

DETERMINAN FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI DI LINGKUNGAN PERSATUAN ISTRI PRAJURIT BATALYON INFANTERI 141 MUARA ENIM

Determinants of Organizational Commitment Factors in the Association of Soldiers' Wives of Infantry Battalion 141 Muara Enim

RR Afenty Maharani^{1)*}

¹⁾ Universitas Bina Darma Palembang

¹⁾ Jl. Jenderal Ahmad Yani No.3, 9/10 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30111

Diajukan 4 Juni 2024 / Disetujui 26 November 2024

Abstrak

Pada sebuah organisasi, komitmen merupakan hal yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan kinerja secara umum yang ditunjukkan dengan etika anggota dalam mematuhi aturan organisasi. Memiliki Sumber Daya Manusia yang beretika akan memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan dan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia, perlu adanya perhatian penting sebagai suatu acuan yang berperan sebagai pedoman dalam berperilaku berorganisasi. Selain itu acuan keberhasilan tersebut tidak dilihat dari mengembangkan kompetensi organisasi anggota semata tetapi juga bagaimana mengembangkan komitmen dalam berorganisasi. Penelitian ini berangkat dari permasalahan etika anggota Persatuan Istri Prajurit (Persit) Chandra Kirana dalam menjalankan komitmen organisasi. Populasi dan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sebagai teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan variabel komitmen organisasi (usia, masa kerja, tingkat pendidikan, komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan Iklim Organisasi). Data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Untuk menguji hubungan antar variabel penelitian digunakan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Usia tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada anggota Persit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, masa kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, iklim kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Determinan Faktor Komitmen; Persatuan Istri Prajurit; Batalyon Infanteri

Abstract

In an organization, commitment is a very important thing because it can be used as a measure of general performance success as shown by the ethics of members in complying with organizational rules. Having ethical Human Resources will have a positive impact on the sustainability and success of the organization in realizing the vision and mission of the organization. Improving the quality of human resources needs important attention as a reference that acts as a guide in organizational behavior. In addition, success reference is not seen from developing the organizational competence of members alone but also how to develop commitment in the organization. This research departs from the ethical problems of members of the Chandra Kirana Soldier's Wife (Persit) in carrying out organizational commitment. The population and in this research is the entire population as a sampling technique by paying attention to organizational commitment variables (age, tenure, level of education, communication, leadership, organizational culture and Organizational Climate). The data used is primary data in the form of respondents' answers regarding research variables obtained through distributing questionnaires. To test the relationship between research variables, multiple regression analysis techniques were used using SPSS

* Korespondensi Penulis:

E-mail: afentyhayu02@gmail.com

version 20 software. The research results showed that: Age has no effect on organizational commitment among members of Persit Kartika Chandra Kirana Infantry Battalion 141, tenure of office has a positive effect on organizational commitment, education level has a positive effect on organizational commitment, communication has a positive effect on organizational commitment, leadership has a positive effect on organizational commitment, organizational culture has a positive effect on organizational commitment, work climate has a positive effect on organizational commitment.

Keywords: Determinants of Commitment; Soldiers' Wives Association; Infantry Battalion

Pendahuluan

Di era globalisasi, manusia dituntut untuk siap dalam menghadapi perubahan dan persaingan global, terwujudnya persaingan global dimulai dari suatu proses pembelajaran dalam sebuah organisasi, dengan membangun suatu sikap, etika dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan mentaati seperangkat nilai yang dilakukan secara sadar dan dipaksakan sebagai ketentuan aturan organisasi yang wajib dilaksanakan setiap anggota organisasi, Seperangkat nilai dalam organisasi dijadikan sebagai acuan dalam kehidupan berorganisasi. Etika organisasi berkaitan erat dengan perilaku manusia yang pada hakikat manusia memiliki kehidupan sosial yang memerlukan suatu pendekatan penerapan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pencapaian target dan tujuan organisasi.

Permasalahan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, sebab kecanggihan suatu teknologi untuk mengontrol dan besarnya modal yang dipergunakan dalam suatu organisasi tidak selalu menentukan keberhasilan akan tetapi keberhasilan dan kemajuan organisasi berada ditangan anggota organisasi yang didukung oleh Sumber Daya Manusia ber etika dan berkualitas dalam melaksanakan tugasnya karena keberhasilan organisasi tercapai melalui kontribusi anggota, peran anggota yang akan menentukan maju atau mundurnya organisasi.

Memiliki Sumber Daya Manusia yang beretika akan memberikan pengaruh positif terhadap keberlangsungan dan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia, perlu adanya perhatian penting sebagai suatu acuan yang berperan sebagai pedoman dalam berperilaku berorganisasi. Selain itu acuan keberhasilan tersebut tidak dilihat dari mengembangkan kompetensi organisasi anggota semata tetapi juga bagaimana mengembangkan komitmen dalam berorganisasi.

Luthans, (2019) menyatakan bahwa: komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan loyalitas anggota pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Lebih lanjut Luthans, (2019) mengemukakan bahwa sikap dan perilaku komitmen organisasi ditentukan variabel individu tersebut meliputi usia/umur, kedudukannya dalam organisasi, dan disposisi serta atribusi kontrol, organisasi meliputi budaya kerja, tujuan dan nilai, dukungan sosial, dan gaya kepemimpinan dan non-organisasi meliputi adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi yang tentunya akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Subjek penelitian ini adalah organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana yang merupakan organisasi masyarakat yang bersifat non-profit yang tidak mendasarkan pada keuntungan atau laba. Organisasi non-profit merupakan tempat yang paling ideal untuk menguji tingkat komitmen yang tinggi. Hal ini disebabkan karena rasa altruistik yang kuat dan menjadi dasar guna memperkokoh kebersamaan dan partisipasi anggota berbeda dengan organisasi profit. Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana yang disingkat Persit Kartika Chandra Kirana

merupakan organisasi sosial yang bersifat nonprofit dan beranggotakan para istri Tentara Negara Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD). Dimana awal pembentukannya Persit Kartika Chandra Kirana merupakan wadah para istri prajurit untuk mengutarakan pemikiran dan hasratnya dalam menggerakkan atau melakukan sesuatu guna membantu prajurit di dalam melaksanakan tugasnya. Istri prajurit TNI-AD harus dapat membantu sang suami dalam melaksanakan tugasnya baik sebagai kekuatan pertahanan keamanan maupun sebagai komponen pembangunan bangsa.

Salah satu aspek yang urgen dalam keberhasilan suatu organisasi khususnya Persit Kartika Chandra Kirana adalah pelatihan bagi anggota. Dengan memberikan pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan dan kompetensi anggota, dapat menunjukkan tingginya kepedulian seorang pimpinan terhadap anggota organisasinya. Hal ini menyebabkan loyalitas anggota terhadap pimpinan akan meningkat seiring meningkatnya kompetensi anggota sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pelatihan bagi anggota dalam suatu organisasi juga dapat berfungsi untuk meminimalisir adanya *skill gap* antar anggota dalam suatu organisasi.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan determinan faktor komitmen organisasi diantaranya Setiawan & Lestari (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi sedangkan komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Indra, (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian Mathieu & Zajac, (2020); dan Mardiana et al., (2017) menyimpulkan karakteristik personal yang terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa dan kepribadian berkaitan dengan komitmen organisasi.

Namun berbeda dengan Hutagalung & Perdhana, (2016), yang menyimpulkan gender, usia, masa kerja juga tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Begitupula Purnawati et al., (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Batalyon Infanteri 141, Muara Enim, Sumatera Selatan, Indonesia. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota Persit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim sejumlah 109 orang. Berdasarkan rumus penarikan jumlah sample Slovin, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 53 orang anggota Anggota Persit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Adapun persamaan regresi berganda dapat disusun sebagai berikut.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + bX_5 + bX_6 + bX_7 + e$$

Adapun penjelasan persamaan garis regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Y = Komitmen Organisasi

X₁ = Usia

X₂ = Masa Kerja

X₃ = Tingkat Pendidikan

X₄ = Komunikasi

- X₅ = Kepemimpinan
X₆ = Budaya Organisasi
X₇ = Iklim Kerja

Hasil dan Pembahasan

Sebelum dilakukan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian prasyarat regresi yaitu uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, *multikolinieritas* dan *heteroskedastisitas*.

Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut.

Table 1. Uji Normalitas *Kolmogorov- Smirnov*

			<i>Unstandardized Residual</i>
N			53
<i>Normal Parameters^{a, b}</i>	<i>Mean</i>		0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>		1.85030693
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>		0.108
	<i>Positive</i>		0.084
	<i>Negative</i>		-0.108
Test Statistic			0.108
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0.175
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d</i>	<i>Sig.</i>		0.119
	99% Confidence Interval	<i>Lower Bound</i>	0.111
		<i>Upper Bound</i>	0.127

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method is based on 10000 Monte Carlo samples with starting seeds of 2000000.

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Tabel 1 menunjukkan nilai *Kolmogorov (Test Statistic)* untuk *Unstandardized Residual* sebesar 0,108 dengan *p-value (Asymp. Sig. (2-tailed))* sebesar 0,175. Hasil perhitungan menunjukkan data nilai residual memiliki signifikansi (*p*) yang lebih besar 0,05. Jadi dapat disimpulkan pengujian normalitas model regresi menunjukkan bahwa nilai residual dari model regresi berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji *Multikolinieritas*

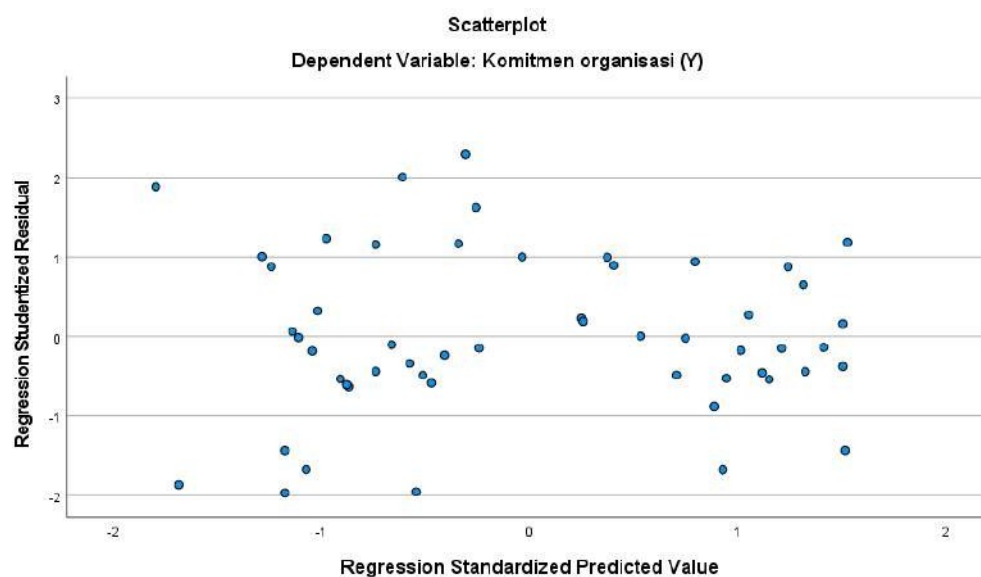
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>Tolerance</i>
Usia (X_1)	0.627	1.594
Masa Jabatan (X_2)	0.565	1.769
Tingkat Pendidikan (X_3)	0.828	1.208
Komunikasi (X_4)	0.410	2.441
Kepemimpinan (X_5)	0.300	3.338
Budaya Organisasi (X_6)	0.372	2.685
Iklm Kerja (X_7)	0.275	3.640

a. *Dependent Variable:* Komitmen organisasi (Y)

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai *tolerance* untuk variabel Usia (X_1) = 0.627, Masa Jabatan (X_2) = 0.565, Tingkat Pendidikan (X_3) = 0.828, Komunikasi (X_4) = 0.410, Kepemimpinan (X_5) = 0.300, Budaya Organisasi (X_6) = 0.372 dan Iklm Kerja (X_7) = 0.275 yang kesemuanya lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF untuk variabel Usia (X_1) = 1.594, Masa Jabatan (X_2) = 1.769, Tingkat Pendidikan (X_3) = 1.208, Komunikasi (X_4) = 2.441, Kepemimpinan (X_5) = 3.338, Budaya Organisasi (X_6) = 2.685 dan Iklm Kerja (X_7) = 3.640 yang kesemuanya lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini terbebas dari gangguan *multikolinieritas*.

Selanjutnya untuk pengujian *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada gambar *scatterplot* di bawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji *Heteroskedastisitas*

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan gambar 2 *scatter plot* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan sebagian besar menyebar. Hal ini berarti bahwa model regresi diasumsikan tidak terdapat problem *heteroskedastisitas*.

Setelah semua pengujian prasyarat regresi terpenuhi maka dilakukan pengujian regresi berganda, diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi linier berganda yang diolah dengan software SPSS versi 27 sebagai berikut:

Table 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.991	3.706		1.886	0.066
Usia (X ₁)	-0.923	0.484	-0.128	-1.905	0.063
Masa Jabatan (X ₂)	0.487	0.219	0.157	2.226	0.031
Tingkat Pendidikan (X ₃)	1.280	0.609	0.123	2.100	0.041
Komunikasi (X ₄)	0.790	0.310	0.212	2.550	0.014
Kepemimpinan (X ₅)	0.643	0.242	0.258	2.657	0.011
Budaya Organisasi (X ₆)	0.631	0.225	0.244	2.798	0.008
Iklim Kerja (X ₇)	0.494	0.203	0.247	2.433	0.019

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 di atas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.991 - 0.923 X_1 + 0.487 X_2 + 1.280 X_3 + 0.790 X_4 + 0.643 X_5 + 0.631 X_6 + 0.494 X_7$$

Adapun interpretasi persamaan garis regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6.991 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel Usia (X₁), Masa Jabatan (X₂), Tingkat Pendidikan (X₃), Komunikasi (X₄), Kepemimpinan (X₅), Budaya Organisasi (X₆) dan Iklim Kerja (X₇) maka Komitmen Organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim hanya sebesar 6,991.
2. Nilai koefisien regresi variabel Usia (X₁) sebesar -0.923 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan usia sebesar 1 satuan akan menurunkan Komitmen Organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim hanya sebesar 0.923 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Persit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141 dengan usia lebih tua memiliki Komitmen organisasi lebih rendah dibandingkan yang berusia lebih muda.
3. Nilai koefisien regresi variabel Masa Jabatan (X₂) sebesar 0.487 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan masa jabatan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Komitmen Organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim hanya sebesar 0.487 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan (X₃) sebesar 1.280 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan masa jabatan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Komitmen Organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim hanya sebesar 1.280 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

5. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X_4) sebesar 0.790 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Komitmen Organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim hanya sebesar 0.790 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
6. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_5) sebesar 0.643 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Komitmen Organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim hanya sebesar 0.643 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
7. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_6) sebesar 0.631 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Komitmen Organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim hanya sebesar 0.631 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
8. Nilai koefisien regresi variabel Iklim Kerja (X_7) sebesar 0.494 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan iklim kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Komitmen Organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim hanya sebesar 0.494 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut.

Table 4. Hasil Uji F

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1124.950	7	160.707	20.280	0.000 ^b
	<i>Residual</i>	356.597	45	7.924		
	<i>Total</i>	1481.547	52			

a. *Dependent Variable:* Komitmen organisasi

b. *Predictors:* (Constant), Masa Jabatan, Kepemimpinan, Pendidikan, Usia, Budaya Organisasi, Komunikasi, Iklim Organisasi

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3 di ketahui bahwa nilai F hitung sebesar 20,280 > F tabel 2,221 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 yang berarti hipotesis diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama variabel Usia (X_1), Masa Jabatan (X_2), Tingkat Pendidikan (X_3), Komunikasi (X_4), Kepemimpinan (X_5), Budaya Organisasi (X_6) dan Iklim Kerja (X_7) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil uji R sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji R

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.934 ^a	0.873	0.853	1.98902

a. *Predictors:* (Constant), Iklim Kerja (X_7), Usia (X_1), Tingkat Pendidikan (X_3), Masa Jabatan (X_2), Komunikasi (X_4), Budaya Organisasi (X_6), Kepemimpinan (X_5)

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0.853 yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Usia (X_1), Masa Jabatan (X_2), Tingkat Pendidikan (X_3), Komunikasi (X_4), Kepemimpinan (X_5), Budaya Organisasi (X_6) dan Iklim Kerja (X_7) mempengaruhi variabel Komitmen Organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim sebesar 85,3% sedangkan sisanya sebesar 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 2 juga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagaimana yang diuraikan sebagai berikut.

Pengaruh Usia Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai t hitung $1.905 < t$ tabel 2.014 dan nilai signifikansi $0.063 > 0.05$ yang berarti hipotesis di tolak sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel usia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dapat diartikan bahwa tua atau mudanya usia anggota Persit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141 tidak memberikan dampak (pengaruh) terhadap komitmen organisasi.

Usia adalah salah satu bentuk modal manusia, dimana usia merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja dan juga komitmen organisasional seorang anggota organisasi (Chen et al., 2018). Penelitian ini menunjukkan bahwa usia anggota Persit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141 tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dikarenakan dalam menjalankan berbagai kegiatannya, Persit-KCK Batalyon Infanteri 141 Kabupaten Muara Enim secara tidak langsung mengikuti aturan yang ada dalam struktur Tentara Nasional Indonesia. Kedudukan atau kedudukan formal anggota dalam organisasi Persit-KCK mengikuti pangkat suami di Tentara Nasional Indonesia. Oleh karena itu, anggota Persit-KCK yang suaminya mempunyai kedudukan penting wajib menjalankan kewajibannya di Persit-KCK sesuai dengan status suaminya. Pangkat dan jabatan di lingkungan Tentara Nasional Indonesia dipandang penting dan sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam perilaku dan komunikasi sehari-hari. Banyaknya tugas yang harus diemban oleh seorang istri Tentara Nasional Indonesia dapat dianggap sebagai tuntutan peran.

Penelitian Meyer dan Allen tentang komitmen organisasi, dinyatakan anggota organisasi lebih berkomitmen karena merasa mendapat kepuasan lebih di usia tua. Kemudian penelitian Hutagalung & Perdhana, (2016), yang menyimpulkan gender dan usia juga tidak dapat mempengaruhi komitmen yang berarti bahwa tidak ada perbedaan komitmen jika dilihat dari rentang usia serta jenis kelamin. Penelitian lainnya Indra, (2020) juga menyimpulkan tidak adanya pengaruh yang nyata dari karakteristik demografi (usia, gender, pendidikan) terhadap komitmen (afektif) di PT. BensatraAdvertising Medan.

Pengaruh Masa Jabatan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai t hitung $2.226 > t$ tabel 2.014 dan nilai signifikansi $0.031 < 0.05$ yang berarti hipotesis di terima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel masa jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan.

Kreitner & Kinicki, (2017) menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja di sebuah organisasi, mereka cenderung merasa betah bekerja di organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins, (2019). Menurut teori ini, semakin lama seseorang bekerja di sebuah organisasi, maka akan semakin menantang pekerjaannya, otonomi yang lebih besar

fleksibilitas kerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi, dan kesempatan untuk menduduki posisi dan jabatan yang lebih tinggi.

Hasil ini juga mendukung penelitian Indra, (2020) yang memperoleh hasil adanya pengaruh yang nyata dari masa kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif. Kemudian penelitian Mathieu & Zajac, (2020); dan Mardiana et al., (2017) menyimpulkan Karakteristik personal yang terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa dan kepribadian berkaitan dengan komitmen organisasi.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai t hitung $2.100 > t$ tabel 2.014 dan nilai signifikansi $0.041 < 0.05$ yang berarti hipotesis di terima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan.

Pendidikan merupakan suatu kegiatan dalam peningkatan suatu penguasaan teori serta keterampilan memutuskan kepada suatu persoalan-persoalan yang menyangkut aktivitas yang berguna untuk mencapai sebuah tujuan. Hal ini dilaksanakan untuk membenahi kontribusi yang produktif pada karyawan serta memperluas sumber daya manusia dalam menghadapi segala kemungkinan yang terjadi disebabkan oleh perubahan eksternal. Pendidikan adalah syarat dasar seseorang untuk dapat menumbuhkan diri ke arah jaman modern saat ini. Melalui jenjang pendidikan seseorang diberikan pengetahuan yang baik serta berguna untuk mendidik moral maupun jasmani seseorang. Melalui pendidikan setiap orang di harapkan mampu untuk memiliki wawasan luas dan maju yang nantinya dapat diterapkan pada dunia kerja. Kepandaian dalam bekerja dan kelincahan untuk menyelesaikan suatu masalah atau pekerjaan adalah tujuan dari dunia pendidikan. Berdasarkan hal tersebut maka tingkat pendidikan sangat memiliki pengaruh terhadap komitmen seseorang dalam organisasi (Sutrisno, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utami & Sugiyanto, (2023) yang menyimpulkan tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai. Juga penelitian Mathieu & Zajac, (2020); dan Mardiana et al., (2017) menyatakan bahwa karakteristik personal yang terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa dan kepribadian berkaitan dengan komitmen organisasi.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai t hitung $2.550 > t$ tabel 2.014 dan nilai signifikansi $0.014 < 0.05$ yang berarti hipotesis di terima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan.

S. P. Robbins & Coulter, (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi menentukan keberhasilan atau kegagalan kerja organisasi, dan bahwa mereka yang memiliki tingkat komunikasi organisasi yang lebih tinggi akan lebih tertarik pada status karyawan yang lebih tinggi dan kontribusi yang lebih tinggi terhadap organisasi. Unsur komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Hambatan yang sering dialami seorang pegawai dalam membina kerjasama dengan pimpinan akan berpengaruh terhadap komitmennya. Komunikasi organisasi yang efektif dapat membangun situasi kerja yang nyaman dan membangun hubungan yang baik sehingga mendorong pegawai menjalankan profesinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suliyem, (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Guru SD Santo Fransiskus di Lampung.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai t hitung $2.657 > t$ tabel 2.014 dan nilai signifikansi $0.011 < 0.05$ yang berarti hipotesis di terima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan.

Kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins & Judge, (2015) adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah prestasi dari suatu visi atau sasaran. Untuk membangun komitmen diperlukan kepemimpinan yang baik dalam rangka bisa mengarahkan dan memotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Organisasi yang besar, efektivitas manajer tergantung pada kekuatan pengaruhnya terhadap atasan dan rekan sejawat dan juga pengaruhnya terhadap bawahan. Hal ini menjadi tugas pemimpin untuk mengarahkan dan mempengaruhi pegawai kearah kesejahteraan pegawai, sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja.

Mendukung temuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Yuliawan, (2018), Dilyanti et al., (2017), dan Hardi et al., (2020) bahwa semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi. Seorang pemimpin yang baik tentu saja adalah seseorang yang dapat mengarahkan anggota organisasinya dalam melaksanakan tugasnya bekerja, dan terutama seseorang yang dapat mengarahkan anggota organisasinya agar selalu memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam sebuah organisasi sangatlah penting.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai t hitung $2.798 > t$ tabel 2.014 dan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$ yang berarti hipotesis di terima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan.

Budaya organisasi adalah sistem pewarisan nilai agar dapat diterapkan pada organisasi kepada karyawan (Belias & Koustelios, 2018). Xiaoming & Junchen, (2016) menyatakan pola pemecahan masalah internal dan eksternal bagi suatu kelompok atau organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Djastuti, (2021) mengemukakan bahwa kebiasaan dari para karyawan untuk bekerja lebih efektif, ketika karyawan didorong komitmen organisasional. Semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk berorganisasi di perusahaan

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darmika & Sriathi, (2019), Rahmi & Mulyadi, (2018), dan Akuratiya, (2017) dengan hasil menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai t hitung $2.433 > t$ tabel 2.014 dan nilai signifikansi $0.019 < 0.05$ yang berarti hipotesis di terima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Brown & Leigh, (2016) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Iklim organisasi ini dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Meskipun terdapat beberapa faktor lain, yaitu faktor ekonomi dan individu yang memutuskan niat untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, namun iklim organisasi memiliki dampak utama pada penentuan niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Menurut Ng'ethe et al., (2017), karyawan merasa lebih puas yang akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan dan apabila karyawan mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan diorganisasi tersebut.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian dari Rahmawati & Prasetyo, (2017) yang menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan komitmen organisasi dan juga studi lain oleh Berberoglu, (2018); dan Madhura, (2020) menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Usia, Masa Jabatan, Tingkat Pendidikan, Komunikasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Nilai F hitung sebesar 20,280 > F tabel 2,221 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti hipotesis diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama variabel Usia (X_1), Masa Jabatan (X_2), Tingkat Pendidikan (X_3), Komunikasi (X_4), Kepemimpinan (X_5), Budaya Organisasi (X_6) dan Iklim Kerja (X_7) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim.

Menurut Luthans, (2019) sikap dan perilaku komitmen organisasi ditentukan variabel individu tersebut meliputi usia/umur, kedudukannya dalam organisasi, dan disposisi serta atribusi kontrol, organisasi meliputi budaya kerja, tujuan dan nilai, dukungan sosial, dan gaya kepemimpinan dan non-organisasi meliputi adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi yang tentunya akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Lestari (2016)m Indra, (2020), Mathieu & Zajac, (2020); dan Mardiana et al., (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi, komunikasi, masa kerja, usia, dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hampir semua determinan faktor dari komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan kecuali variabel usia. Masa kerja dan tingkat pendidikan seorang prajurit TNI akan berdampak terhadap peningkatan karir dan jabatannya yang tentunya akan terus berpindah posisi tugas hal ini tentunya menciptakan suatu komitmen yang kuat bagi para istri prajurit TNI untuk selalu menemani suaminya dimanapun berada. Begitupula halnya komunikasi yang didukung oleh kepemimpinan ditubuh TNI dalam meningkatkan kesadaran bela negara yang tentunya akan menambah komitmennya kepada bangsa dan negara. Kemudian dikuatkan kembali dengan budaya dan iklim lingkungan TNI yang sangat disiplin dalam mengemban tugas negara yang tentunya hal ini menciptakan komitmen yang kuat dalam diri seorang prajurit dan keluarga TNI.

Penelitian ini terbatas hanya pada Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana Batalyon Infanteri 141, Muara Enim. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperbesar jumlah sampel

penelitian meliputi semua Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandar Kirana yang ada di Provinsi Sumatera Selatan.

Daftar Pustaka

- Akuratiya, A. D. (2017). Influence of employer branding on organizational culture, employee identity and employee commitment. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(8), 148–153.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2018). Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132–149.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res*, 18(399). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (2016). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358–368. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358>
- Chen, M. Y., Wang, Y. S., & Sun, V. (2018). Intellectual capital and organizational commitment: Evidence from cultural creative industries in Taiwan. *Personnel Review*, 41(3), 321–339. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/00483481211212968>
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4153–4182. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p06>
- Dilyanti, R., Suparman, L., & Hermanto. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Petugas Jaga di Lembaga Masyarakatan Klas II A Mataram. *JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 6(2). <https://doi.org/DOI:10.29303/jmm.v6i2.250>
- Djastuti, I. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 13(1), 1–19.
- Hardi, S. F., Machasin, & Rosyetti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 31(2), 46–55.
- Hutagalung, S., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif (Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 1(3), 171–180.
- Indra, A. (2020). Pengaruh Karakteristik Demografi, Masa Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif di PT. Bensatra Advertising Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 145–153.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi Terj). Salemba Empat.

- Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Company.
- Madhura. (2020). The Impact of Organizational Climate on Organizational Commitment. *Midwives*, 19(37).
- Mardiana, R., Hamzah, M. U., & Tikson, S. (2017). Strategic Leadership, Good Governance: Analysis And The Effect To Performance. *Conference: 2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics 2017 (ICAME 2017)*. <https://doi.org/DOI:10.2991/icame-17.2017.16>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (2020). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2). <https://doi.org/DOI:10.1037//0033-2909.108.2.171>
- Ng'ethe, J. M., Namusonge, & Iravo, M. A. (2017). Influence of Leadership Style on Academic Staff Retention in Public Universities in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3(21), 297–302.
- Purnawati, N. L. G. P., Yulianti, I. A. N., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 4(1), 33–46. <https://doi.org/DOI:10.47532/jis.v4i1.227>
- Rahmawati, & Prasetyo. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Petugas Pemasarakatan Kelas I Semarang. *Jurnal Empati*, 6(1), 317–321. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/empati.2017.15131>
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 68–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.35126/ilman.v6i1.31>
- Robbins, S. P. (2019). *Human Resource Management*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Setiawan, R., & Lestari, E. P. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 169–184. <https://doi.org/DOI:10.33830/jom.v12i2.60.2016>
- Suliyem, M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Santo Fransiskus Di Lampung. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ*, 7(2). <https://doi.org/DOI: 10.21009/jmp.07202>
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keli). Kencana.
- Utami, R., & Sugiyanto. (2023). Pengaruh Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Komitmen Kerja Pegawai. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 3(2).
- Xiaoming, C., & Junchen, H. (2016). A Literature Review on Organization Culture and Corporate Performance. *International Journal of Business Administration*, 3(2), 28–37.
- Yuliawan. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan

Kinerja (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar). *E-Jurnal Univeritas Udayana*, 1(2), 107–123.