

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI JENIS
KELAMIN PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA
DI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebahagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area**

Oleh:

IRSYAD AFDHILLAH SISWANTO

178600457



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/10/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)28/10/22

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI JENIS
KELAMIN PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA
DI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

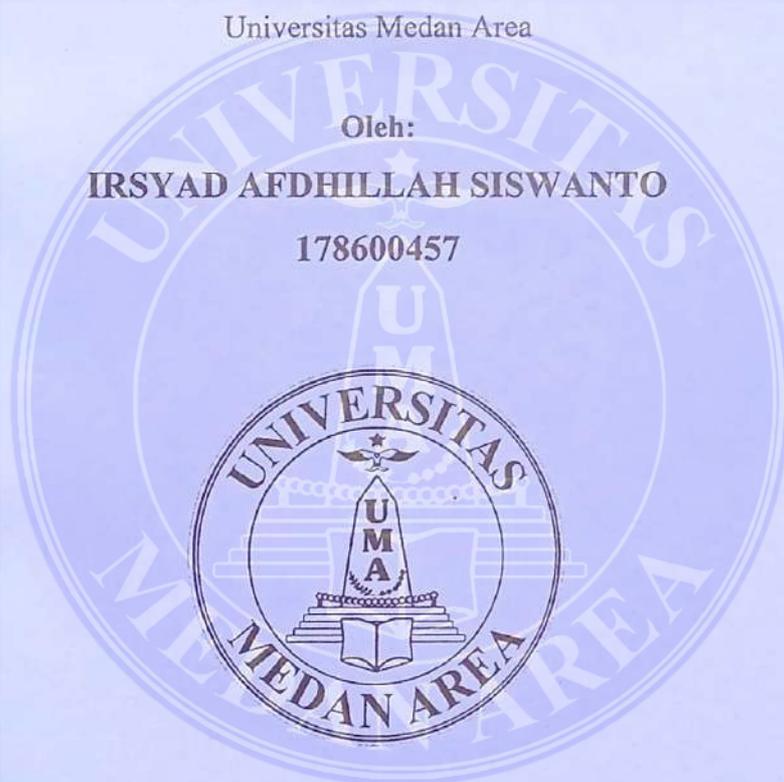
SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebahagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

IRSYAD AFDHILLAH SISWANTO

178600457



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/10/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)28/10/22

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI JENIS
KELAMIN PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA
DI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebahagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:
IRSYAD AFDHILLAH SISWANTO
178600457

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

ii

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/10/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)28/10/22

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI JENIS
KELAMIN PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA DI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dipersiapkan dan disusun oleh Irsyad Afdhillah Siswanto

17.860.0457

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Pada tanggal, 2 September 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi.)

Sekretaris

(Doli Maulana Gama Samudera Lbs, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing

(Meri Hafni, S.Psi, M.Si)

Penguji Tamu

(Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu

Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Tanggal, 2 September 2022

Kepala Bagian



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

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irsyad Afdhillah Siswanto
NIM : 17.860.0457
Tahun Terdaftar : 2022
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur- unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya peneliti lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya peneliti lain, maka peneliti bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 2 September 2022



Irsyad Afdhillah Siswanto

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Irsyad Afdhillah Siswanto
NPM : 17.860.0457
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 2 September 2022

Yang Menyatakan



(Irsyad Afdhillah Siswanto)

PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA DI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Oleh:
IRSYAD AFDHILLAH SISWANTO
NIM: 17.860.0457

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada anggota unit kegiatan mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang yang merupakan anggota aktif di UKM Fakultas Psikologi UMA. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan metode Skala Likert melalui skala komitmen organisasi yang diukur dengan 3 aspek komitmen organisasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis *t-test*, didapatkan hasil signifikan $p = 0,007 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata hipotetik dan empirik maka dapat diperoleh komitmen organisasi anggota laki-laki dengan SD sebesar 8,022, nilai rata-rata hipotetik sebesar 72,5 dan nilai rata-rata empirik sebesar 84,59, kemudian berada pada kategori tinggi. Sedangkan komitmen organisasi anggota perempuan memiliki SD sebesar 13,650, dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 72,5 dan nilai rata-rata empirik sebesar 89,33, kemudian berada pada kategori tinggi. Yang berarti bahwa komitmen organisasi anggota perempuan lebih tinggi dibandingkan anggota laki-laki.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Jenis Kelamin, Anggota UKM

DIFFERENCES IN ORGANIZATIONAL COMMITMENT FROM GENDER OF STUDENT ACTIVITY UNIT MEMBERS AT FACULTY OF PSYCHOLOGY UNIVERSITY OF MEDAN AREA

By:

IRSYAD AFDHILLAH SISWANTO

NIM: 17,860.0457

ABSTRACT

This study aims to determine the differences in organizational commitment in terms of gender in the members of the student activity unit at the Faculty of Psychology, Medan Area University. This research method uses a comparative quantitative approach. The population in this study was 70 people who were active members of the UKM Faculty of Psychology UMA. The sample in this study was 70 people. Sampling techniques in this study with total sampling. Data collection uses the Likert Scale method through an organizational commitment scale which is measured by 3 aspects of organizational commitment. The data analysis technique uses the t-test analysis technique, obtained a significant result $p = 0.007 < 0.050$, this means that the significance value obtained is smaller than 0.050. Based on the results of the calculation of the hypothetical and empirical average, it can be obtained the organizational commitment of male members with an elementary school of 8.022, a hypothetical average value of 72.5 and an empirical average value of 84.59, then it is in the high category. Meanwhile, the commitment of women's member organizations has an elementary school of 13.650, with a hypothetical average score of 72.5 and an empirical average score of 89.33, then it is in the high category. Which means that the organizational commitment of female members is higher than that of male members.

Keywords: *Organizational Commitment, Gender, UKM Members*

MOTTO

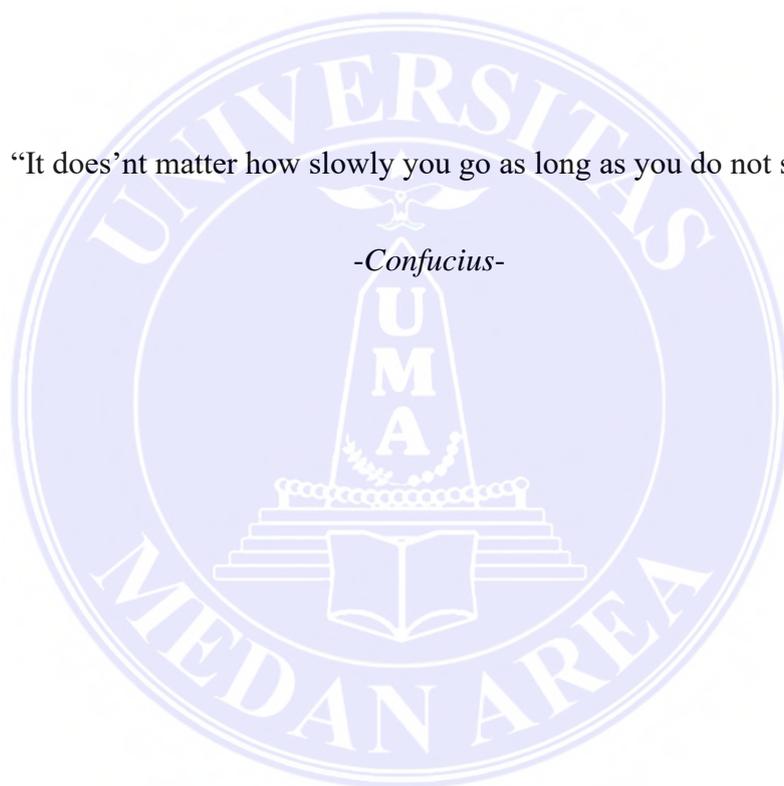
مَنْ صَبَرَ ظَفِرٌ

“Siapa yang bersabar akan beruntung”

-Imam Syafi'i-

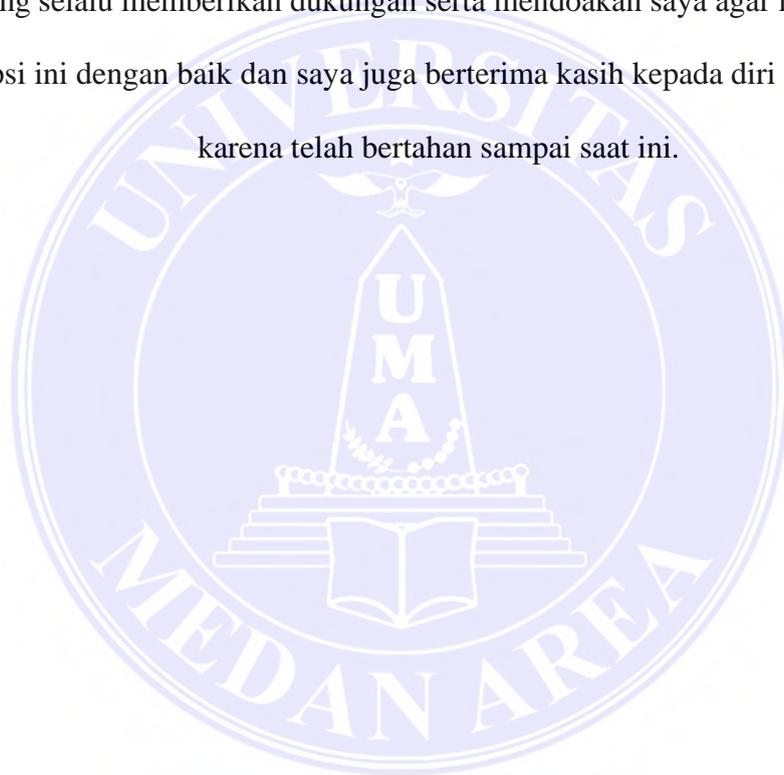
“It does'nt matter how slowly you go as long as you do not stop”

-Confucius-



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis. Terima kasih ya Allah sudah memberikan kelancaran dan kemudahan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang sederhana ini. Skripsi ini saya dedikasikan kepada kedua orang tua saya yang selalu memberikan dukungan serta mendoakan saya agar menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan saya juga berterima kasih kepada diri saya sendiri karena telah bertahan sampai saat ini.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Tak hentinya peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah Swt yang telah memudahkan segala urusan peneliti dalam membuat proposal penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area”**.

Jika ada kekurangan dalam karya tulis ilmiah ini penulis memohon untuk dimaafkan karena kesempurnaan hanya milik Tuhan. Penulis menyadari bahwa karya tulis ilmiah ini sangat jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya tulis ilmiah ini.

Medan, 2 September 2022

Irsyad Afdhillah Siswanto

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul **“Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini, penulis mengalami berbagai kesulitan, akan tetapi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi Psikolog selaku Wakil Dekan I bidang akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku kepala bidang psikologi industri dan organisasi.
6. Ibu Meri Hafni, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah berperan banyak memberi saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi penulis.
7. Seluruh dosen dan staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang tidak pernah lelah memberikan inspirasi kepada seluruh mahasiswa dan membantu dalam urusan administrasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
8. Teman-teman anggota UKM Forum Mahasiswa Islam Psikologi *Ar-Ruuh* UMA dan Keluarga Mahasiswa Kristen Psikologi UMA yang telah memberikan kesempatan untuk saya melakukan penelitian hingga selesai.
9. Kedua orang tua saya bapak Masiswanto & ibu Rosmawati, yang sudah membesarkan penulis dengan baik hingga saat ini saya mencapai di titik ini karena dukungan, kasih sayang, dan nasihat yang tiada hentinya selalu diberikan kepada penulis.
10. Saudari kandung saya. Ayu Nindyah Putri Siswanto, Khaulah Aisyah Putri Siswanto dan Afifah Hanan Siswanto, terima kasih telah mensuport penulis khususnya kepada kakak penulis yang selalu memberi dukungan berupa kebutuhan skunder, primer, maupun tersier.
11. Teman Hidup penulis Insyallah. Nona Youlanda, yang selalu menemani saya dengan sangat sabar dan selalu ada saat saya mulai merasa tidak baik-baik saja.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, kritik dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun, senantiasa penulis terima. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya penulis.

Medan, 2 September 2022

Irsyad Afdhillah Siswanto



RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Irsyad Afdhillah Siswanto

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat & Tanggal Lahir : Jambi, 25 Juli 1998

Alamat : Jl. Sei Blumai Hilir Gang Amal, No. 35.
Desa Tanjung Morawa A, Deli Serdang

Kode Pos : 20147

Nomor Ponsel : 0821 8693 9670

Email : irsyadafdhillah09@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. MIN Kota Jambi
2. MTsN Model Kota Jambi
3. MAN Model Kota Jambi

Medan, 2 September 2022

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
<i>ABSTRACT</i>	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10

A. Pengertian Komitmen	10
B. Komitmen Organisasi.....	11
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	11
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	12
3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi	13
4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi	16
C. Jenis Kelamin	18
D. Perbedaan Komitmen Organisasi Anggota UKM Fakultas Psikologi UMA Ditinjau Dari Jenis Kelamin	19
E. Kerangka Konseptual	23
F. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Tipe Penelitian	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
1. Komitmen Organisasi	25
D. Populasi dan Sampel Penelitian	25
1. Populasi	25
2. Sampel	25
3. Teknik Pengambilan Sampel	26
E. Metode Pengumpulan Data	26
F. Validitas dan Reliabilitas	28
1. Validitas	28

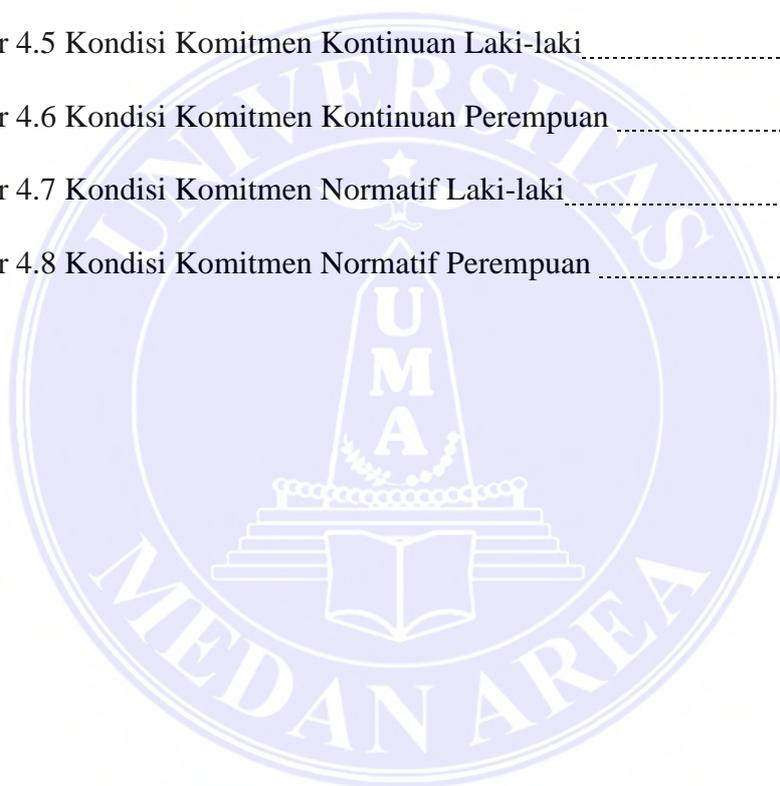
2. Reliabilitas	28
G. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Orientasi Kancan Penelitian	31
B. Persiapan Penelitian	32
1. Persiapan Administrasi	33
2. Persiapan Alat Ukur	33
C. Pelaksanaan Penelitian	34
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	35
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	36
1. Uji Normalitas	36
2. Uji Homogenitas	37
3. Hasil Perhitungan Analisis <i>T-Test</i>	37
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	40
5. Analisis Deskriptif	47
F. Pembahasan	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
A. Simpulan	52
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi Sebelum di <i>Try-Out</i>	34
Tabel 4.2 Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi Setelah di <i>Try-Out</i>	35
Tabel 4.3 Distribusi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	36
Tabel 4.4 Uji Normalitas	36
Tabel 4.5 Uji Homogenitas	37
Tabel 4.6 Uji Analisis <i>T-Test</i>	37
Tabel 4.7 Uji Analisis <i>T-Test</i> Komitmen Afektif	38
Tabel 4.8 Uji Analisis <i>T-Test</i> Komitmen Kontinuan	39
Tabel 4.9 Uji Analisis <i>T-Test</i> Komitmen Normatif	39
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	44
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik Komitmen Afektif	44
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik Komitmen Kontinuan	45
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik Komitmen Normatif.....	46
Tabel 4.14 Deskriptif Aspek-aspek Komitmen Organisasi Anggota Laki-laki	46
Tabel 4.15 Deskriptif Aspek-aspek Komitmen Organisasi Anggota Perempuan	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1 Kondisi Komitmen Organisasi Laki-laki	40
Gambar 4.2 Kondisi Komitmen Organisasi Perempuan	40
Gambar 4.3 Kondisi Komitmen Afektif Laki-laki	41
Gambar 4.4 Kondisi Komitmen Afektif Perempuan	41
Gambar 4.5 Kondisi Komitmen Kontinuan Laki-laki	42
Gambar 4.6 Kondisi Komitmen Kontinuan Perempuan	42
Gambar 4.7 Kondisi Komitmen Normatif Laki-laki	43
Gambar 4.8 Kondisi Komitmen Normatif Perempuan	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Penelitian	59
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas	60
Lampiran 3 Uji Normalitas	71
Lampiran 4 Uji <i>T-Test</i> Komitmen Organisasi	73
Lampiran 5 Uji <i>T-Test</i> Komitmen Afkrtif	75
Lampiran 6 Uji <i>T-Test</i> Komitmen Kontinuan	77
Lampiran 7 Uji <i>T-Test</i> Komitmen Normatif	79
Lampiran 8 Alat Ukur Penelitian Sebelum Uji Coba	81
Lampiran 9 Alat Ukur Penelitian Setelah Uji Coba	84
Lampiran 10 Surat Penelitian	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di setiap organisasi, tanpa adanya SDM yang memadai maka tentu sulit sebuah organisasi dapat bertahan. Hersona (2012) menyatakan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia juga akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, maupun individu. Upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat diperlukan, sebab hal itu berkaitan dengan didapatnya anggota yang berkomitmen. Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi, tanpa komitmen organisasi maka akan sukar diharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.

Komitmen anggota terhadap organisasi merupakan salah satu kunci yang turut berperan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam diri anggota yang memiliki rasa komitmen terhadap organisasi akan terkandung keyakinan, keterikatan emosional, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik selama menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian Kristiwardhana & Nugraheni (2010) mendapati bahwa komitmen berdampak kepada performa kerja anggota, yang akhirnya akan berpengaruh pada kinerja dan peningkatan produktivitas suatu organisasi.

Ada beberapa alasan menurut Mowday, Porter, & Steers (dalam Yusuf & Syarif, 2017) mengapa organisasi perlu melakukan berbagai usaha guna meningkatkan komitmen organisasi dalam diri anggotanya. Pertama, semakin tinggi komitmen anggota, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen anggota, maka ia pun ingin tetap berada dalam organisasi untuk jangka waktu yang lama. Dengan kata lain, anggota tidak berniat meninggalkan organisasi.

Luthans (2011) menjelaskan komitmen organisasi sebagai keinginan seseorang yang kuat untuk tetap berada dalam suatu organisasi, keinginan untuk tetap berusaha dengan keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi mencerminkan seorang individu dapat mengidentifikasi dirinya bersama dirinya dan organisasi terikat dengan tujuan-tujuan yang ada pada organisasi. Penelitian Khairuddin (2018) memberikan hasil bahwa salah satu hal yang mendasari anggota bertahan dalam suatu organisasi adalah karena adanya ikatan afektif terhadap organisasi.

Allen dan Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi individu di mana terbagi ke dalam dua variabel yaitu demografis dan disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa tingkat

komitmen organisasi seorang anggota akan bergantung pada karakteristik personal dan berbeda-beda pula tingkatannya pada tiap individu.

Salah satu contoh pengaruh karakteristik personal terhadap komitmen organisasi ialah jenis kelamin. Dalam perannya, baik anggota perempuan maupun anggota laki-laki memiliki kewajiban yang sama yakni mewujudkan visi dan misi dari organisasi yang diikutinya. Akan tetapi, antara perempuan dan laki-laki memiliki karakteristik yang berbeda sehingga berbeda pula cara dalam menjalankan perannya di dalam organisasi.

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan dua Unit Kegiatan Mahasiswa aktif yang dimilikinya, rata-rata memiliki anggota perempuan yang lebih banyak daripada laki-lakinya. Diketahui dari data anggota aktif kedua UKM, terdapat 50 anggota perempuan dari 70 anggota aktif kedua UKM tersebut. Walau jumlah anggota laki-laki tidak sampai setengah dari anggota perempuan tidak berarti peran laki-laki tidak dianggap di dalam UKM. Demi terwujudnya visi dan misi dari UKM, setiap anggota akan berusaha menunjukkan komitmen mereka dalam berorganisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswanto & Izzati (2021), anggota perempuan menunjukkan bahwa mereka ingin tetap berada di organisasi sehingga muncul rasa tanggung jawab tinggi atas tugas yang mereka dapat. Berbeda dengan laki-laki, mereka akan berusaha menunjukkan kualitasnya dikarenakan perannya sebagai laki-laki yang harus bisa lebih dari perempuan. Dari penelitian tersebut, didapati bahwa baik perempuan dan laki-laki memiliki cara yang berbeda dalam menunjukkan komitmennya dalam berorganisasi.

Peneliti jumpai pada anggota UKM Fakultas Psikologi UMA, mereka sangat meyakini akan nilai-nilai yang ada di organisasi mereka. Walaupun awalnya setiap anggota memiliki tujuan yang berbeda untuk masuk ke UKM, namun setelah masuk dan lama menetap di dalam UKM tersebut akhirnya setiap anggota menerima dan berusaha mewujudkan tujuan dari organisasi dibandingkan keinginan pribadi mereka.

Dalam prosesnya, setiap anggota menunjukkan upaya-upaya mereka dalam menyukseskan setiap kegiatan maupun visi misi dari UKM. Baik KMKP UMA maupun FORMASI *Ar-RuuH* UMA, anggota di setiap UKM tersebut memiliki kesamaan dalam menunjukkan kontribusinya di organisasi baik laki-laki maupun perempuan. Bertukar ide dan gagasan merupakan hal yang biasa, karena semua merasa bahwa idenyalah yang terbaik bagi organisasi ini. Ketika ada sebuah kegiatan tak jarang mereka harus memberikan sebagian uang mereka untuk jalannya kegiatan tersebut, bahkan ada yang memberi lebih dari uang kontribusi yang di sepakati di awal. Demi suksesnya sebuah kegiatan, mereka harus meluangkan waktu lebih untuk organisasi, baik rapat, survei lapangan, belanja kebutuhan organisasi, ataupun diskusi-diskusi ringan dengan senior ataupun teman organisasi lainnya demi mendapat wejangan penuh nasihat dan motivasi ataupun berbagi senda gurau sehingga rasa kekeluargaan semakin kental dalam organisasi tersebut. Ketika dilaksanakannya kegiatan, setiap anggota berusaha saling bahu-membahu, saling menyemangati, dan gotong royong demi lancar dan suksesnya kegiatan tersebut.

Walaupun memiliki banyak kesamaan, nyatanya terdapat juga perbedaan pada anggota dalam komitmennya berorganisasi. Dari hasil wawancara singkat didapati bahwa kebanyakan anggota laki-laki bertahan dalam organisasi dikarenakan perasaan emosional seperti sudah untuk meninggalkan teman-teman satu organisasi yang telah bersama dalam banyak susah senang, dan juga banyak anggota laki-laki yang memiliki keyakinan tinggi terhadap nilai-nilai yang ada di organisasi yang diikutinya tersebut. Hal ini sesuai dengan pengertian komitmen afektif yang merupakan aspek dasar yang disebabkan oleh ikatan emosional serta kesamaan tujuan dengan organisasi.

Berbeda dengan anggota perempuan, selain karena perasaan emosional kebanyakan anggota perempuan merasa akan kehilangan beberapa keuntungan ketika meninggalkan organisasi. Dalam hal ini seperti anggota perempuan UKM FORMASI yang merasa akan sulit mendapatkan teman seperti teman-temannya di organisasi yang sepemikiran atau satu frekuensi dengannya, mereka juga merasa akan sulit mencari kegiatan kajian seperti di FORMASI. Begitupun dengan anggota perempuan UKM KMKP, selain tidak ingin kehilangan teman satu organisasi, mereka merasa dengan bergabung di organisasi ini mereka tetap dapat belajar serta beribadah secara teratur yang mana hal ini sesuai dengan pengertian dari aspek komitmen kontinuan.

Selain itu, kebanyakan anggota perempuan setelah sekian lama berada di organisasi yang diikutinya, mereka memiliki rasa cinta yang semakin besar terhadap organisasinya tersebut. Baik dari anggota perempuan UKM FORMASI ataupun KMKP merasa sudah terlanjur nyaman sehingga merasa akan sangat

merugi dan sangat tidak nyaman jika harus meninggalkan organisasi apapun alasannya. Hal ini sangat sesuai dengan pengertian dari aspek komitmen normatif.

Uraian di atas menunjukkan betapa besarnya komitmen organisasi yang merupakan sikap yang ditunjukkan secara formal, afektif dan keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi. Jenis kelamin antara setiap anggota UKM juga akan mempengaruhi komitmen organisasi dari anggota tersebut, maka baik perempuan dan laki-laki mempunyai caranya sendiri dalam menunjukkan kontribusi aktifnya. Di dalam organisasi yang selayaknya piring, setiap anggota selayaknya sendok dan garpu saling melengkapi dan saling membutuhkan., setiap anggota akan memberikan upaya terbaiknya di wadah tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti perbedaan komitmen organisasi anggota unit kegiatan mahasiswa Fakultas Psikologi UMA ditinjau berdasarkan jenis kelamin.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi, didapati bahwa dari dua ribu lebih mahasiswa aktif Fakultas Psikologi UMA ternyata hanya 2,72% yang mengikuti UKM yang disediakan Fakultas Psikologi UMA. Dan dari seluruh mahasiswa Fakultas Psikologi UMA yang mengikuti organisasi di UKM Fakultas Psikologi UMA ternyata tidak seluruhnya komitmen dalam berorganisasi. Terlebih ketika mahasiswa yang mengikuti organisasi tersebut mengalami banyak hambatan atau mengalami ketidak nyamanan di organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Komitmen adalah sebuah keinginan kuat individu dalam menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya, sehingga hal

ini sangatlah penting dimiliki oleh anggota organisasi. Termasuk sangat penting untuk dimiliki anggota yang akan menduduki suatu jabatan di organisasi.

Unit kegiatan mahasiswa sebagai organisasi non-profit yang mana menurut penelitian Kurtosis dkk (2017) merupakan tempat pertukaran sosial di mana anggotanya membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya sementara pada saat yang sama organisasi menyediakan lingkungan yang mendukung untuk memenuhi kebutuhan anggotanya seperti peningkatan diri, rasa memiliki, dan kebutuhan sosioemosional lainnya. Maka seharusnya anggota organisasi memiliki komitmen terhadap organisasi yang diikutinya.

Dengan beragam karakteristik anggota yang ada di dalam UKM, sehingga setiap anggota akan berusaha mewujudkan visi dan misi dari UKM yang diikutinya dengan cara mereka masing-masing. Salah satu karakteristik yang sangat mempengaruhi dalam komitmen organisasi ialah jenis kelamin di mana baik perempuan dan laki-laki memiliki kemampuan dan sudut pandang yang berbeda dalam membantu tumbuhnya UKM. Dalam penelitian Aydin, dkk (dalam Satriawan dan Anindita, 2021) dijelaskan bahwa perempuan lebih berkomitmen daripada laki-laki. Tetapi tidak berarti laki-laki tidak berkomitmen, laki-laki juga berusaha menunjukkan komitmennya dengan kelebihan yang mereka miliki.

Berdasarkan observasi singkat di masing-masing UKM Fakultas Psikologi UMA, baik perempuan dan laki-laki punya hak dan kewajiban yang sama dalam berkontribusi di UKM, baik tugas maupun jabatan semua bisa berupaya untuk mencapai hal tersebut sesuai dengan kemampuannya sehingga setiap anggota memiliki caranya sendiri dalam menunjukkan komitmen

organisasinya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti tentang Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang diuraikan, maka penulis membatasi masalah perbedaan komitmen organisasi pada anggota aktif laki-laki dan perempuan unit kegiatan mahasiswa Fakultas Psikologi UMA.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu: “Bagaimanakah perbedaan komitmen organisasi dari anggota perempuan dan anggota laki-laki unit kegiatan mahasiswa Fakultas Psikologi UMA”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perbedaan komitmen organisasi anggota perempuan dan laki-laki unit kegiatan mahasiswa Fakultas Psikologi UMA.

F. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

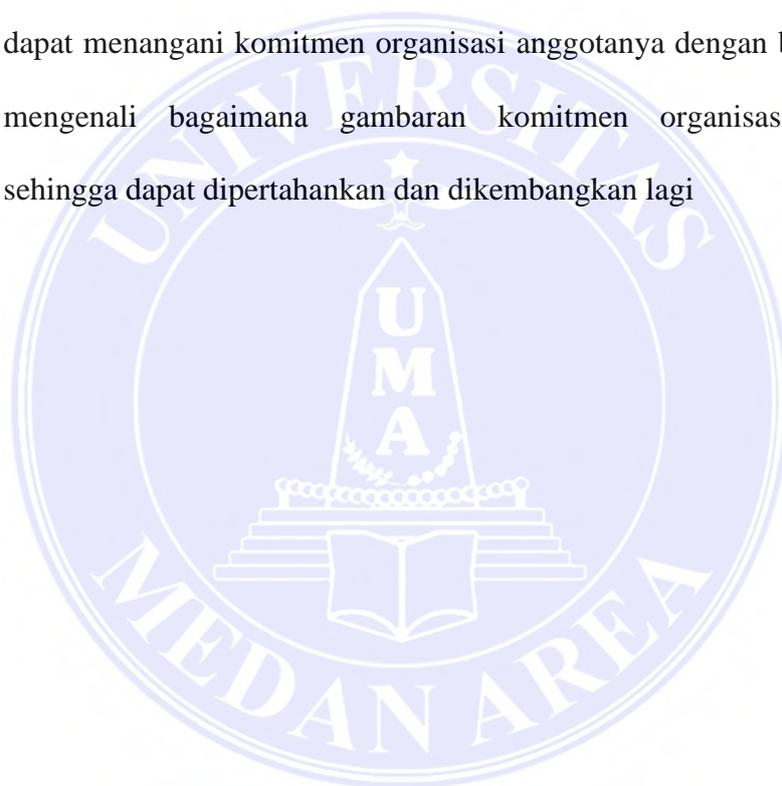
Penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap pemahaman mengenai gambaran komitmen organisasi serta menambah wawasan dan

pengetahuan serta referensi ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi organisasi mengenai komitmen berorganisasi. Diharapkan agar pengurus organisasi dapat menangani komitmen organisasi anggotanya dengan baik dan dapat mengenali bagaimana gambaran komitmen organisasi anggotanya sehingga dapat dipertahankan dan dikembangkan lagi



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Komitmen

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), komitmen adalah perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu. Mathin dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan, komitmen adalah derajat yang mana individu percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasinya. Selanjutnya, Thomson dan Mabey (dalam Yulistiani, 2017) membedakan komitmen menjadi tiga tingkatan atau derajat, sebagai berikut:

- a. Komitmen pada tugas (*Job Commitment*), merupakan komitmen yang berhubungan dengan aktivitas kerja.
- b. Komitmen pada karier (*Career Commitment*), komitmen pada karier lebih luas dan kuat dibandingkan dengan komitmen pada pekerjaan tertentu. Komitmen ini lebih berhubungan dengan bidang karier daripada sekumpulan aktivitas.
- c. Komitmen pada organisasi (*Organizational Commitment*), merupakan jenjang komitmen yang paling tinggi tingkatannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan keterikatan seseorang secara sadar terhadap suatu organisasi yang diikutinya.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Robin (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) menjelaskan, komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana seorang individu memihak pada satu organisasi tertentu, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sejalan dengan itu, Armstrong dan Taylor (dalam Pratama, 2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk konstruksi multidimensi yang dimiliki individu, yaitu dengan identifikasinya terhadap organisasi, adanya kemauan untuk mengerahkan usahanya di dalam organisasi tersebut.

Meyer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) merumuskan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Meyer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) juga menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena individu yang memiliki komitmen menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat individu memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Lebih lanjut, Dessler (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi antara lain: (1) perasaan identifikasi dengan misi organisasi,

(2) rasa keterlibatan dengan tugas-tugas organisasi, dan (3) rasa loyalitas dan kecintaan pada organisasi sebagai tempat untuk hidup dan bekerja. Steers dan Porter (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu, seseorang yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang. Steers dan Porter (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi akan membawa dampak positif bagi organisasi. Dengan komitmen, maka individu akan lebih betah dalam bekerja, setia, dan ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan individu yang terikat dengan organisasinya, kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar demi tujuan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Mowday (dalam Lubis, 2018), menyatakan terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen adalah:

- a. Sejauh mana individu merasa tempat mereka berorganisasi memperhatikan kesejahteraannya (*well-being*) meliputi kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis.
- b. Sejauh mana individu merasa tempat mereka bekerja memperhatikan minatnya.
- c. Sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi dari organisasi.

David (Masrie, 2018) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen individu dalam organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, jenis kelamin, tingkat pendidikan, misalnya usia, kepribadian, pengalaman kerja, dll.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya tingkat kesulitan dalam pekerjaan, tantangan dalam pekerjaan, lingkup jabatan, konflik peran dalam pekerjaan, dll.
- c. Karakteristik struktur, misalnya bentuk organisasi seperti besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap individu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut tentang faktor-faktor komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik pribadi yang ada dalam diri seorang individu, kondisi yang ada di organisasi, pengalaman individu, kesejahteraan individu dan struktur yang ada di organisasi. Sehingga jika dilakukan pada faktor tersebut maka akan tercipta suatu komitmen organisasi yang tinggi dari dalam diri individu.

3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Aspek-aspek komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) diungkapkan dalam 3 aspek, antara lain:

a. Affective comitment

Pada aspek ini, merupakan aspek dasar dari komitmen organisasi seorang individu, individu ingin tetap bertahan atau tetap menjadi anggota, karena memiliki ikatan emosional dan kesamaan tujuan dengan

organisasi. Pada aspek ini individu sangat bergantung dengan kesesuaian nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh individu tersebut, apabila terjadi perubahan terhadap tujuan-tujuan organisasi akan berdampak langsung terhadap individu tersebut.

Hal itu dikarenakan individu akan kembali mencari kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan prinsip-prinsip yang dianut olehnya, jika dalam hal ini terdapat kesesuaian maka keinginan untuk tetap bertahan akan terjaga. Namun, bila dalam hal ini tidak terdapat kesesuaian, maka individu akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Komitmen afektif merupakan suatu kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi yang dilakukan secara konsisten, dan merasa investasi yang dikumpulkan akan hilang bila kegiatan atau aktivitas dalam organisasi dihentikan.

b. *Continuance comitment*

Aspek ini, muncul karena masalah ekonomis, hal tersebut dapat dilihat bila seorang individu tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan gaji atau untuk memperoleh keuntungan-keuntungan lainnya, dan individu tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain. Dalam perkembangannya aspek ini sangat berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan, yang akan berpengaruh terhadap keinginan individu untuk meninggalkan organisasi, hal tersebut menandakan bahwa rendahnya tingkat *Continuance comitment*.

c. *Normative Comitment*

Aspek ini muncul karena kesadaran diri dari seorang individu, bahwa pilihan untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi memang merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan, bila individu tersebut memilih meninggalkan organisasi, maka pilihannya bertentangan dengan yang seharusnya dan pendapat umum. Komitmen normatif dapat berkembang dari tekanan-tekanan yang dirasakan oleh seorang individu, pada proses adaptasi dan sosialisasi ketika individu tersebut dalam posisi sebagai individu baru.

Cut Zurnali (dalam Yusuf dan Syarif, 2017), mendefinisikan tiga aspek komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
- b. Komitmen kontinuan (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan

kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan anggota

Robbins dan Judge (dalam Yusuf dan Syarif, 2017), menetapkan tiga aspek komitmen organisasi, yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang anggota mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari organisasi akan menghancurkan keluarganya.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek komitmen organisasi adalah *Affective Commitment* (komitmen yang berpengaruh), *Continuance Commitment* (komitmen kontinuan), dan *Normative Commitment* (komitmen normatif).

4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Menurut Steers (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) membagi ciri-ciri komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Memiliki tujuan dan kebutuhan dalam pekerjaan
- b. Mampu menyelesaikan tugas

- c. Mampu berinteraksi dengan rekan kerja
- d. Memiliki ide-ide yang dapat disumbangkan

Menurut Michaels (dalam Budiharjo, 2013) ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaan atau tugasnya, tidak pernah bergegas untuk pulang, mampu berkonsentrasi pada tugas yang diberikan, tetap memikirkan tugas yang diemban walaupun sedang tidak melakukannya.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong anggota lain, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan anggota yang lain, memperlakukan setiap anggota sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran anggota baru.
3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk menyukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementer antara visi organisasi dengan visi pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusinya pada organisasi, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, lebih memprioritaskan organisasinya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Miner (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) mengemukakan secara konseptual, komitmen dapat dikarakteristikan setidaknya-tidaknya dalam tiga hal, yaitu:

1. Keyakinan kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi,
 2. Keinginan untuk memperluas usaha-usaha dalam perilaku di organisasi dan
 3. Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.
- Komitmen berbeda dengan loyalitas. Komitmen lebih menunjukkan kontribusi aktif dibandingkan dengan loyalitas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi adalah rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Rasa kesetiaan dalam komitmen organisasi ini bukan hanya sebagai kesetiaan fisik (keberadaan dalam organisasi), tapi juga pikiran, perhatian serta dedikasi tercurah untuk organisasi, adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

C. Jenis Kelamin

Menurut Asizah (2016) jenis kelamin merupakan perbedaan biologis laki-laki dan perempuan yang berkaitan dengan alat dan fungsi reproduksi. Laki-laki memiliki penis, testis, jakun dan sperma, sedangkan perempuan memiliki rahim, indung telur dan payudara. Laki-laki lewat spermanya membuahi indung telur

perempuan. Perempuan mengalami menstruasi, mengandung/hamil, melahirkan dan menyusui. Alat dan fungsi ini adalah pemberian Tuhan yang tidak bisa dipertukarkan.

Menurut Hungu (dalam Suhardin, 2016) jenis kelamin merupakan perbedaan individu laki-laki dan perempuan secara biologis. Berdasarkan definisi menurut tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin merupakan keadaan individu yang membedakan laki laki dan perempuan pada ciri fisik dan biologis.

D. Perbedaan Komitmen Organisasi Anggota UKM Fakultas Psikologi UMA Ditinjau Dari Jenis Kelamin

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sebagai salah satu Fakultas Psikologi pertama yang didirikan di luar pulau Jawa memiliki sejarah yang cukup panjang dalam pendidikan tinggi di Sumatera Utara. Sebagai salah satu fakultas yang memiliki jumlah mahasiswa terbanyak di UMA, Fakultas Psikologi memiliki 2 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yakni: (1) Forum Mahasiswa Islam Psikologi *Ar-Ruuh* Universitas Medan Area (FORMASI *Ar-Ruuh* UMA), (2) Komunitas Mahasiswa Kristen Psikologi Universitas Medan Area (KMKP UMA)

Walau memiliki mahasiswa yang banyak, namun mahasiswa yang mengikuti UKM yang ada di Fakultas Psikologi UMA sangatlah sedikit, yakni hanya 2,72% dari total mahasiswa keseluruhan. Berdasarkan hasil wawancara di dapat bahwa dari anggota UKM tersebut ternyata ada yang kurang memiliki komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi oleh Luthans (dalam Khairuddin, 2018) adalah sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk

berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Spector (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) menjelaskan komitmen organisasi sebagai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khairuddin (2018) yang berjudul, *Gambaran Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaan Organisasi*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik gambaran komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi pada anggota JNE Cabang Medan. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada anggota di JNE Cabang Medan didominasi oleh anggota yang memiliki jenis komitmen yaitu *affective commitment* dan perilaku kewargaan organisasinya didominasi oleh anggota yang memiliki *altruism* yang tinggi.

Yulisati (2020) dalam penelitiannya yang berjudul *Gambaran Komitmen Organisasi Pada Anggota Administrasi Dan Pekerja Lapangan PT. Indonesia Asahan Aluminium (INALUM)*. Penelitian ini guna mengetahui gambaran komitmen organisasi anggota administrasi dan pekerja lapangan PT. Indonesia Asahan Aluminium (INALUM). Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang paling banyak terdapat pada anggota administrasi adalah *normative commitment*, sedangkan komitmen organisasi yang paling banyak terdapat pada pekerja lapangan adalah *continuance commitment*.

Berdasarkan paragraf-paragraf di atas diketahui bahwa di setiap organisasi memiliki komitmen organisasi yang dominan dan belum tentu sama di setiap organisasi, baik *affective commitment*, *normative commitment*, ataupun

continuance commitmen. Hal ini juga berperan pada jenis kelamin yang mana komitmen organisasi yang dominan pada laki-laki belum tentu sama dengan komitmen organisasi pada perempuan, sesuai dengan salah satu faktor komitmen organisasi menurut David (dalam Masrie, 2018) yakni faktor personal yang jenis kelamin juga termasuk di dalam faktor tersebut.

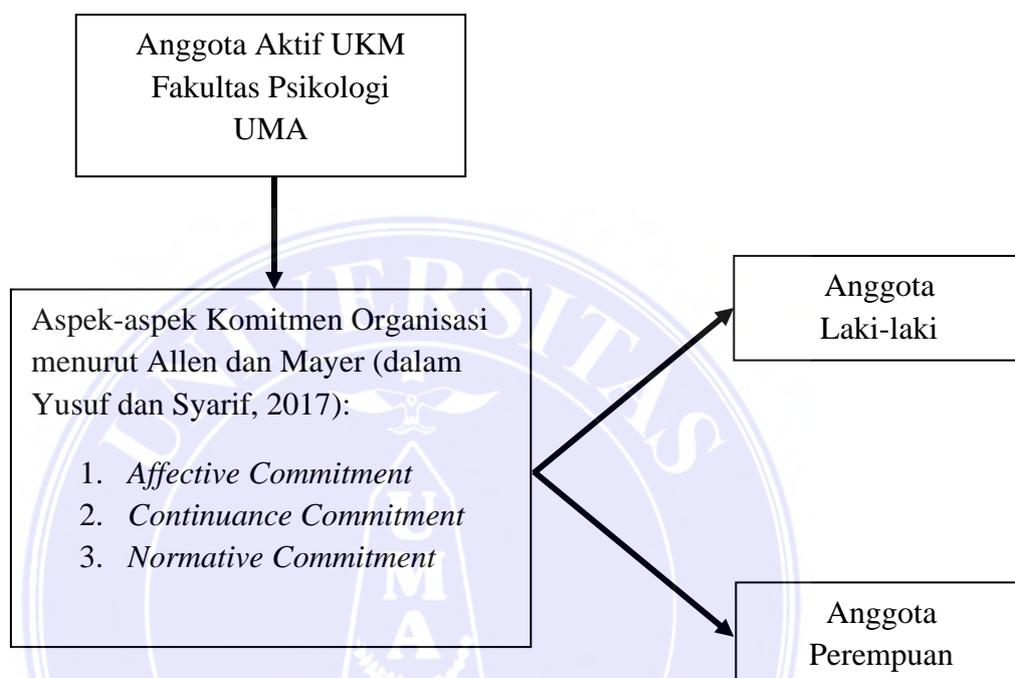
Komitmen organisasi adalah arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut, Baron dan Greenberg (dalam Umam, 2012). Pada hal ini pentingnya diteliti komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya. (Haque & Yamoah, 2014) hasil penelitiannya di jelaskan bahwa 46% anggota merespons bahwa sebagian besar strategi organisasi dimainkan peran konstruktif dalam membentuk komitmen organisasi mereka. Dari 46% ini, 71% anggota adalah perempuan sedangkan hanya 29% adalah laki-laki. Sebagian besar anggota laki-laki merespons bahwa strategi adalah seperangkat aturan dan kode tertulis, upaya mereka sendiri mendorong mereka untuk bekerja di dalam organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan Liyod Lueptow (dalam Santrock, 2008), perempuan memiliki tingkat yang tinggi dalam orientasi berprestasi dari pada laki-laki. Yang mana, perempuan adalah peraih sukses yang ulet, sedangkan laki-laki adalah pesaing yang ulet. Namun, banyak peneliti mengabaikan perbedaan ini, orientasi berprestasi perempuan sering dianggap remeh. Begitu banyak perempuan lebih disosialisasikan dengan peran mengurus keluarga dibanding peran yang

berhubungan dengan karier atau prestasi, maka mereka secara tradisional tidak merencanakan karier dengan serius, tidak mengeksplorasi pilihan

Karier secara mendalam dan terpaku pada pilihan karier yang terstereotipe secara gender. Komitmen organisasi sebenarnya setara bagi kedua jenis kelamin. Namun, laki-laki dan perempuan mempunyai pilihan karier yang berbeda karena pengalaman sosialisasi mereka dan kekuatan sosial dalam masyarakat yang menentukan kesempatan yang tersedia bagi mereka (Asrin, dalam Santrock, 2008). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin anggota mempengaruhi tingkat komitmen dalam organisasi, dan terlihat di uraian tersebut bahwa komitmen anggota perempuan cenderung lebih tinggi dibanding anggota laki-laki.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan komitmen organisasi antara anggota perempuan dengan anggota laki-laki. Dengan asumsi bahwa komitmen organisasi anggota perempuan lebih tinggi dibandingkan komitmen organisasi anggota laki-laki.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Tujuan dari penelitian adalah untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat, fakta dan karakteristik mengenai populasi atau bidang tertentu (Azwar, 2012). Menurut Sugiyono (2014) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian kuantitatif deskriptif dilakukan untuk mendapatkan hasil analisis statistik mengenai perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada anggota unit kegiatan mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dari penelitian yang diangkat peneliti tentang perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada anggota unit kegiatan mahasiswa Fakultas Psikologi UMA, maka variabel yang akan diteliti adalah “Komitmen Organisasi”

C. Definisi Operasional

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan perasaan individu yang terikat dengan organisasinya, kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar demi tujuan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Dalam mengetahui komitmen organisasi dalam penelitian ini digunakan aspek-aspek komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) yakni: komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan keadaan individu yang membedakan antara laki-laki dan perempuan pada ciri fisik dan biologis.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah anggota aktif unit kegiatan mahasiswa dari dua UKM aktif yang ada di Fakultas Psikologi yang berjumlah 70 orang yakni FORMASI yang terdiri dari 37 anggota perempuan dan 8 anggota laki-laki dan KMKP yang terdiri dari 13 anggota perempuan dan 12 anggota laki-laki.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2014). Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar-benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik- teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah anggota unit kegiatan mahasiswa yang ada di Fakultas Psikologi berjumlah 70 orang

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *Total Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel didasarkan pada jumlah total populasi yang ada (Sugiyono, 2014), yaitu semua anggota aktif unit kegiatan mahasiswa Fakultas Psikologi UMA yang berjumlah 70 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala komitmen organisasi. Skala komitmen organisasi ini dibuat berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi dari Miner (dalam Yusuf dan Syarif, 2017):

1. Keyakinan kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Keinginan untuk memperluas usaha-usaha dalam perilaku di organisasi
3. Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Penelitian ini menggunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala komitmen organisasi. Skala berisi sekumpulan pernyataan yang diajukan kepada responden untuk diisi oleh responden. Dalam penelitian ini digunakan satu skala berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang disusun dalam format skala Likert yang telah dimodifikasi dengan meniadakan kategori jawaban yang di tengah atau disebut dengan modifikasi skala Likert. Skala ini diberikan untuk melihat bagaimanakah sikap subjek terhadap suatu dimensi dan menentukan dirinya berada di suatu titik kontinuan (Yusuf, 2014). Modifikasi Skala Likert digunakan karena: (1) kategori pilihan jawaban di tengah dapat memiliki arti ganda, bisa diartikan netral, setuju, tidak setuju, atau bahkan ragu-ragu. (2) tersedianya jawaban yang di tengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas kecenderungan jawabannya ke arah sangat setuju sampai sangat tidak setuju. (3) kategori jawaban SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (Tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai) adalah untuk melihat kecenderungan pendapat ke arah sangat sesuai sampai sangat tidak sesuai.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas alat ukur adalah sejauh mana instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Makin tinggi validitas tersebut, instrumen tersebut makin bisa dipercaya untuk digunakan dalam penelitian (Yusuf, 2014).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis *Product Moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy - \frac{(\Sigma x)(\Sigma y)}{N}}{\sqrt{\left(\left\{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{N}\right\}\left\{\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{N}\right\}\right)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
 ΣXY = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
 ΣX = Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir
 ΣY = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
 ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor x
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor y
 N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Sugiyono, 2014). Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas konsistensi internal atau *Cronbach's alpha coefficient*, yaitu suatu bentuk tes yang hanya melakukan satu kali pengenaan tes tunggal pada sekelompok individu sebagai subjek dengan tujuan melihat konsistensi antar aitem. Nilai reliabilitas tinggi (baik) apabila skor mendekati angka 1,0 (Azwar, 2012). Berikut rumus koefisien *Cronbach's alpha*:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\Sigma i^2 \sigma}{\sigma^2}\right)$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas yang dicari
 n : Banyaknya butir soal
 $\Sigma i^2 \sigma$: Jumlah variasi skor tiap-tiap aitem pertanyaan
 σ^2 : Variasi total

G. Teknik Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan oleh penulis ialah pendekatan deskriptif dan komparatif yang bertujuan memberikan perbedaan komitmen organisasi pada anggota UKM yaitu uji T digunakan untuk melihat apakah model secara keseluruhan layak atau tidak. Juga sering disebut Goodness of Fit. Justifikasinya yaitu jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $\text{Signifikansi} < 0,05$ (5%) maka dinyatakan bahwa model tersebut dinyatakan layak dan pengujian bisa terus dilanjutkan. Sedangkan jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $\text{Signifikansi} > 0,05$ (5%) maka model dinyatakan tidak fit, dan harus dilakukan modifikasi terlebih dahulu, seperti dengan transformasi data, menambah atau mengurangi data, atau bisa juga dengan mengeluarkan variabel bebas atau bahkan menambahkan variabel bebas. (Sugiyono, 2014)

Penelitian deskriptif menganalisa dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga lebih mudah dipahami dan disimpulkan. Kesimpulan yang diberikan selalu jelas dasar faktualnya sehingga selalu dapat dikembalikan pada data yang diperoleh (Azwar, 2012).

Sebelum peneliti melakukan analisis data, semua data yang telag diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi dari data variabel penelitian (komitmen organisasi) telah menyebar secara normal.

- b. Uji homogenitas, yaitu melihat atau menguji apakah data-data dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat homogen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan *T-Test* pada variabel komitmen organisasi, diketahui adanya perbedaan komitmen organisasi antara anggota laki-laki dan anggota perempuan UKM Fakultas Psikologi UMA dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,050$. Pada aspek komitmen afektif diketahui adanya perbedaan komitmen afektif antara anggota laki-laki dan anggota perempuan UKM Fakultas Psikologi UMA dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,050$. Pada aspek komitmen kontinuan diketahui adanya perbedaan komitmen kontinuan antara anggota laki-laki dan anggota perempuan UKM Fakultas Psikologi UMA dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,050$. Pada aspek komitmen normatif diketahui tidak adanya perbedaan komitmen normatif antara anggota laki-laki dan anggota perempuan pada anggota UKM Fakultas Psikologi UMA dengan nilai signifikan sebesar $0,070 < 0,050$.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada 22 responden anggota laki-laki UKM Fakultas Psikologi UMA diketahui bahwa sebanyak 50% anggota laki-laki memiliki komitmen afektif dalam kategori tinggi. Komitmen kontinuan, 100% anggota laki-laki dalam kategori sedang. Komitmen normatif, 100% anggota laki-laki dalam kategori sedang. Diketahui dari

hasil analisis statistik deskriptif pada 48 responden anggota perempuan UKM Fakultas Psikologi UMA diketahui bahwa yang masuk dalam kategori tinggi komitmen afektif sebanyak 16,6%, dan 83,4%nya masuk dalam kategori sedang. Komitmen kontinuan dalam kategori tinggi sebanyak 79,16%, dan 20,84%nya masuk kategori sedang. Komitmen normatif yang masuk dalam kategori tinggi sebanyak 54,16%, kategori sedang 43,75%, kategori rendah 2,08%.

3. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima di mana komitmen organisasi antara anggota laki-laki dan anggota perempuan pada UKM Fakultas Psikologi UMA memiliki perbedaan. Pada aspek komitmen afektif, anggota laki-laki lebih tinggi dibanding anggota perempuan. Pada aspek komitmen kontinuan dan komitmen normatif, anggota perempuan lebih tinggi dibanding anggota laki-laki. Sehingga asumsi dalam penelitian ini sesuai di mana komitmen organisasi anggota perempuan lebih tinggi dibandingkan komitmen organisasi anggota laki-laki.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat oleh peneliti, maka berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Kepada Organisasi UKM Fakultas Psikologi UMA

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan organisasi paham akan pentingnya komitmen organisasi sehingga dapat lebih berusaha untuk

menjaga dan meningkatkan komitmen berorganisasi dari anggota-anggotanya baik perempuan maupun laki-laki dalam setiap aspek-aspeknya sehingga tidak ada ketimpangan dalam setiap aspek di setiap anggota organisasi. Hal-hal yang dapat dilakukan pengurus organisasi dalam menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi anggota adalah dengan rutinnya diadakan kegiatan bersama seperti *family gathering* atau liburan bersama, baik tingkat divisi maupun keseluruhan anggota sehingga rasa kekeluargaan dan rasa saling memiliki dalam organisasi semakin meningkat. Organisasi juga harus terbuka akan kritik dan saran kepada mereka baik dari anggota maupun dari luar organisasi, serta memperhatikan kebutuhan setiap anggota di dalam organisasi.

2. Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Pihak Fakultas Psikologi diharapkan untuk adil pada setiap UKM dalam hal hak dan kewajiban anggota UKM, pihak fakultas juga harus dapat memberikan kepercayaan dan membantu UKM untuk dapat menggunakan fasilitas yang tersedia di universitas, UKM perlu diberikan sumber daya yang memadai untuk dapat berkegiatan dengan baik, pihak fakultas juga harus memperhatikan serta memberikan saran dan masukan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh UKM, perlu diadakannya kegiatan bersama antar UKM demi menumbuhkan rasa kebersamaan serta cinta kepada universitas dan negara.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah diharapkan untuk lebih memperhatikan pada saat uji coba skala penelitian dan dapat melakukan penelitian pada faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti usia, jabatan, atau faktor lainnya dan/atau dengan populasi yang lebih besar.



DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R. D., Arianti, R., 2019, Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Yang Aktif Di Lembaga Kemahasiswaan, Pekerja Paruh Waktu, Dan Perkuliahan, *Humanitas*, 3(3) 245-258
- Arikunto, S., 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi), Jakarta: Rineka Cipta. Yusuf
- Azisah, Siti., Mustari, Abdillah., Himayah, Himayah. & Masse, Ambo., 2016, *Konstektualisasi Gender, Islam Dan Budaya*, Makassar: UIN Alauddin Makassar.
- Azwar, S., 2012, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budihardjo, Andreas., 2013, The Relationship Between Job Satisfaction, Affective Commitment, Organizational Learning Climate and Corporate Performance. *GSTF Journal on Business Review (GBR)*. 2(4)
- Haqueh, Adnan ul & Yamoah, Fred., 2015, Gender Employment Longevity: I. T Staff Response to Organizational Support in Pakistan. *Internasional Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4(12): 324-347.
- Hersona, Sonny., 2012, Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang.
- Izzah, Azqiyah Akidatul. & Hidayah, Nur., 2022, Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Perspektif Studi Gender. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan dan Ilmu Keislaman*. 8(2): 146-166.
- Kaswan., 2017, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Kebudayaan., Kementerian Pendidikan., 2017, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima*, Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Khairuddin., 2018, Perbedaan Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaan Organisasi, *Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*. 10(1). 161-166.
- Kurtosis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S., 2015, Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory, *Journal of Management*. 20(10). 1-31
- Kristiwardhana, Aryo & Nugraheni, Rini., 2010, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang)
- Lubis, A. N., 2018, *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan*. 7(Nomor 4), 290–296.
- Luthans, Fred., 2011, *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Masrie, R. Jessicha., 2018, Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Dengan Komitment Organisasi Pada Karyawan Pt.Cipta Power Service, Skripsi: Universitas Medan Area.
- Nasution, Fify Sa'adah., 2021, Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Palang Merah Indonesia Kota Medan, Skripsi: Universitas Medan Area
- Pratama, Fausal., 2021, Hubungan Antara Pschological Well-Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru, *Penelitian Psikologi*. 8(4). 1-12

- Rizki, P. A., & Lubis, R., (2013). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan, *Psikologia*, 8(1): 19-24
- Rokhmansyah, A., 2016, *Pengantar Gender dan Feminisme*, Yogyakarta: Penerbit Garudhawaca.
- Santrock, J. W., 2008, *Educational Psychology (edisi 2)*. Jakarta: Kencana.
- Satriawan, Agus., Anindita, Rina., 2021, Review: The Level of Organization Commitment And Integrity From Gender Differences in The Teaching Professional, *Internasional Journal of Science, Technology & Management*. 2(6). 2155-2165.
- Siswanto, Dema Amalia Fitria & Izzati, Umi Anugerah., 2021, Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Bagian Produksi, *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 8(3): 193-203
- Suhardin., 2016, Pengaruh Perbedaan Jenis Kelamin dan Pengetahuan Tentang Konsep Dasar Ekologi Terhadap Kepedulian Lingkungan, *Jurnal Universitas Ibnu Chaldun Jakarta*. 14(1)
- Sugiyono., 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sopiah., 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Syaputra, Azwan & Sandra, Evita., 2020, Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjung Pinang, *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang*. 3(1): 38-47.

- Teresia, Natalia & Suyasa, P. T. Y. S., 2013, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di PT. X, *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. 10(2): 154-169.
- Umam, Khaerul., 2012, *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyuni, Erna., 2010, *Citra Perempuan Dalam Perspektif Gender: Tinjauan Kritik Sastra Feminis Terhadap Novel Api Awan Asap, Bunga dan Upacara Karya Korrie Layun Rampan*, Tesis: Universitas Gajah Mada.
- Yuliani, Tri., & Komalasari. Shanty., 2019, Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi, *Jurnal studi Insania*, 7(1), 76-91.
- Yuliasti., 2020, *Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Administrasi Dan Pekerja Lapangan PT. Indonesia Asahan Aluminium (INALUM)*, Skripsi: Universitas Sumatera Utara.
- Yusuf., 2014, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yusuf, R. M., Syarif, D., 2017, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*, Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka

LAMPIRAN 1 DATA HASIL PENELITIAN

No	KOMITMEN ORGANISASI																													Jumlah	Organisasi	Jenis Kelamin	
	Aitem																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29				
1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	106	F	P	
2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	F	P	
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	78	F	P	
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	92	F	P	
5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	93	F	P	
6	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	77	F	P	
7	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	104	F	P	
8	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	75	F	P	
9	3	2	4	1	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	3	66	F	P	
10	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	82	F	P	
11	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	2	4	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	3	1	62	F	P	
12	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	81	F	P	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	83	F	P	
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	110	F	P	
15	2	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	77	F	P
16	2	3	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	63	F	P
17	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	96	F	P
18	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	94	F	P	
19	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	71	F	P	
20	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	100	F	P	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	F	P	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	104	F	P
23	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	81	F	P	
24	2	3	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	63	F	P
25	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	96	F	P
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	F	P	
27	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	71	F	P	
28	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	100	F	P	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	F	P	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	104	F	P
31	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	81	F	P	
32	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	106	F	P	
33	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	F	P	
34	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	78	F	P	
35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	92	F	P
36	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	93	F	P
37	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	77	F	P	
38	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	92	F	L	
39	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	F	L	
40	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	1	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	1	89	F	L	
41	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	1	80	F	L	
42	3	4	4	4	4	1	1	2	2	4	3	4	3	1	1	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	1	2	2	2	77	F	L	
43	4	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	71	F	L	
44	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	92	F	L	
45	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	1	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	1	89	F	L		
46	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	3	3	90	K	P	
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	K	P	
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	103	K	P	
49	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	93	K	P	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	108	K	P	
51	3	3	3	4	3	2	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	90	K	P	
52	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	4	3	2	85	K	P	
53	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	90	K	P	
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	K	P	
55	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	103	K	P	
56	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	93	K	P	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	108	K	P	
58	3	3	3	4	3	2	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	90	K	P	
59	2	2	3	3	1	1	2																										

LAMPIRAN 2

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Aitem_1 Aitem_2 Aitem_3 Aitem_4 Aitem_5 Aitem_6 Aitem_7 Aitem_8
Aitem_9 Aitem_10 Aitem_11 Aitem_12 Aitem_13 Aitem_14 Aitem_15 Aitem_16
Aitem_17 Aitem_18 Aitem_19 Aitem_20 Aitem_21 Aitem_22 Aitem_23 Aitem_24
Aitem_25 Aitem_26 Aitem_27 Aitem_28 Aitem_29 Aitem_30 Aitem_31 Aitem_32
Aitem_33 Aitem_34 Aitem_35 Aitem_36
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

Notes	
Output Created	16-MAY-2022 19:20:22
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 70 File Matrix Input Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Missing Value Handling Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. Cases Used

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Aitem_1 Aitem_2 Aitem_3 Aitem_4 Aitem_5 Aitem_6 Aitem_7 Aitem_8 Aitem_9 Aitem_10 Aitem_11 Aitem_12 Aitem_13 Aitem_14 Aitem_15 Aitem_16 Aitem_17 Aitem_18 Aitem_19 Aitem_20 Aitem_21 Aitem_22 Aitem_23 Aitem_24 Aitem_25 Aitem_26 Aitem_27 Aitem_28 Aitem_29 Aitem_30 Aitem_31 Aitem_32 Aitem_33 Aitem_34 Aitem_35 Aitem_36 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL MEANS.
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.912	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Aitem_1	3.20	.628	70
Aitem_2	3.29	.515	70
Aitem_3	2.44	.651	70
Aitem_4	3.14	.643	70
Aitem_5	2.97	.589	70
Aitem_6	3.14	.785	70
Aitem_7	3.31	.733	70
Aitem_8	3.24	.770	70
Aitem_9	2.24	.731	70
Aitem_10	2.67	.675	70
Aitem_11	3.30	.574	70
Aitem_12	3.23	.820	70
Aitem_13	2.89	.860	70
Aitem_14	1.99	.771	70
Aitem_15	2.81	.708	70
Aitem_16	1.90	.801	70
Aitem_17	3.10	.725	70
Aitem_18	2.83	.816	70
Aitem_19	2.94	.883	70
Aitem_20	2.64	.869	70
Aitem_21	3.23	.726	70
Aitem_22	3.11	.733	70
Aitem_23	2.79	.720	70
Aitem_24	3.07	.840	70
Aitem_25	2.96	.788	70
Aitem_26	3.34	.611	70
Aitem_27	3.13	.700	70
Aitem_28	3.11	.713	70
Aitem_29	2.90	.725	70
Aitem_30	3.06	.657	70
Aitem_31	2.80	.878	70
Aitem_32	2.86	.822	70
Aitem_33	2.90	.801	70
Aitem_34	3.24	.806	70
Aitem_35	2.71	.919	70
Aitem_36	2.84	.987	70

Inter-Item Correlation Matrix

	Aitem_1	Aitem_2	Aitem_3	Aitem_4	Aitem_5	Aitem_6	Aitem_7
Aitem_1	1.000	.583	.383	.430	.486	.529	.460
Aitem_2	.583	1.000	.438	.356	.505	.399	.258
Aitem_3	.383	.438	1.000	.089	.373	-.040	.069
Aitem_4	.430	.356	.089	1.000	.202	.360	.118
Aitem_5	.486	.505	.373	.202	1.000	.322	.189
Aitem_6	.529	.399	-.040	.360	.322	1.000	.399
Aitem_7	.460	.258	.069	.118	.189	.399	1.000
Aitem_8	.528	.261	.187	.105	.239	.373	.813
Aitem_9	.335	.121	.136	.141	.420	.014	-.009
Aitem_10	-.082	-.101	-.719	-.091	-.060	.144	.182
Aitem_11	.394	.491	.027	.157	.326	.386	.565
Aitem_12	.501	.358	.215	.267	.254	.534	.795
Aitem_13	.445	.369	.247	.396	.165	.518	.310
Aitem_14	.186	.120	.273	.238	.254	.291	-.095
Aitem_15	.346	.307	.087	.250	.161	.544	.477
Aitem_16	-.017	-.105	.058	.169	.147	.115	-.143
Aitem_17	.146	.311	.028	.311	.075	.534	.267
Aitem_18	.266	.360	.009	.268	.291	.423	.237
Aitem_19	.073	.132	.070	.091	.164	.137	.476
Aitem_20	.399	-.102	.053	-.119	.433	.203	.315
Aitem_21	.089	.249	-.003	-.040	.049	.120	.462
Aitem_22	-.082	.104	-.108	-.158	.142	.047	.283
Aitem_23	-.032	.128	.020	.004	.088	-.073	.047
Aitem_24	.055	-.014	.074	.008	-.025	.138	.410
Aitem_25	.340	.209	.207	.241	.216	.385	.350
Aitem_26	.385	.329	-.096	.279	.189	.621	.338
Aitem_27	.633	.459	.318	.280	.466	.440	.344
Aitem_28	.596	.502	.420	.311	.456	.436	.346
Aitem_29	.586	.466	.371	.373	.400	.483	.414
Aitem_30	.675	.508	.313	.186	.529	.574	.323
Aitem_31	.100	-.032	-.147	-.051	-.123	.147	.347
Aitem_32	-.112	.029	.012	-.262	-.039	-.080	.196
Aitem_33	.213	.176	.142	.028	.239	.276	.424
Aitem_34	-.069	.110	-.015	-.012	-.016	.059	.433
Aitem_35	.226	-.070	-.149	.168	.011	.138	.307
Aitem_36	.122	-.081	-.071	.036	-.033	.254	.249

Inter-Item Correlation Matrix

	Aitem_8	Aitem_9	Aitem_10	Aitem_11	Aitem_12	Aitem_13	Aitem_14
Aitem_1	.528	.335	-.082	.394	.501	.445	.186
Aitem_2	.261	.121	-.101	.491	.358	.369	.120
Aitem_3	.187	.136	-.719	.027	.215	.247	.273
Aitem_4	.105	.141	-.091	.157	.267	.396	.238
Aitem_5	.239	.420	-.060	.326	.254	.165	.254
Aitem_6	.373	.014	.144	.386	.534	.518	.291
Aitem_7	.813	-.009	.182	.565	.795	.310	-.095
Aitem_8	1.000	.074	.128	.588	.715	.371	-.141
Aitem_9	.074	1.000	-.188	.066	-.021	.068	.109
Aitem_10	.128	-.188	1.000	.221	.085	-.016	-.260
Aitem_11	.588	.066	.221	1.000	.684	.276	-.121
Aitem_12	.715	-.021	.085	.684	1.000	.449	-.041
Aitem_13	.371	.068	-.016	.276	.449	1.000	.260
Aitem_14	-.141	.109	-.260	-.121	-.041	.260	1.000
Aitem_15	.483	-.248	.174	.425	.474	.559	-.005
Aitem_16	-.125	.042	-.222	-.186	-.097	.298	.444
Aitem_17	.190	-.156	-.021	.415	.424	.529	.054
Aitem_18	.206	-.294	.212	.359	.428	.323	.042
Aitem_19	.490	.157	-.056	.263	.479	.163	.041
Aitem_20	.283	.458	.019	.364	.340	.255	.295
Aitem_21	.444	.003	.008	.425	.374	.205	-.046
Aitem_22	.233	-.025	.048	.400	.269	-.071	-.100
Aitem_23	.121	.128	-.087	.193	.084	.124	-.110
Aitem_24	.466	.066	-.111	.286	.502	.252	.046
Aitem_25	.400	.069	-.027	.446	.509	.570	.190
Aitem_26	.437	.168	.101	.571	.420	.461	.226
Aitem_27	.506	.193	-.001	.336	.403	.506	.299
Aitem_28	.503	.224	-.132	.411	.525	.541	.188
Aitem_29	.356	.074	-.127	.387	.453	.632	.360
Aitem_30	.431	.152	.043	.415	.433	.653	.231
Aitem_31	.416	.032	.230	.322	.427	.084	-.454
Aitem_32	.262	.010	.175	.277	.329	.161	-.301
Aitem_33	.392	-.082	-.062	.350	.587	.214	-.190
Aitem_34	.347	-.224	.175	.373	.419	.208	-.204
Aitem_35	.284	.234	.244	.110	.242	.361	.096
Aitem_36	.261	-.167	.008	.084	.278	.064	.302

Inter-Item Correlation Matrix

	Aitem_15	Aitem_16	Aitem_17	Aitem_18	Aitem_19	Aitem_20	Aitem_21
Aitem_1	.346	-.017	.146	.266	.073	.399	.089
Aitem_2	.307	-.105	.311	.360	.132	.102	.249
Aitem_3	.087	.058	.028	.009	.070	.053	-.003
Aitem_4	.250	.169	.311	.268	.091	.119	-.040
Aitem_5	.161	.147	.075	.291	.164	.433	.049
Aitem_6	.544	.115	.534	.423	.137	.203	.120
Aitem_7	.477	-.143	.267	.237	.476	.315	.462
Aitem_8	.483	-.125	.190	.206	.490	.283	.444
Aitem_9	-.248	.042	-.156	-.294	.157	.458	.003
Aitem_10	.174	-.222	-.021	.212	-.056	.019	.008
Aitem_11	.425	-.186	.415	.359	.263	.364	.425
Aitem_12	.474	-.097	.424	.428	.479	.340	.374
Aitem_13	.559	.298	.529	.323	.163	.255	.205
Aitem_14	-.005	.444	.054	.042	.041	.295	-.046
Aitem_15	1.000	.018	.545	.396	.238	.079	.140
Aitem_16	.018	1.000	.267	.018	.176	.323	.015
Aitem_17	.545	.267	1.000	.397	.100	.058	.121
Aitem_18	.396	.018	.397	1.000	.107	-.026	.067
Aitem_19	.238	.176	.100	.107	1.000	.370	.609
Aitem_20	.079	.323	.058	-.026	.370	1.000	.200
Aitem_21	.140	.015	.121	.067	.609	.200	1.000
Aitem_22	-.042	.069	.223	.251	.369	.270	.495
Aitem_23	-.022	.364	.291	.233	.254	.154	.317
Aitem_24	.145	.183	.155	.166	.768	.393	.615
Aitem_25	.297	.085	.388	.439	.267	.210	.347
Aitem_26	.283	.071	.510	.294	.252	.289	.540
Aitem_27	.341	.178	.288	.191	.317	.315	.312
Aitem_28	.244	-.005	.342	.283	.264	.254	.285
Aitem_29	.471	.232	.460	.240	.127	.173	.127
Aitem_30	.522	.121	.353	.370	.181	.341	.124
Aitem_31	.336	-.297	.259	-.028	.340	.019	.323
Aitem_32	.004	-.264	.146	.049	.288	.029	.444
Aitem_33	.273	.007	.342	.461	.504	.177	.513
Aitem_34	.182	-.052	.206	.262	.407	-.061	.473
Aitem_35	.363	-.020	.043	-.086	.283	.233	.273
Aitem_36	.165	.016	-.079	.200	.272	.052	.233

Inter-Item Correlation Matrix

	Aitem_22	Aitem_23	Aitem_24	Aitem_25	Aitem_26	Aitem_27	Aitem_28
Aitem_1	-.082	-.032	.055	.340	.385	.633	.596
Aitem_2	.104	.128	-.014	.209	.329	.459	.502
Aitem_3	-.108	.020	.074	.207	-.096	.318	.420
Aitem_4	-.158	.004	.008	.241	.279	.280	.311
Aitem_5	.142	.088	-.025	.216	.189	.466	.456
Aitem_6	.047	-.073	.138	.385	.621	.440	.436
Aitem_7	.283	.047	.410	.350	.338	.344	.346
Aitem_8	.233	.121	.466	.400	.437	.506	.503
Aitem_9	-.025	.128	.066	.069	.168	.193	.224
Aitem_10	.048	-.087	-.111	-.027	.101	-.001	-.132
Aitem_11	.400	.193	.286	.446	.571	.336	.411
Aitem_12	.269	.084	.502	.509	.420	.403	.525
Aitem_13	-.071	.124	.252	.570	.461	.506	.541
Aitem_14	-.100	-.110	.046	.190	.226	.299	.188
Aitem_15	-.042	-.022	.145	.297	.283	.341	.244
Aitem_16	.069	.364	.183	.085	.071	.178	-.005
Aitem_17	.223	.291	.155	.388	.510	.288	.342
Aitem_18	.251	.233	.166	.439	.294	.191	.283
Aitem_19	.369	.254	.768	.267	.252	.317	.264
Aitem_20	.270	.154	.393	.210	.289	.315	.254
Aitem_21	.495	.317	.615	.347	.540	.312	.285
Aitem_22	1.000	.569	.528	.159	.364	.084	.113
Aitem_23	.569	1.000	.385	.264	.301	.142	.161
Aitem_24	.528	.385	1.000	.355	.375	.231	.277
Aitem_25	.159	.264	.355	1.000	.603	.404	.602
Aitem_26	.364	.301	.375	.603	1.000	.539	.574
Aitem_27	.084	.142	.231	.404	.539	1.000	.725
Aitem_28	.113	.161	.277	.602	.574	.725	1.000
Aitem_29	-.005	-.042	-.012	.474	.373	.596	.583
Aitem_30	.016	.057	.176	.509	.456	.740	.728
Aitem_31	.171	.069	.393	.155	.265	.160	.245
Aitem_32	.316	.241	.414	.326	.272	.234	.375
Aitem_33	.439	.289	.614	.383	.308	.282	.401
Aitem_34	.198	.216	.231	.290	.240	.201	.127
Aitem_35	-.230	-.116	.196	.263	.254	.328	.205
Aitem_36	-.115	-.170	.276	.122	.115	.051	.005

Inter-Item Correlation Matrix

	Aitem_29	Aitem_30	Aitem_31	Aitem_32	Aitem_33	Aitem_34	Aitem_35
Aitem_1	.586	.675	.100	-.112	.213	-.069	.226
Aitem_2	.466	.508	-.032	.029	.176	.110	-.070
Aitem_3	.371	.313	-.147	.012	.142	-.015	-.149
Aitem_4	.373	.186	-.051	-.262	.028	-.012	.168
Aitem_5	.400	.529	-.123	-.039	.239	-.016	.011
Aitem_6	.483	.574	.147	-.080	.276	.059	.138
Aitem_7	.414	.323	.347	.196	.424	.433	.307
Aitem_8	.356	.431	.416	.262	.392	.347	.284
Aitem_9	.074	.152	.032	.010	-.082	-.224	.234
Aitem_10	-.127	.043	.230	.175	-.062	.175	.244
Aitem_11	.387	.415	.322	.277	.350	.373	.110
Aitem_12	.453	.433	.427	.329	.587	.419	.242
Aitem_13	.632	.653	.084	.161	.214	.208	.361
Aitem_14	.360	.231	-.454	-.301	-.190	-.204	.096
Aitem_15	.471	.522	.336	.004	.273	.182	.363
Aitem_16	.232	.121	-.297	-.264	.007	-.052	-.020
Aitem_17	.460	.353	.259	.146	.342	.206	.043
Aitem_18	.240	.370	-.028	.049	.461	.262	-.086
Aitem_19	.127	.181	.340	.288	.504	.407	.283
Aitem_20	.173	.341	.019	.029	.177	-.061	.233
Aitem_21	.127	.124	.323	.444	.513	.473	.273
Aitem_22	-.005	.016	.171	.316	.439	.198	-.230
Aitem_23	-.042	.057	.069	.241	.289	.216	-.116
Aitem_24	-.012	.176	.393	.414	.614	.231	.196
Aitem_25	.474	.509	.155	.326	.383	.290	.263
Aitem_26	.373	.456	.265	.272	.308	.240	.254
Aitem_27	.596	.740	.160	.234	.282	.201	.328
Aitem_28	.583	.728	.245	.375	.401	.127	.205
Aitem_29	1.000	.681	-.077	-.097	.207	.191	.196
Aitem_30	.681	1.000	.121	.150	.341	.056	.243
Aitem_31	-.077	.121	1.000	.603	.404	.090	.413
Aitem_32	-.097	.150	.603	1.000	.484	.272	.367
Aitem_33	.207	.341	.404	.484	1.000	.240	.098
Aitem_34	.191	.056	.090	.272	.240	1.000	.056
Aitem_35	.196	.243	.413	.367	.098	.056	1.000
Aitem_36	.038	.059	.013	-.082	.273	.030	.221

Inter-Item Correlation Matrix

	Aitem_36
Aitem_1	.122
Aitem_2	-.081
Aitem_3	-.071
Aitem_4	.036
Aitem_5	-.033
Aitem_6	.254
Aitem_7	.249
Aitem_8	.261
Aitem_9	-.167
Aitem_10	.008
Aitem_11	.084
Aitem_12	.278
Aitem_13	.064
Aitem_14	.302
Aitem_15	.165
Aitem_16	.016
Aitem_17	-.079
Aitem_18	.200
Aitem_19	.272
Aitem_20	.052
Aitem_21	.233
Aitem_22	-.115
Aitem_23	-.170
Aitem_24	.276
Aitem_25	.122
Aitem_26	.115
Aitem_27	.051
Aitem_28	.005
Aitem_29	.038
Aitem_30	.059
Aitem_31	.013
Aitem_32	-.082
Aitem_33	.273
Aitem_34	.030
Aitem_35	.221
Aitem_36	1.000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.926	1.900	3.343	1.443	1.759	.121	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	102.14	166.153	.566	.	.904
Aitem_2	102.06	169.388	.452	.	.906
Aitem_3	102.90	172.352	.171	.	.909
Aitem_4	102.20	170.307	.297	.	.908
Aitem_5	102.37	169.077	.410	.	.906
Aitem_6	102.20	163.496	.577	.	.904
Aitem_7	102.03	163.043	.648	.	.903
Aitem_8	102.10	161.743	.683	.	.902
Aitem_9	103.10	173.106	.107	.	.910
Aitem_10	102.67	175.209	.002	.	.911
Aitem_11	102.04	165.955	.638	.	.904
Aitem_12	102.11	159.030	.774	.	.901
Aitem_13	102.46	161.179	.631	.	.903
Aitem_14	103.36	172.378	.135	.	.910
Aitem_15	102.53	165.673	.523	.	.905
Aitem_16	103.44	172.743	.110	.	.911
Aitem_17	102.24	166.100	.486	.	.905
Aitem_18	102.51	166.311	.415	.	.906
Aitem_19	102.40	162.475	.553	.	.904
Aitem_20	102.70	165.401	.427	.	.906
Aitem_21	102.11	165.233	.533	.	.904
Aitem_22	102.23	169.425	.322	.	.908
Aitem_23	102.56	170.250	.263	.	.908
Aitem_24	102.27	163.157	.552	.	.904
Aitem_25	102.39	162.153	.644	.	.903
Aitem_26	102.00	164.638	.682	.	.903
Aitem_27	102.21	163.098	.677	.	.903
Aitem_28	102.23	162.614	.692	.	.902
Aitem_29	102.44	164.598	.569	.	.904
Aitem_30	102.29	163.946	.674	.	.903
Aitem_31	102.54	167.788	.356	.	.908

Aitem_32	102.49	168.340	.367	.	.908
Aitem_33	102.44	163.178	.581	.	.904
Aitem_34	102.10	168.439	.316	.	.908
Aitem_35	102.63	166.643	.346	.	.907
Aitem_36	102.50	169.993	.386	.	.911

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
105.34	175.707	13.255	36



LAMPIRAN 3

UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Komitmen

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		16-MAY-2022 19:39:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS
		/K-S(NORMAL)=Komitmen
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
Resources		/MISSING ANALYSIS.
	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,05
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Organisasi	70	87.84	12.305	59	110

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	87.84
	Std. Deviation	12.305
	Absolute	.080
Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.673
Asymp. Sig. (2-tailed)		.756

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 4

UJI *T-Test* KOMITMEN ORGANISASI

T-TEST GROUPS=JK(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=Jumlah

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes	
Output Created	18-MAY-2022 12:34:28
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 80
Missing Value Handling	Definition of Missing User defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=JK(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Jumlah /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,02

[DataSet0]

Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jumlah	Laki-Laki	22	84.59	8.022	1.710
	Perempuan	48	89.33	13.650	1.970

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
Jumlah	Equal variances assumed	7.701	.007	-1.511	68
	Equal variances not assumed			-1.818	63.641

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Jumlah	Equal variances assumed	.135	-4.742	3.139
	Equal variances not assumed	.074	-4.742	2.609

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Jumlah	Equal variances assumed	-11.006	1.521
	Equal variances not assumed	-9.955	.470

LAMPIRAN 5

UJI *T-Test* KOMITMEN AFEKTIF

T-TEST GROUPS=JK(1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=Jumlah
 /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes	
Output Created	18-MAY-2022 12:18:57
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 81 Definition of Missing User defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	Cases Used T-TEST GROUPS=JK(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Jumlah /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,00

[DataSet0]

Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jumlah	Laki-Laki	22	24.95	4.029	.859
	Perempuan	48	26.02	3.960	.572

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
Jumlah	Equal variances assumed	.005	.944	-1.040	68
	Equal variances not assumed			-1.033	40.188

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Jumlah	Equal variances assumed	.302	-1.066	1.025
	Equal variances not assumed	.308	-1.066	1.032

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Jumlah	Equal variances assumed	-3.112	.979
	Equal variances not assumed	-3.151	1.019

LAMPIRAN 6

UJI *T-Test* KOMITMEN KONTINUAN

T-TEST GROUPS=JK(1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=Jumlah
 /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes	
Output Created	18-MAY-2022 12:23:39
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 81 Definition of Missing User defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	Cases Used T-TEST GROUPS=JK(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Jumlah /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,09

[DataSet0]

Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jumlah	Laki-Laki	22	26.14	5.743	1.224
	Perempuan	48	26.38	3.412	.493

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
Jumlah	Equal variances assumed	10.435	.002	-.217	68
	Equal variances not assumed			-.181	28.018

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Jumlah	Equal variances assumed	.829	-.239	1.099
	Equal variances not assumed	.858	-.239	1.320

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Jumlah	Equal variances assumed	-2.432	1.955
	Equal variances not assumed	-2.942	2.465

LAMPIRAN 7

UJI *T-Test* KOMITMEN NORMATIF

T-TEST GROUPS=JK(1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=Jumlah
 /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes	
Output Created	18-MAY-2022 12:27:04
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 81
Missing Value Handling	Definition of Missing User defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=JK(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Jumlah /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,02

[DataSet0]

Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jumlah	Laki-Laki	22	34.82	6.500	1.386
	Perempuan	48	36.33	4.844	.699

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
Jumlah	Equal variances assumed	3.381	.070	-1.088	68
	Equal variances not assumed			-.976	32.120

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Jumlah	Equal variances assumed	.280	-1.515	1.393
	Equal variances not assumed	.336	-1.515	1.552

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Jumlah	Equal variances assumed	-4.294	1.264
	Equal variances not assumed	-4.676	1.646

LAMPIRAN 8

ALAT UKUR PENELITIAN SEBELUM UJI COBA

IDENTITAS

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin : (L/P)

UKM : (Formasi *Ar-Ruu*h UMA/ KMKP UMA)

PETUNJUK PENGISIAN

Skala ini terdiri atas 36 butir pernyataan.

- Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban kamu pada pilihan yang sudah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah tersedia, yaitu :
 - STS** : Bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - TS** : Bila “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - S** : Bila “Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - SS** : Bila “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut
- Teman-teman dimohon mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda namun semua jawaban dianggap **BENAR** dan tidak ada jawaban yang dianggap **SALAH**. Jawaban yang paling benar adalah jawaban yang sesuai dengan diri kamu.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Organisasi ini memiliki arti yang dalam bagi saya				
2.	Saya merasa nyaman berada di organisasi yang saya ikuti saat ini				
3.	Saya selalu mengutamakan kegiatan organisasi di banding kegiatan saya yang lainnya				
4.	Saya senang menghabiskan waktu luang saya bersama anggota lain di organisasi				
5.	Saya merasa masalah yang dihadapi organisasi adalah masalah saya juga				
6.	Saya rasa organisasi ini sudah menjadi keluarga bagi saya				

7.	Saya tidak merasa menjadi bagian dari organisasi				
8.	Saya merasa asing berada di organisasi yang saya ikuti saat ini				
9.	Saya lebih sering mengenyampingkan kegiatan organisasi ketimbang kegiatan saya yang lainnya				
10.	Saya sulit menjalin kerja sama dengan anggota lain di organisasi				
11.	Saya tidak peduli dengan masalah yang ada di organisasi karena itu bukan menjadi masalah saya				
12.	Saya tidak merasa bahwa organisasi dan orang-orang di dalamnya seperti bagian keluarga dari saya				
13.	Sulit bagi saya meninggalkan organisasi meskipun saya harus melakukannya				
14.	Kehidupan saya akan sangat kacau apabila meninggalkan organisasi				
15.	Meskipun saya di ajak masuk ke organisasi lain yang lebih baik di tempat lain, saya tidak merasa benar apabila meninggalkan organisasi				
16.	Saya khawatir apabila berhenti dari organisasi karena tidak memiliki organisasi pengganti				
17.	Salah satu alasan utama saya untuk terus berada di organisasi ini adalah keuntungan yang belum tentu didapatkan dari organisasi lain.				
18.	Saya akan lebih baik jika tetap pada satu organisasi				
19.	Saya bisa keluar dari organisasi kapanpun saya mau				
20.	Saya tidak masalah jika harus keluar dari organisasi ini				
21.	Saya akan meninggalkan organisasi apabila ada organisasi lain yang lebih baik				
22.	Saya memiliki banyak pilihan organisasi pengganti untuk meninggalkan organisasi ini				

23.	Saya bisa dengan mudah masuk ke organisasi lain yang memberikan keuntungan yang serupa dengan organisasi yang sekarang saya ikuti				
24.	Saya tidak merasa rugi untuk meninggalkan organisasi				
25.	Saya akan merasa bersalah apabila meninggalkan organisasi				
26.	Organisasi ini telah memberikan banyak hal kepada saya				
27.	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya memiliki kewajiban untuk orang-orang di dalamnya				
28.	Bagaimanapun saya akan terus berada di organisasi ini				
29.	Bahkan jika itu demi keuntungan saya, saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi ini				
30.	Sudah seharusnya bagi saya untuk tetap setia di organisasi ini				
31.	Saya tidak merasa memiliki kewajiban apa pun untuk tetap berada di organisasi				
32.	Saya tidak berhutang apapun kepada organisasi ini sehingga saya bisa kapanpun keluar dari organisasi ini				
33.	Saya tidak merasa memiliki kewajiban untuk terus bertahan dengan orang-orang di organisasi ini				
34.	Sering berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain adalah hal yang wajar bagi saya				
35.	Bahkan jika saya akan dirugikan, saya akan tetap keluar dari organisasi ini				
36.	Saya tidak merasa bahwa seorang anggota harus selalu setia kepada organisasinya				

LAMPIRAN 9

ALAT UKUR PENELITIAN SETELAH UJI COBA

IDENTITAS

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin : (L/P)

UKM : (Formasi *Ar-Ruu*h UMA/ KMKP UMA)

PETUNJUK PENGISIAN

Skala ini terdiri atas 36 butir pernyataan.

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban kamu pada pilihan yang sudah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah tersedia, yaitu :

STS : Bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut

TS : Bila “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut

S : Bila “Setuju” dengan pernyataan tersebut

SS : Bila “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut

2. Teman-teman dimohon mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda namun semua jawaban dianggap **BENAR** dan tidak ada jawaban yang dianggap **SALAH**. Jawaban yang paling benar adalah jawaban yang sesuai dengan diri kamu.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Organisasi ini memiliki arti yang dalam bagi saya				
2.	Saya merasa nyaman berada di organisasi yang saya ikuti saat ini				
5.	Saya merasa masalah yang dihadapi organisasi adalah masalah saya juga				
6.	Saya rasa organisasi ini sudah menjadi keluarga bagi saya				
7.	Saya tidak merasa menjadi bagian dari organisasi				
8.	Saya merasa asing berada di organisasi yang saya ikuti saat ini				

11.	Saya tidak peduli dengan masalah yang ada di organisasi karena itu bukan menjadi masalah saya				
12.	Saya tidak merasa bahwa organisasi dan orang-orang di dalamnya seperti bagian keluarga dari saya				
13.	Sulit bagi saya meninggalkan organisasi meskipun saya harus melakukannya				
15.	Meskipun saya di ajak masuk ke organisasi lain yang lebih baik di tempat lain, saya tidak merasa benar apabila meninggalkan organisasi				
17.	Salah satu alasan utama saya untuk terus berada di organisasi ini adalah keuntungan yang belum tentu didapatkan dari organisasi lain.				
18.	Saya akan lebih baik jika tetap pada satu organisasi				
19.	Saya bisa keluar dari organisasi kapanpun saya mau				
20.	Saya tidak masalah jika harus keluar dari organisasi ini				
21.	Saya akan meninggalkan organisasi apabila ada organisasi lain yang lebih baik				
22.	Saya memiliki banyak pilihan organisasi pengganti untuk meninggalkan organisasi ini				
24.	Saya tidak merasa rugi untuk meninggalkan organisasi				
25.	Saya akan merasa bersalah apabila meninggalkan organisasi				
26.	Organisasi ini telah memberikan banyak hal kepada saya				
27.	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya memiliki kewajiban untuk orang-orang di dalamnya				
28.	Bagaimanapun saya akan terus berada di organisasi ini				

29.	Bahkan jika itu demi keuntungan saya, saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi ini				
30.	Sudah seharusnya bagi saya untuk tetap setia di organisasi ini				
31.	Saya tidak merasa memiliki kewajiban apa pun untuk tetap berada di organisasi				
32.	Saya tidak berhutang apapun kepada organisasi ini sehingga saya bisa kapanpun keluar dari organisasi ini				
33.	Saya tidak merasa memiliki kewajiban untuk terus bertahan dengan orang-orang di organisasi ini				
34.	Sering berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain adalah hal yang wajar bagi saya				
35.	Bahkan jika saya akan dirugikan, saya akan tetap keluar dari organisasi ini				
36.	Saya tidak merasa bahwa seorang anggota harus selalu setia kepada organisasinya				





UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Selliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8226602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 548/FPSI/01.10/IV/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

26 April 2022

Yth. **Bapak/Ibu Wakil Rektor Bidang Pengembangan SDM dan Administrasi Keuangan**
Universitas Medan Area
di
Tempat

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

Nama : Irsyad Afdhillah Siswanto
NPM : 178600457
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **UKM Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (Formasi AR-RUUH UMA Dan KMKP UMA, Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estate / Jl. Gedung PBSI, Medan 20223** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area"**.

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Universitas yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat



Abdillah S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

SURAT KETERANGAN Nomor : 742/UMA/B/01.7/V/2022

Rektor Universitas Medan Area dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Irsyad Afdhillah Siswanto
 No. Pokok Mahasiswa : 178600457
 Fakultas : Psikologi
 Program Studi : Psikologi

Benar telah selesai Pengambilan Data di Universitas Medan Area pada tanggal 10 sd 13 Mei 2022 dengan Judul skripsi "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area".

Dan kami harapkan Data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, 23 Mei 2022

An Rektor,

Wakil Rektor Bidang Pengembangan SDM dan
 Administrasi Keuangan,


 Dr. Ir. Suswati, MP

Tembusan :

1. Fakultas Psikologi
2. Arsip

