

The Correlation between Marital Status and Employee Commitment at STDI Imam Syafi'i Jember

Hubungan Status Perkawinan dengan Tingkat Komitmen Karyawan STDI Imam Syafi'i Jember

Muhammad Zainal✉, Muhammad Nadzif Zaky El Farabi, Muhammad Naufal Rizqi,
Abdul Rahman Ramadhan, Muhsan Syarafuddin
Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember, Indonesia
✉ mzainal1090@gmail.com

ABSTRACT

The evolving work environment presents continuously complex challenges in efforts to improve human resource quality. One aspect that draws particular attention is how marital status may influence an individual's behavior and commitment in the workplace. Employee commitment is a fundamental factor in determining loyalty, productivity, and the sustainability of an educational institution. Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah (STDI) Imam Syafi'i Jember, an Islamic higher education institution in East Java, Indonesia, possesses a unique demographic profile with most employees coming from strong religious education backgrounds and diverse regions across the country. This study aims to identify and analyze the relationship between marital status and the level of employee commitment at STDI Imam Syafi'i Jember. The research utilizes a quantitative approach with an associational research, involving 30 respondents from the STDI Imam Syafi'i Jember institution. The results reveal that marital status is not the dominant factor influencing employee commitment. Instead, commitment is more likely influenced by other factors such as welfare, a healthy work environment, and leadership style. Therefore, to enhance employee commitment, the institution needs to focus on more significant influencing variables and design programs that tangibly support employee loyalty and engagement.

Keywords: marital status, commitment, employees

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang terus berkembang menghadirkan tantangan yang kompleks dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu aspek yang menarik perhatian adalah bagaimana status perkawinan seseorang dapat memengaruhi perilaku dan komitmen seseorang di tempat kerja. Sebab, komitmen karyawan menjadi faktor fundamental di dalam menentukan loyalitas, produktivitas, dan keberlangsungan suatu lembaga pendidikan. Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah (STDI) Imam Syafi'i Jember merupakan perguruan tinggi Islam di Jawa Timur yang memiliki keunikan demografi karyawan dengan mayoritas berasal dari latar belakang pendidikan agama yang solid dan dari berbagai daerah di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan status perkawinan terhadap tingkat



komitmen kerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis korelasional (*associational research*), yang melibatkan 30 responden dari civitas STDI Imam Syafi'i Jember. Hasil penelitian memaparkan bahwa status pernikahan bukan faktor dominan yang menentukan tingkat komitmen karyawan. Namun, ada probabilitas komitmen karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kesejahteraan, lingkungan kerja yang sehat, dan gaya kepemimpinan. Maka dari itu, untuk meningkatkan komitmen karyawan, pihak institusi perlu meninjau variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh secara signifikan, serta merancang dan melaksanakan program-program yang mendukung komitmen karyawan secara lebih riil.

Kata kunci: status perkawinan, komitmen, karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan dan modernitas lingkungan kerja, tantangan yang dihadapi lembaga semakin kompleks, di antaranya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam kesuksesan suatu organisasi, institusi atau perusahaan.¹ Karyawan dengan kinerja tinggi dapat mendukung keberhasilan dan kemajuan suatu instansi.² Maka dari itu, penting bagi pemimpin untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dan salah satu faktor yang dapat memengaruhi perkembangan sumber daya manusia adalah status perkawinan.

Undang-Undang Perkawinan Tahun 1974 menyatakan bahwa status perkawinan adalah ikatan lahir dan batin antara seorang pria dan wanita yang membentuk keluarga melalui pengucapan janji sesuai dengan kepercayaan masing-masing. Status perkawinan juga merupakan kategori yang mengklasifikasikan keadaan seseorang berdasarkan hubungan pernikahan, seperti belum menikah, sudah menikah, atau bercerai, baik cerai hidup maupun cerai mati. Adapun jenis-jenis status perkawinan, yaitu:

1. Belum menikah atau lajang, status ini merujuk pada seseorang yang belum memiliki hubungan pernikahan atau belum pernah menikah.
2. Sudah menikah, status ini mengacu pada seseorang yang telah melangsungkan upacara pernikahan, yaitu prosesi pengikatan janji atau akad nikah yang dilakukan oleh dua individu dengan tujuan meresmikan ikatan pernikahan sesuai norma agama, hukum, dan sosial.³

¹ Mila Hariani, Samsul Arifin, dan Arif Rahman Putra, "Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan." *Management & Accounting Research Journal* 3 no. 2 (2019): 3.

² Rizka Novri Hidayati, Muhammad Giatman, dan Ernawati Ernawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kedai BFC Deriz Depan Basko Padang." *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)* 6 no. 2 (2021): 245, <https://doi.org/10.29210/3003982000>.

³ Nur Ainun Jariah dan Lia Kurniasari, "Hubungan Antara Status Pernikahan dan Penggunaan Kontrasepsi dengan Kejadian Kanker Payudara." *Borneo Studies and Research* 2 no. 2 (2021): 1133.

Dalam konteks dunia kerja, status perkawinan dapat memengaruhi perilaku karyawan. Status perkawinan dapat meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang sudah menikah, secara umum lebih tekun dibandingkan dengan yang belum menikah, sehingga status perkawinan berpengaruh terhadap peningkatan daya kerja pegawai.⁴ Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa status perkawinan dapat memengaruhi perilaku karyawan, termasuk produktivitas dan komitmen dalam bekerja.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merujuk pada suatu kondisi saat karyawan merasa memiliki keterikatan dengan organisasi, berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut, serta bersedia mengabdikan diri demi kepentingan organisasi.⁵ Komitmen ini dapat dibagi menjadi tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, normatif, dan kontinuitas.⁶ Tingkat komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan dan motivasi kerja.⁷

Dengan tingkat komitmen yang tinggi, seorang karyawan akan menunjukkan sikap profesional dan menghormati nilai-nilai yang telah disepakati bersama. Fokus utama terletak pada nilai dan sikap yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini didasarkan pada keyakinan perusahaan bahwa tanpa adanya komitmen tinggi dari karyawan, kejayaan perusahaan sulit untuk dicapai, bahkan mustahil.⁸

Namun, terdapat beberapa rintangan yang dihadapi oleh karyawan, seperti beban kerja, tekanan, serta tuntutan di luar kemampuan karyawan yang mengakibatkan efek stres kerja.⁹ Semua ini dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan, baik yang telah menikah maupun yang belum menikah. Oleh karena itu, komitmen yang tinggi sangat urgen untuk memberdayakan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi optimal, serta loyal kepada institusi.

Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah (STDI) Imam Syafi'i Jember adalah perguruan tinggi Islam yang berlokasi di Kabupaten Jember, Jawa Timur. Institusi ini menawarkan dua program studi utama, yaitu Hukum Keluarga Islam dan Ilmu Hadis, serta program persiapan Bahasa Arab yang

⁴ Wulan Sari Fadilla dan Syamsir Syamsir, "Pengaruh Umur dan Status Perkawinan Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar." *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)* 1 no. 4 (2019): 4, <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i4.57>.

⁵ Renaldo Tumigolung, Jantje Sepang, dan Arazzi Bin Hasan, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7 no. 3 (2019): 2, <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24950>.

⁶ Rahma Karida dan Inge Dhamanti, "Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Kerja dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit." *Jurnal Kesehatan Tambusai* 5 no. 2 (2024): 2682, <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i2.21007>.

⁷ Rahma Karida dan Inge Dhamanti, "Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Kerja dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit." *Jurnal Kesehatan Tambusai* 5 no. 2 (2024): 2681, <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i2.21007>.

⁸ Mila Hariani, Samsul Arifin, dan Arif Rahman Putra, "Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan." *Management & Accounting Research Journal* 3 no. 2 (2019): 3.

⁹ Tiari Rahma Fani dan Yudi Ferdiana Permana, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10 no. 4 (2024): 3, <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>.

lebih familier dengan sebutan *I'dad Lughawi*. STDI Imam Syafi'i Jember juga dikenal sebagai lembaga pendidikan yang menekankan pada pengajaran ilmu-ilmu Islam dengan pendekatan yang mengintegrasikan nilai-nilai agama dan profesionalisme.¹⁰

Selain itu, keunikan yang dimiliki STDI Imam Syafi'i Jember adalah karakteristik unik dalam hal demografi karyawan, sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan agama yang kuat dan berasal dari berbagai daerah di Indonesia seperti Jawa, Sumatra, Kalimantan, Aceh, dan sebagainya. Faktor ini memberikan dimensi tambahan dalam memahami hubungan antara status perkawinan dan komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil penelusuran pustaka yang telah dilakukan, sejauh ini belum ditemukan penelitian yang membahas tentang hubungan status perkawinan terhadap komitmen pada karyawan/civitas STDI Imam Syafi'i Jember. Pada bagian ini dilakukan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur yang dirancang untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut, sehingga memberikan hasil yang lebih objektif dan dapat diandalkan. Adapun beberapa penelitian ilmiah yang ditemukan dengan kedekatan permasalahan yang dikaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Nur Ainun Jariah dan Lia Kurniasari, tentang *Hubungan Antara Status Pernikahan dan Penggunaan Kontrasepsi dengan Kejadian Kanker Payudara* pada tahun 2021.¹¹ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil uji Pearson Chi-Square menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara status pernikahan dan kejadian kanker payudara. Sementara itu, hasil uji Continuity Correction menunjukkan nilai p-value sebesar 0,001, yang juga lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penggunaan kontrasepsi hormonal dan kejadian kanker payudara.

Kedua, penelitian yang dilaksanakan oleh Wulan Sari Fadilla dan Syamsir, tentang *Pengaruh Umur dan Status Perkawinan Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar* pada tahun 2019.¹² Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa usia dan status

¹⁰ <https://stdiis.ac.id/>, diakses tanggal 15 Januari 2025.

¹¹ Nur Ainun Jariah dan Lia Kurniasari, "Hubungan Antara Status Pernikahan dan Penggunaan Kontrasepsi dengan Kejadian Kanker Payudara." *Borneo Studies and Research* 2 no. 2 (2021): 1133-1138.

¹² Wulan Sari Fadilla dan Syamsir, "Pengaruh Umur dan Status Perkawinan Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar." *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)* 1 no. 4 (2019): 98-109, <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i4.57>.

perkawinan tidak memengaruhi kinerja aparatur pemerintah Nagari dalam pengelolaan keuangan di Kabupaten Tanah Datar.

Ketiga, penelitian oleh Ferrinda Aprilia Kautsar Syaharani Hazmi, Diah Priharsari, dan Fajar Pradana tentang *Analisis Pengaruh Gender dan Status Perkawinan terhadap Produktivitas Karyawan Work From Anywhere (WFA)* pada tahun 2022.¹³ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah pendekatan *mix method*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perbedaan gender memengaruhi produktivitas dan mendorong munculnya kebijakan perusahaan berbasis gender yang dapat meningkatkan produktivitas saat Work From Anywhere. Sementara itu, perbedaan status perkawinan tidak memengaruhi produktivitas, tetapi menimbulkan perbedaan motivasi kerja yang juga dapat mendukung peningkatan produktivitas dalam situasi tersebut.

Keempat, penelitian dengan dilakukan oleh Rahma Karida dan Inge Dhamanti tentang *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Kerja dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit* pada tahun 2024.¹⁴ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah pendekatan *literature review*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat di rumah sakit berperan penting dalam membangun komitmen karyawan dan meningkatkan kualitas pelayanan. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih berdedikasi, memberikan pelayanan terbaik, dan fokus pada kepentingan pasien, sehingga mutu pelayanan meningkat dan tingkat pergantian tenaga kerja menurun. Untuk mencapainya, rumah sakit perlu menciptakan budaya organisasi yang mendukung dengan nilai-nilai yang jelas, komunikasi efektif, peluang pengembangan karir, penghargaan atas kontribusi, serta lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif. Langkah-langkah ini mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kelima, penelitian yang dikerjakan oleh Mila Hariani, Samsul Arifin, dan Arif Rahman Putra tentang *Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan* pada tahun 2019.¹⁵ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah pendekatan kualitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi, pengalaman kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, dengan pengaruh iklim organisasi yang lebih dominan. Penelitian tersebut merekomendasikan tiga langkah: 1) menyusun kebijakan yang melibatkan partisipasi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja dan komitmen; 2) memastikan penempatan kerja sesuai kapasitas dan pengalaman

¹³ Ferrinda Aprilia Kautsar Syaharani Hazmi, Diah Priharsari, dan Fajar Pradana, "Analisis Pengaruh Gender dan Status Perkawinan terhadap Produktivitas Karyawan Work From Anywhere (WFA)." *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer* 6 no. 11 (2022): 5273-5277.

¹⁴ Rahma Karida dan Inge Dhamanti, "Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Kerja dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit." *Jurnal Kesehatan Tambusai* 5 no. 2 (2024): 2674-2684, <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i2.21007>.

¹⁵ Mila Hariani, Samsul Arifin, dan Arif Rahman Putra, "Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan." *Management & Accounting Research Journal* 3 no. 2 (2019): 22-28.

karyawan untuk mencegah masalah; dan 3) menciptakan lingkungan kerja sehat guna mendorong motivasi, kontribusi optimal, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Keenam, penelitian yang ditulis oleh Renaldo Tumigolung, Jantje Sepang, dan Arazzi Bin Hasan tentang *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado* pada tahun 2019.¹⁶ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Manado. Oleh karena itu, PT. Bank Mandiri Manado disarankan untuk lebih meningkatkan dan memperhatikan budaya organisasi dalam perusahaan. Penerapan budaya organisasi yang tepat dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Selain itu, motivasi karyawan juga perlu diperhatikan dan ditingkatkan lebih lanjut.

Ketujuh, penelitian dengan dilakukan oleh Hendro Rumpoko dan Rochim Sidik tentang *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Insan Krida Utama* pada tahun 2019.¹⁷ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan PT. Insan Krida Utama dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan kinerja mereka.

Adapun sisi perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu penelitian ini mengkaji tentang hubungan status perkawinan terhadap komitmen khususnya pada karyawan/civitas STDI Imam Syafi'i Jember. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti tertarik untuk menelusuri lebih lanjut tentang hubungan status perkawinan terhadap komitmen karyawan, khususnya pada karyawan/civitas STDI Imam Syafi'i Jember. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan dan menganalisis gambaran dan hubungan status perkawinan terhadap tingkat komitmen kerja pada karyawan/civitas STDI Imam Syafi'i Jember dan taraf komitmen kerja mereka yang sudah menikah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional (*associational research*),¹⁸ yang berorientasi pada telaah hubungan antara dua atau lebih variabel, dalam hal ini hubungan antara status perkawinan dengan tingkat komitmen karyawan di STDI Imam Syafi'i Jember.

¹⁶ Renaldo Tumigolung, Jantje Sepang, dan Arazzi Bin Hasan, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7 no. 3 (2019): 4106-4115, <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24950>.

¹⁷ Hendro Rumpoko dan A. Rochim Sidik, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Insan Krida Utama." *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)* 1 no. 1 (2019): 29-33.

¹⁸ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2017), 64.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan independen yang saling berkaitan dalam meninjau hubungan antara status perkawinan dengan tingkat komitmen karyawan STDI Imam Syafi'i Jember. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat komitmen mencakup iklim organisasi, kepuasan terhadap pekerjaan, kebutuhan terpenuhi, keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi, dan penerimaan tujuan organisasi,¹⁹ untuk usia karyawan di bawah 21 tahun hingga lebih dari 50 tahun.

Sementara itu, variabel independen dalam penelitian ini adalah status perkawinan, yang berkenaan dengan stabilitas emosional, kesejahteraan psikologis, serta pengaruhnya terhadap komitmen individu dalam bekerja. Indikator yang digunakan dalam variabel ini meliputi lajang atau menikah termasuk cerai hidup dan cerai mati (duda/janda).

Dengan menganalisis hubungan antara kedua variabel ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi korelasi status perkawinan terhadap komitmen karyawan, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih tajam mengenai dinamika tenaga kerja di lingkungan akademik Islam, khususnya di STDI Imam Syafi'i Jember.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, baik luring maupun daring, yang dirancang untuk memperoleh informasi yang relevan dan akurat sesuai dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden yang terdiri dari karyawan STDI Imam Syafi'i Jember. Pengolahan data dilakukan menggunakan software program JASP. Proses pengolahan data mencakup beberapa tahapan, antara lain *editing* untuk memastikan data bebas dari kesalahan, *coding* untuk mengategorikan jawaban, *entry data* untuk menginput data ke dalam sistem, analisis data untuk menemukan hubungan antarvariabel, dan *saving* untuk menyimpan hasil penelitian secara sistematis.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap dan sistematis, dimulai dari uji validitas untuk menilai kelayakan item kuesioner dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi (r) > 0,361 dan nilai signifikansi (p -value) < 0,05. Setelah itu, dilakukan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk menguji konsistensi instrumen, dengan batas nilai reliabilitas sebesar > 0,70. Selanjutnya, uji normalitas data dilakukan dengan *Shapiro-Wilk Test* untuk memastikan distribusi data normal, dengan kriteria p -value > 0,05. Setelah instrumen dinyatakan valid, reliabel, dan data berdistribusi normal, dilakukan uji korelasi *Pearson* untuk mengidentifikasi arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan antara variabel independen, yaitu Status Perkawinan (X), dan variabel

¹⁹ Edison Estigoy dan Josephine Sulasula. "Factors Affecting Employee Commitment In The Workplace: An Analysis." *Journal of Education and Practice*, 11, no. 27 (2020): 168.

dependen, yaitu Komitmen Karyawan (Y). Setiap tahap analisis data dilaksanakan secara tepat cermat, dan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, variabel Status Perkawinan (X) diperlakukan sebagai variabel *dummy*, yaitu dibubuhkan dengan nilai 0 untuk responden yang belum menikah dan nilai 1 untuk responden yang telah menikah.²⁰ Pendekatan ini digunakan untuk kecermatan analisis hubungan antara status perkawinan dan komitmen karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis *Google Form* serta distribusi langsung di lapangan.

Uji Validitas

Sebelum melangkah ke tahap analisis hubungan antarvariabel, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas guna memastikan kelayakan instrumen yang digunakan. Uji validitas ini bertujuan untuk menilai sejauh mana setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel Komitmen Karyawan (Y) secara akurat. Uji dilakukan menggunakan rumus *Pearson's Correlation (correlate bivariate)* melalui aplikasi JASP versi 0.19.3 sebagaimana tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan

Pearson's Correlations												
Variable		Y.p1	Y.p2	Y.p3	Y.p4	Y.p5	Y.p6	Y.p7	Y.p8	Y.p9	Y.p10	Komitmen Karyawan (Y)
1. Y.p1	Pearson's r	—										
	p-value	—										
2. Y.p2	Pearson's r	0.525	—									
	p-value	0.003	—									
3. Y.p3	Pearson's r	0.537	0.511	—								
	p-value	0.002	0.004	—								
4. Y.p4	Pearson's r	0.278	0.303	0.232	—							
	p-value	0.136	0.104	0.217	—							
5. Y.p5	Pearson's r	0.375	0.336	0.493	0.483	—						
	p-value	0.041	0.070	0.006	0.007	—						
6. Y.p6	Pearson's r	0.629	0.460	0.564	0.139	0.548	—					
	p-value	< .001	0.010	0.001	0.462	0.002	—					
7. Y.p7	Pearson's r	0.255	0.422	0.345	0.396	0.524	0.287	—				
	p-value	0.174	0.020	0.082	0.030	0.003	0.124	—				
8. Y.p8	Pearson's r	0.343	0.282	0.252	0.439	0.539	0.345	0.593	—			
	p-value	0.063	0.130	0.178	0.015	0.002	0.062	< .001	—			
9. Y.p9	Pearson's r	0.050	0.378	0.314	0.200	0.293	0.226	0.590	0.507	—		
	p-value	0.795	0.039	0.091	0.288	0.116	0.229	< .001	0.004	—		
10. Y.p10	Pearson's r	0.278	0.433	0.344	0.175	0.291	0.292	0.584	0.428	0.600	—	
	p-value	0.137	0.017	0.063	0.355	0.119	0.117	< .001	0.018	< .001	—	
11. Komitmen Karyawan (Y)	Pearson's r	0.629	0.671	0.669	0.596	0.743	0.650	0.748	0.729	0.606	0.637	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Komitmen Karyawan memiliki nilai korelasi Pearson (r) lebih dari 0,361 dengan nilai signifikansi (p -value) kurang dari 5% ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki tingkat hubungan yang signifikan terhadap total skor variabel. Nilai korelasi tertinggi terdapat pada item Y.p7 dengan $r = 0,748$, sedangkan nilai korelasi terendah tercatat pada item Y.p4 dengan $r = 0,596$.

²⁰ Reza Mubarak, *Pengantar Ekonometrika*, (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2021), hlm. 142.

Sebuah item yang digunakan dalam penelitian kuantitatif dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi item total lebih dari 0,361 dan nilai p-value kurang dari 0,05. Dengan terpenuhinya dua kriteria ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan yang mengukur Komitmen Karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Realibilitas

Setelah dilakukan uji validitas, langkah selanjutnya dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi kuesioner, yaitu untuk memastikan bahwa instrumen tersebut menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya apabila dilakukan pengukuran secara berulang kali.

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap variabel Komitmen Karyawan (Y) dengan menggunakan koefisien reliabilitas. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas (*estimate*) lebih besar dari 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Karyawan

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.856	0.042	0.773	0.938

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas yang ditampilkan dalam tabel 2, diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,856. Nilai ini jauh di atas ambang batas minimum yang ditentukan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel Komitmen Karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Artinya, seluruh item dalam kuesioner ini memiliki konsistensi yang baik, sehingga layak dan *reliabel* untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Untuk memastikan kelayakan data dalam pengujian statistik parametrik, dilakukan uji normalitas terhadap variabel Komitmen Karyawan (Y). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal, yang menjadi salah satu prasyarat utama dalam analisis korelasi Pearson.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Test	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.950	0.166

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Shapiro-Wilk Test*, metode yang dinilai efektif untuk sampel berukuran kecil hingga sedang. Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada tabel 3, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,166.

Data disebut berdistribusi normal apabila nilai signifikansi uji *Shapiro-Wilk* lebih besar dari 0,05. Karena hasil nilai signifikansi 0,166 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data variabel Komitmen Karyawan memenuhi kriteria normalitas pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, secara statistik, data variabel ini layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut dan memenuhi syarat penggunaan teknik uji korelasi *Pearson* sesuai dengan pendekatan kuantitatif yang diterapkan dalam penelitian ini.

Uji Korelasi

Selanjutnya dilakukan analisis korelasi untuk menguji hubungan antara Status Pernikahan (X) dengan Komitmen Karyawan (Y) di STDI Imam Syafi'i Jember. Berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson* yang tercantum pada tabel 4, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,051 dan nilai *Pearson Correlation* sebesar -0,360.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

<i>Pearson's Correlations</i>			
Variable		Status Pernikahan (X)	Komitmen Karyawan (Y)
1. Status Pernikahan (X)	Pearson's r	—	
	p-value	—	
2. Komitmen Karyawan (Y)	Pearson's r	-0.360	—
	p-value	0.051	—

Secara statistik, nilai signifikansi 0,051 sedikit berada di atas ambang batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara status pernikahan dengan komitmen karyawan tidak signifikan secara statistik. Dengan kata lain, perubahan status pernikahan (dari belum menikah menjadi menikah) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen karyawan di lingkungan penelitian ini.

Meskipun ditemukan hubungan yang negatif (koefisien -0,360), yang berarti bahwa perubahan status pernikahan cenderung diikuti dengan sedikit penurunan komitmen, akan tetapi hubungan tersebut berada pada kategori lemah, karena berada di rentang 0,21 hingga 0,40 yang dikategorikan sebagai hubungan yang lemah.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa status pernikahan bukan faktor utama yang menentukan tingkat komitmen karyawan. Ada probabilitas bahwa komitmen karyawan

lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti tingkat gaji,²¹ lingkungan kerja,²² gaya kepemimpinan,²³ dan motivasi intrinsik.²⁴

Interpretasi ini menegaskan bahwa meskipun terdapat kecenderungan hubungan negatif, hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di STDI Imam Syafi'i Jember. Oleh sebab itu, dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan, pihak kampus perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh secara signifikan, serta memperkuat program-program pengembangan karir, pembinaan profesi, dan penguatan motivasi karyawan secara menyeluruh. Temuan ini sangat urgen sebagai bahan pertimbangan dalam kebijakan berkelanjutan pada institusi, khususnya dalam manajemen SDM di lingkungan akademik maupun profesional.

Kampus sebagai institusi pendidikan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai landasan dalam menyusun strategi peningkatan komitmen tenaga pengajar dan civitas dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, serta kebijakan yang mendorong keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Dalam perspektif Islam, komitmen dalam bekerja adalah bentuk ibadah sosial.²⁵ Allah subhanahu wa taala berfirman,

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

*"Dan katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu."*²⁶

Ayat ini menegaskan bahwa setiap amal perbuatan, termasuk pekerjaan profesional, tidak terlepas dari pengawasan Allah dan manusia, serta akan mendapatkan balasannya. Sebab apa pun kebaikan atau keburukan yang kalian lakukan, Allah pasti mengetahuinya, lalu Rasul-Nya dan hamba-hamba-Nya yang beriman pun akan diberi tahu tentang perbuatan kalian, meskipun itu tersembunyi.²⁷

²¹ Agung Wahyu Handaru dan Nailul Muna, "Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* pada Divisi PT Jamsostek." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 3 no. 1 (2012): 17.

²² Rahma Karida dan Inge Dhamanti, "Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Kerja dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit." *Jurnal Kesehatan Tambusai* 5 no. 2 (2024): 2676, <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i2.21007>.

²³ Rizka Novri Hidayati, Muhammad Giatman, dan Ernawati Ernawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kedai BFC Deriz Depan Basko Padang." *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)* 6 no. 2 (2021): 246, <https://doi.org/10.29210/3003982000>.

²⁴ Emiyanti, Eny Rochaida, dan Irsan Tricahyadinata, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai." *The Manager Review* 2 no. 1 (2020): 21.

²⁵ Muhammad Fath Mashuri dan Ahmad Sulaiman, "Eksplorasi Komitmen Organisasi Karyawan pada Amal Usaha Pendidikan Muhammadiyah: Studi Indigenous Psychology." *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya* 4 no.1 (2021): 61, <https://doi.org/10.15575/jpib.v4i1.11944>.

²⁶ QS. At-Taubah (9): 105.

²⁷ Abdurrahman bin Nashir As-Sa'di, *Taisirul Karim Ar-Rahman Fii Tafsir Kalam Al-Mannan*, (Beirut: Muassasah Ar-Risalah, 1420 H), 351.

Maka dari itu, baik individu yang sudah menikah maupun belum, dituntut untuk tetap menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang tertata dalam bekerja, serta senantiasa menghadirkan rasa diawasi oleh Allah taala. Rasulullah *shallallahu 'alaibi wa sallam* juga bersabda,

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتِمَّهُ

*“Sesungguhnya Allah mencintai apabila salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, maka dia melakukannya dengan itqan (sungguh-sungguh dan profesional).”*²⁸

Hadis ini menjadi dorongan moral bahwa setiap pekerjaan hendaknya dilakukan dengan optimal dan penuh komitmen. Seorang Muslim akan mendapatkan pahala atas pekerjaannya yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan intens. Sebab menyempurnakan dan memperbaiki pekerjaan merupakan hal yang dianjurkan dalam syariat Islam.²⁹ Sebaliknya, orang yang dengan sengaja meremehkan pekerjaannya, bahkan teledor, ia akan diminta pertanggungjawaban, karena hal itu dianggap sebagai bentuk pengkhianatan terhadap amanah, sebagaimana sabda Rasulullah *shallallahu 'alaibi wa sallam*,

مَنْ عَشَّنَا فَلَيْسَ مِنَّا

*“Barang siapa yang berbuat curang, maka ia bukan termasuk golongan kami.”*³⁰

Oleh karena itu, komitmen kerja tidak semata-mata ditentukan oleh status pernikahan, melainkan oleh iman, niat, integritas, dan kesadaran spiritual. Ini mengindikasikan bahwa segala upaya, termasuk dalam dunia kerja, merupakan bagian dari amal dan usaha yang bernilai pahala di sisi Allah. Maka dari itu, lembaga pendidikan seperti STDI Imam Syafi'i sangat perlu, bukan hanya fokus pada faktor-faktor administratif, tetapi juga mendorong penguatan spiritual dan pembinaan kepribadian Islami dalam budaya kerja, demi tercapainya komitmen kerja yang utuh dan berkualitas.

²⁸ Abu Bakar Ahmad bin Al-Husain Al-Baihaqi, *Al Jami Lisyu'ab Al-Iman*, (Riyadh: Maktabah Ar-Rusyid, 1423 H) no. 4930, sanad hadis sahih.

²⁹ Lajnah Fatawa As-Syabakah Al-Islamiyyah, *Fatawa As-Syabakah Al-Islamiyyah*, (Saudi: Fatawa As-Syabakah Al-Islamiyyah, 2009), 3244

³⁰ Abu Al-Husain Muslim bin Al-Hajjaj Al-Qusyairi An-Naisaburi, *Sahih Al Imam Muslim*, (Kairo: Dar At-Ta'sil, 1439 H), no. 93.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan telaah yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara status perkawinan dengan komitmen karyawan di Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember bersifat negatif, tetapi tidak signifikan. Nilai korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa perubahan status pernikahan, baik menikah maupun belum menikah, tidak memberikan pengaruh yang erat terhadap tingkat komitmen karyawan. Selain itu, tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut berada dalam kategori lemah, sehingga tidak dapat dijadikan indikator utama dalam mengukur komitmen kerja civitas. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar status pernikahan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan.

REFERENSI

Al-Quran Al-Karim.

Al-Baihaqi, Abu Bakar Ahmad bin Al-Husain. *Al Jami Lisyu'ab Al-Iman*. Riyadh: Maktabah Ar-Rusyd, 1423 H.

An-Naisaburi, Abu Al-Husain Muslim bin Al-Hajjaj Al-Qusyairi. *Sabih Al-Imam Muslim*. Kairo: Dar At-Ta'sil, 1439 H.

As-Sa'di, Abdurrahman bin Nashir. *Taisirul Karim Ar-Rahman Fii Tafsir Kalam Al-Mannan*. Beirut: Muassasah Ar-Risalah, 1420 H.

Emiyanti, Eny Rochaida, dan Irsan Tricahyadinata. "Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai." *The Manager Review* 2, no. 1 (2020).

Estigoy, Edison dan Josephine Sulasula. "Factors Affecting Employee Commitment In The Workplace: An Analysis." *Journal of Education and Practice* 11, no. 27 (2020).

Fadilla, Wulan Sari dan Syamsir Syamsir. "Pengaruh Umur dan Status Perkawinan Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar." *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMLAP)* 1, no. 4 (2019).

Fani, Tiari Rahma dan Yudi Ferdiana Permana. "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10, no. 4 (2024).

Handaru, Agung Wahyu dan Nailul Muna. "Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT Jamsostek." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 3, no. 1 (2012).

Hariani, Mila, Samsul Arifin, dan Arif Rahman Putra. "Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan." *Management & Accounting Research Journal* 3, no. 2 (2019).

Hazmi, Ferrinda Aprilia Kautsar Syaharani, Diah Priharsari, dan Fajar Pradana. "Analisis Pengaruh Gender dan Status Perkawinan terhadap Produktivitas Karyawan Work From Anywhere (WFA)." *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer* 6, no. 11 (2022).

Hidayati, Rizka Novri, Muhammad Giatman, dan Ernawati Ernawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kedai BFC Deriz Depan Basko Padang." *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)* 6, no. 2 (2021).

Jariah, Nur Ainun, dan Lia Kurniasari. "Hubungan Antara Status Pernikahan dan Penggunaan Kontrasepsi dengan Kejadian Kanker Payudara." *Borneo Studies and Research* 2, no. 2 (2021).

Karida, Rahma dan Inge Dhamanti. "Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Kerja dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit." *Jurnal Kesehatan Tambusai* 5, no. 2 (2024).

Lajnah Fatawa As-Syabakah Al-Islamiyyah. *Fatawa As-syabakah Al-Islamiyyah*. (Saudi: Fatawa As-Syabakah Al-Islamiyyah, 2009).

- Mashuri, Muhammad Fath, dan Ahmad Sulaiman. "Eksplorasi Komitmen Organisasi Karyawan pada Amal Usaha Pendidikan Muhammadiyah: Studi *Indigenous Psychology*." *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya* 4, no.1 (2021).
- Rumpoko, Hendro dan A. Rochim Sidik. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Insan Krida Utama." *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)* 1, no. 1 (2019).
- Tumigolung, Renaldo, Jantje Sepang, dan Arazzi Bin Hasan. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7, no. 3 (2019).
- Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kecana, 2017.
- <https://stdiis.ac.id/>, diakses tanggal 15 Januari 2025.