut juga dengan tenaga kesehatan. Salah satu tenaga kesehatan dalam rumah sakit adalah perawat. Perawat

dituntut memiliki kemauan serta kemampuan untuk berkembang baik dari segi keterampilan maupun pengetahuan. Seperti halnya dengan karyawan lain, perawat juga memerlukan komitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja. Perawat memiliki posisi penting dalam pelayanan rumah sakit karena mereka lebih banyak berinteraksi dengan pasien dibanding tenaga yang lainnya. Kepuasan pasien merupakan tuntutan utama bagi sebuah institusi kesehatan, terutama rumah sakit. Jika rumah sakit atau lembaga kesehatan lainnya memiliki perawat yang mempunyai komitmen tinggi, maka kualitas rumah sakit akan semakin tinggi, karena perawat tidak hanya sebatas pekerja namun merupakan bagian dari rumah sakit itu sendiri.

Komitmen organisasi menurut Steers (1985) adalah suatu ketertarikan pada individu mengenai tujuan, nilai-nilai, serta sasaran organisasi (Yuwono, dkk., 2005). Robbins & Judge (2008) berpendapat bahwa komitmen

organisasi merupakan suatu kondisi dimana karyawan memihak suatu organisasi, beserta tujuan-tujuannya dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Porter dan Smith (Yuwono, dkk., 2005), karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat dilihat dari keinginan yang kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi, karyawan yang bersedia untuk menjadi sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja anggota organisasi, apabila anggota tidak memiliki komitmen terhadap organisasi hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turn over*) karyawan (Yuwono, dkk., 2005). Sebaliknya, karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah akan menghasilkan tingginya tingkat absen, sering datang terlambat, tingkat kedisiplinan yang rendah, prestasi kerja yang menurun, serta tingginya tingkat keluar-masuk (*turn over*) karyawan (Yuwono, dkk., 2005). Allen dan Meyer (1997) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya yaitu: (a) karakteristik individu (usia, jenis kelamin, masa kerja), (b) Psikologis (motivasi, kepuasan, stress kerja, kepribadian), (c) Karakteristik kerja (budaya organisasi, kepemimpinan, pekerjaan, relasi), (d) Pengalaman kerja (tingkat ketergantungan pada perusahaan), (e) *Role states* (*overload*, konflik, dan ketidakpastian), (f) Hubungan antar karyawan maupun pimpinan (komunikasi, tugas), (g) Karakteristik organisasi (budaya organisasi), (h) Motivasi (tingkat stress, keterlibatan kerja), (i) Kepuasan kerja (kompensasi, promosi), (j) *Perfomance* kerja (penilaian kerja orang lain).

Komitmen organisasi karyawan pada Rumah Sakit "X" Gresik dapat dilihat dari tiga aspek komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan, setiap bulannya terdapat karyawan yang melakukan *resign*. Pada tahun 2018, tingkat *turnover* perusahaan mencapai 48%. Kepala bagian SDM menjelaskan, salah satu alasan karyawan berhenti bekerja adalah karena adanya tawaran kerja di tempat lain yang lebih menguntungkan daripada tetap berada di rumah sakit. Berdasarkan aspek komitmen berkelanjutan, dijelaskan bahwa karyawan akan memperhitungkan keuntungan atau kerugian yang didapat apabila tetap bertahan dalam suatu perusahaan, hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh kepala bagian SDM. Selain dilihat dari kesediaan karyawan untuk bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama, tingkat komitmen karyawan terhadap rumah sakit dapat dilihat juga dari seberapa besar mereka mau memberikan yang terbaik untuk kepentingan rumah sakit. Hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala bagian SDM ditemukan bahwa karyawan dengan komitmen yang rendah dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi, seringnya karyawan datang terlambat, serta

kinerja yang menurun. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik serta tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, hal itu dikarenakan karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya saat ini. Pernyataan tersebut sesuai dengan aspek komitmen normatif, dimana karyawan merasa memiliki kewajiban atau tugas yang harus dikerjakan, sehingga mendorong karyawan untuk bertanggungjawab dan berkomitmen terhadap perusahaan. Faktor lain yang menyebabkan karyawan berkomitmen terhadap perusahaan yaitu adanya ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaannya. Berdasarkan aspek komitmen afektif, dijelaskan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 4 perawat, mereka merasakan kerjasama tim yang baik, rasa nyaman dan rasa kekeluargaan terhadap sesama karyawan yang mendorong mereka untuk tetap bertahan di rumah sakit tersebut.

Karyawan dalam suatu perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik individu adalah keadaan atau ciri-ciri individu yang berada dalam suatu organisasi. Karakter karyawan tersebut dapat mempengaruhi komitmen karyawan dalam sebuah organisasi. Dyne dan Graham (dalam Saputra, 2015) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor karakteristik individu. Karakteristik individu karyawan dapat meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan. Jenis kelamin memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi seseorang (Saputra, 2015). Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Rizki & Lubis (2013), hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu yang meliputi usia, jenis kelamin, dan status pernikahan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Pada penelitian tersebut dijelaskan jenis kelamin perempuan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasinya dibanding laki-laki. Lueptow (dalam Rizki & Lubis, 2013) menyatakan, anggota organisasi berjenis kelamin perempuan memiliki tingkat orientasi berprestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki.

Saat ini peran seseorang sudah tidak lagi terlalu berpaku pada norma-norma yang berlaku di masyarakat, seperti mempertimbangkan faktor gender pada setiap aktivitas. Keterampilan dan daya saing seseorang lebih diutamakan, baik laki-laki ataupun perempuan sama-sama memiliki peluang dalam bersaing. Hal tersebut dapat dilihat dengan semakin meningkatnya jumlah perempuan dalam dunia kerja, baik dalam instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Perbedaan karakteristik individu pada instansi, yaitu jenis kelamin tentunya akan menimbulkan perilaku yang berbeda pada masing-masing individu. Hasil wawancara yang dilakukan pada kepala bagian SDM menunjukkan, saat ini perawat pada Rumah Sakit "X" didominasi oleh

perempuan. Hal tersebut dikarenakan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan seorang perawat untuk sabar, teliti dan cermat dalam menghadapi pasien. Pada kasus tersebut, perempuan dianggap lebih telaten dalam mengurus pasien.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 6 orang perawat, yaitu 3 perawat perempuan dan 3 perawat laki-laki yang telah bekerja selama lebih dari dua tahun di Rumah Sakit "X" Gresik. Banyaknya isu mengenai gender yang mengatakan bahwa hasil kinerja perawat perempuan lebih baik daripada laki-laki, menyebabkan perawat dengan berjenis kelamin laki-laki merasa harus lebih bekerja keras dalam rumah sakit dan terpacu untuk bersaing dengan perawat perempuan. Hal itu dikarenakan banyaknya jumlah perawat perempuan dalam rumah sakit dibandingkan jumlah perawat laki-laki, sehingga menjadi kebanggaan tersendiri bagi perawat laki-laki apabila dapat menunjukkan kinerja yang berkualitas. Berdasarkan pernyataan tersebut, ditinjau dari aspek komitmen organisasi, dapat bertahan di perusahaan merupakan suatu kebanggaan tersendiri bagi anggota sehingga mendorong mereka untuk tetap terikat sebagai anggota perusahaan. Hal tersebut juga dirasakan oleh perawat perempuan, dimana mereka juga memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam rumah sakit, sehingga mendorong munculnya rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, 2 orang perawat laki-laki dan 1 orang perawat perempuan mengatakan bahwa meninggalkan rumah sakit dapat merugikan karena sulitnya mencari pekerjaan lain yang sebanding dengan pekerjaannya saat ini. Pernyataan tersebut sesuai dengan aspek komitmen berkelanjutan dimana anggota akan merasa dirugikan apabila mereka meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan lebih lanjut, selain jenis kelamin, status pernikahan juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Perawat yang sudah menikah akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang belum menikah. Robbins & Judge (2008) 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. Hal ini berbeda dengan pernyataan yang diberikan oleh 3 orang perawat yang sudah menikah. Perawat dengan status sudah menikah merasa bahwa ia memiliki keterikatan dengan rumah sakit. Keterikatan tersebut dikarenakan adanya tanggung jawab individu untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Selain itu mereka merasa senang dan nyaman berada di dalam rumah sakit tersebut, menganggap karyawan lainnya sebagai keluarga, bangga menjadi bagian dari rumah sakit, serta tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut. Berbeda dengan perawat yang sudah menikah, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala bagian SDM, perawat yang belum menikah dinilai memiliki komitmen yang lebih rendah terhadap rumah sakit. Karyawan yang belum menikah kebanyakan melakukan *resign* dengan alasan menemukan tempat

kerja yang lebih baik daripada rumah sakit saat ini. Berdasarkan studi pendahuluan, pernyataan tersebut berbeda dengan hasil wawancara yang diberikan oleh 3 perawat yang belum menikah. Perawat yang belum menikah merasa bahwa mereka dapat bekerja secara maksimal untuk rumah sakit. Mereka dapat melakukan kerja lembur dengan leluasa tanpa harus terbebani urusan rumah tangga.

Berdasarkan fenomena yang terjadi beserta pendapat para ahli dan penelitian-penelitian yang dilakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan pada karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif komparatif untuk mengetahui sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variabel lainnya. Metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit "X" Gresik yang mana partisipan pada penelitian ini adalah perawat dengan masa kerja minimal 2 tahun sejumlah 92 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan kuisioner skala komitmen organisasi. Analisis data statistik yang digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini adalah uji analisis varian dua arah.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 92 perawat Rumah Sakit "X" Gresik, didapatkan data yang diolah menggunakan bantuan SPSS 22 *for windows* berupa *descriptive statistics* sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Mean	Std. Deviation
Laki-laki	Menikah	47,05	6,065
	Belum Menikah	43,90	6,624
	Total	46,00	6,325
Perempuan	Menikah	48,31	6,098
	Belum Menikah	43,33	5,715
	Total	47,38	6,257
Total	Menikah	47,76	6,049
	Belum Menikah	43,69	6,107
	Total	46,71	6,276

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa rata-rata komitmen organisasi dari perawat laki-laki adalah 46,00 dengan standard deviasi sebesar 6,325, sedangkan pada perawat perempuan diperoleh rata-rata 47,38 dengan standard deviasi sebesar 6,257. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan rata-rata komitmen organisasi perawat yang belum menikah yaitu 43,62 dengan standard deviasi sebesar 6,107, sedangkan rata-rata komitmen organisasi pada perawat yang sudah menikah adalah 47,76 dengan standard deviasi sebesar 6,049 Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa perawat perempuan memiliki rata-rata lebih besar dari perawat laki-laki ($47,38 > 46,00$), sedangkan perawat yang sudah menikah memiliki rata-

rata yang lebih besar dibandingkan perawat yang belum menikah ($47,76 > 43,69$).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Nilai Signifikasi	Keterangan
Laki-laki	0,804	Data berdistribusi normal
Perempuan	0,785	Data berdistribusi normal
Sudah Menikah	0,647	Data berdistribusi normal
Belum Menikah	0,068	Data berdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi variabel komitmen organisasi pada perawat laki-laki sebesar 0,804, perawat perempuan sebesar 0,785, perawat dengan status sudah menikah sebesar 0,674, serta perawat belum menikah sebesar 0,068. Hasil dari empat kelompok tersebut menunjukkan bahwa keempat kelompok tersebut berdistribusi normal. Uji Homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang digunakan memiliki varian yang sama atau tidak. Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji *Levene's test for equality of variance* dengan bantuan SPSS 24.0 for Windows. Sampel dapat dikatakan homogen apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, sedangkan sampel dikatakan tidak homogen apabila nilai probabilitas kurang dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas

<i>Levene Statistic</i>	F	Sig
	0,301	0,824

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji homogenitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,824 ($p > 0,05$), sehingga data penelitian dapat dikatakan memiliki varian yang sama (homogen).

Hipotesis pada penelitian ini adalah : Ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan pada perawat Rumah Sakit "X" Gresik. Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan uji analisis dua arah.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Varian Dua Arah

Source	Type III		Mean Square	F	Sig.
	Sum of Squares	df			
Corrected Model	216,052 ^a	3	72,017	1,910	,138
Intercept	93880,132	1	93880,132	2490,050	,000
JenisKelamin	1,345	1	1,345	,036	,851
StatusPernikahan	185,863	1	185,863	4,930	,030
JenisKelamin * StatusPernikahan	9,372	1	9,372	,249	,620
Error	2186,722	58	37,702		
Total	137674,000	62			
Corrected Total	2402,774	61			

Hasil uji analisis varian dua arah menunjukkan: (1). Tidak ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin ($F=0,036$, $p > 0,05$); (2). Ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari status pernikahan.; (3) Tidak ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan ($F=0,249$, $p > 0,620$).

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status

pernikahan, ditolak. Hal tersebut menunjukkan tidak ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan pada perawat Rumah sakit "X" Gresik. Hasil uji analisis varian dua arah menunjukkan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari status pernikahan ($F=4,930$, $p < 0,05$). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Ratna (2015), dimana hasil penelitian 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 berharga. Dengan adanya pekerjaan, seorang karyawan akan mendapatkan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya (Sutanto & Ratna, 2015). Kondisi tersebut sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Robbins & Judge (2008), ia menyatakan bahwa suatu pekerjaan menjadi sangat berharga bagi karyawan yang telah menikah, sehingga karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Hasil deskriptif statistik juga menunjukkan adanya perbedaan rata-rata antara karyawan yang sudah menikah yaitu sebesar 47,76 dan belum menikah sebesar 43,69. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang belum menikah. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa status pernikahan lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan jenis kelamin. Karyawan yang sudah menikah lebih menunjukkan komitmen organisasinya agar dapat tetap bekerja di rumah sakit tersebut. Penelitian ini didukung dengan pernyataan Chairy (2002) yang juga menyampaikan bahwa, karyawan yang sudah menikah memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang belum menikah. Hasibuan (2011) mengatakan bahwa kesetiaan karyawan terhadap instansi terlihat dari kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela instansi baik di dalam maupun di luar pekerjaannya. Suasana tempat kerja yang menyenangkan dan mendukung juga sangat diperlukan, hal tersebut dapat menjaga citra organisasi dan menjaga kesediaan karyawan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. 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 berpikir panjang mengenai resiko yang ia peroleh apabila melakukan *resign* dari tempatnya bekerja.

Namun, hasil uji analisis varian dua arah juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan komitmen

organisasi ditinjau dari jenis kelamin ($F=0,036$, $p>0,05$). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa jenis kelamin tidak memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi seseorang, sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini tidak diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto & Ratna (2015) yang menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi seseorang. Pernyataan lain yang serupa dengan penelitian ini adalah Saputra (2015), hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karakter individu dari segi jenis kelamin tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut dikarenakan, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Tidak adanya hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan komitmen organisasi karyawan kemungkinan disebabkan karena adanya faktor lain yang lebih dominan yang berhubungan dengan komitmen pada perawat Rumah Sakit "X" Gresik.

Hasil uji analisis varian dua arah menunjukkan tidak ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan ($F=0,249$, $p>0,620$). Dapat disimpulkan bahwa variabel jenis kelamin dan status pernikahan tidak secara bersama-sama berhubungan dengan komitmen organisasi, karena hanya variabel status pernikahan yang menunjukkan adanya hubungan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi individu dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu karakteristik personal (meliputi: jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan masa kerja), karakteristik pekerjaan (meliputi: jenis dan spesifikasi pekerjaan, kepuasan serta tingkat kesulitan pekerjaan), dan karakteristik pengalaman kerja (meliputi: realisasi harapan individu, perasaan seberapa individu tersebut dibutuhkan dan dipentingkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, persepsi terhadap perilaku atasan dan rekan kerja, serta gaji dan *reward*) (Yuwono, dkk., 2005). Faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi komitmen karyawan antara lain adalah usia dan masa kerja seseorang. Semakin tua usia serta lamanya masa kerja karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi seseorang terhadap instansinya (Wibowo & Susilowati, 2010). Saat karyawan berusia lebih tua, mereka akan lebih memilih untuk fokus pada tugas serta kegiatan lain yang lebih bermakna. Pada Rumah Sakit "X" Gresik, 32 orang perawat memiliki usia antara 25 tahun - 30 tahun dan 30 orang berusia diatas 30 tahun. Selain itu, semakin lama karyawan bekerja maka karyawan akan lebih memikirkan perkembangan karir dimana mereka akan berusaha meneruskan dan memelihara situasi pekerjaan. Pada penelitian ini, 21 orang perawat memiliki masa kerja diatas 5 tahun.

Menurut Allen dan Meyer (1997), komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek, yaitu : Aspek pertama, komitmen afektif merupakan keinginan seseorang untuk bertahan karena mereka menginginkannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, perawat laki-laki memiliki nilai rata-rata 46,00 dan perempuan 47,38. Perawat laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki

keinginan yang kuat untuk tetap bertahan di rumah sakit. Aspek kedua, komitmen berkelanjutan merupakan keuntungan atau kerugian yang diterima individu apabila ia berhenti bekerja dari organisasi. Pada penelitian ini, jenis kelamin laki-laki dan perempuan tidak menunjukkan banyak perbedaan. Baik laki-laki ataupun perempuan sama-sama memikirkan kerugian yang mungkin didapatkan apabila mereka memutuskan berhenti bekerja dari Rumah Sakit "X" Gresik. Selain jenis kelamin, status pernikahan menunjukkan hubungan dengan komitmen organisasi. Perawat yang sudah menikah lebih memikirkan kerugian yang mungkin didapat apabila ia memutuskan berhenti bekerja dari rumah sakit. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata perawat yang sudah menikah yaitu sebesar 47,76. Adapun perawat yang belum menikah lebih banyak memutuskan berhenti bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 43,69. Hal tersebut karena, mereka merasa bebas memilih pekerjaan lain yang dirasa lebih menguntungkan.

Aspek ketiga, komitmen normatif merupakan keinginan seseorang untuk tetap bekerja dalam organisasi karena merasa dirinya memiliki tanggung jawab terhadap organisasinya. Hasil penelitian menunjukkan, perawat laki-laki maupun perempuan sama-sama memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Adapun perawat yang berstatus sudah menikah menunjukkan kinerja yang lebih baik dari perawat yang belum menikah. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang sudah menikah berusaha untuk mempertahankan status kepegawaiannya dengan menunjukkan kinerja yang baik pada rumah sakit, sedangkan karyawan yang belum menikah cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan melakukan apapun demi pencapaian instansi, dimana karyawan akan memberikan sesuatu atas keinginannya agar dapat membantu tercapainya tujuan organisasi (Sopiah, 2008).

PENUTUP

Simpulan

Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan perawat pada perawat Rumah Sakit "X" Gresik. Hasil uji analisis varian dua arah menunjukkan : (1). Tidak ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin ($F=0,036$, $p>0,05$); (2). Ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari status pernikahan ($F=4,930$, $p<0,05$); (3). Tidak ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan ($F=0,249$, $p>0,620$). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel jenis kelamin dan status pernikahan tidak secara bersama-sama berhubungan dengan komitmen organisasi, karena hanya variabel status pernikahan yang menunjukkan adanya hubungan terhadap komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan status pernikahan pada perawat Rumah Sakit "X" Gresik. Penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi manajemen Rumah Sakit guna meningkatkan komitmen organisasi perawat. Pihak instansi dapat mendampingi serta membantu masalah-masalah pribadi perawat yang memiliki potensi dapat mengganggu pekerjaan. Pendampingan tersebut diharapkan dapat memunculkan rasa nyaman, dan perawat akan merasa terbantu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dan memiliki komitmen organisasi yang lebih baik terhadap Rumah Sakit.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menekankan pada komitmen organisasi secara keseluruhan, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tidak dapat semuanya terungkap kontribusinya secara pasti. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya dapat lebih mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi secara lebih luas. Peneliti juga perlu memperhatikan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, seperti masa kerja, usia, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publication.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Chairy, L. S. (2002). *Seputar Komitmen Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia

Hersona, H. S. (2012). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupayen Karawang. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 717-729.

Rizki, P. A., & Lubis, R. (2013). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 19-24.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta Salemba Empat.

Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014. *Jurnal Ekonoml*, 5(1), 1-12.

Sherlywati. (2015). Komitmen Organisasional dan Authentic Happiness: Studi Kasus Karyawan pada Sebuah Organisasi Bisnis Retail di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 33-60.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanto E. M. & Ratna A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 56-70

Utama, D. G. A. S. & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Komitmen Organisasi dan Turnoverintention. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 3703-3734.

Wibowo, E. & Susilowati, W. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 10(4), 66-73.

Yuwono, I. dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.