

**KOMITMEN ORGANISASI GENERASI Z PADA
ORGANISASI FORUM MAHASISWA ISLAM PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

TESIS

OLEH :

**WALYONO
201804077**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

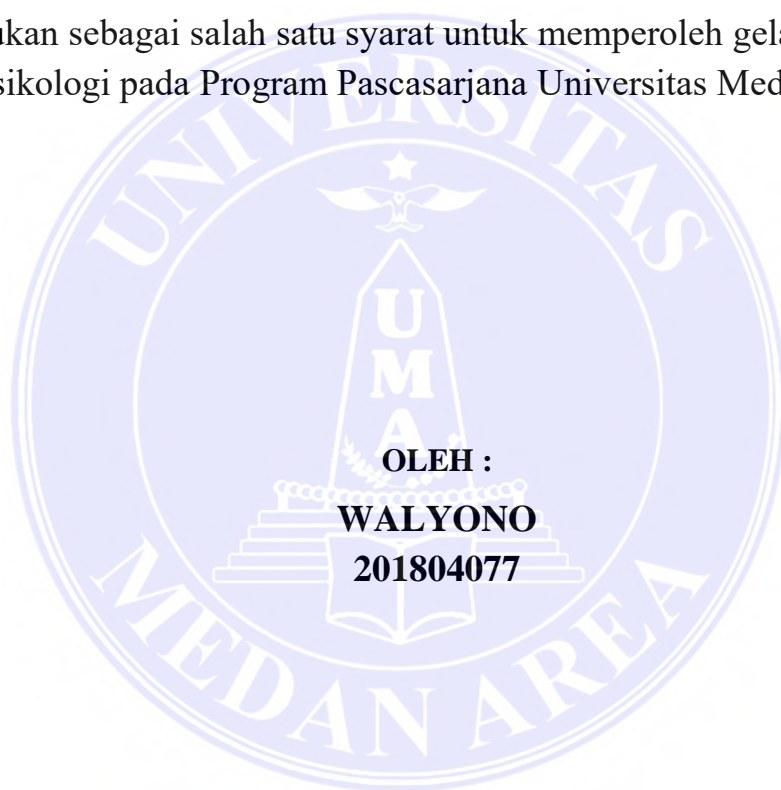
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

**KOMITMEN ORGANISASI GENERASI Z PADA
ORGANISASI FORUM MAHASISWA ISLAM PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister
Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



**OLEH :
WALYONO
201804077**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Komitmen Organisasi Generasi Z Pada
Organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi
Universitas Medan Area**

N a m a : WALYONO

NPM : 201804077

Menyetujui


Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Dr. Sjahril Effendy P, M.Si,MA,M.Psi,MH

Ketua Program Studi Magister Psikologi



Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS., Kons.

Direktur



Prof. Dr. Tr. Retna Astuti K., MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

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)22/12/21

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana
Magister Psikologi Universitas Medan Area**

Pada Hari : Senin

Tanggal : 27 September 2021

Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

PANITIA PENGUJI TESIS

- 1. Ketua : Prof. Dr. Lahmuddin Lubis, M.Ed**
- 2. Sekretaris : Dr. Nur Aisyah, SE, MM**
- 3. Penguji I : Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd**
- 4. Penguji II : Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH**
- 5. Penguji Tamu : Drs. Hasanuddin, M.Ag, Ph.D**

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis maupun diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



**Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

bawah ini:

Nama : **WALYONO**
NPM : **201804077**
Program Studi : **MAGISTER PSIKOLOGI**
Fakultas : **PASCASARJANA**
Jenis karya : **Tesis**

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Komitmen Organisasi Generasi Z Pada Organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 13 Nopember 2021

Yang menyatakan



(**WALYONO**)

WALYONO

**KOMITMEN ORGANISASI GENERASI Z PADA ORGANISASI FORUM
MAHASISWA ISLAM PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**Magister Psikologi
Program Pascasarjana Universitas Medan Area
2021**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih mendalam makna komitmen organisasi pada generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang melibatkan 2 orang responden yang merupakan kelompok generasi Z pengurus organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area yang aktif lebih dari satu organisasi dengan menggali alasan responden mengikuti sebuah organisasi, makna komitmen bagi responden, tujuan responden aktif di lebih dari satu organisasi, dan bagaimana strategi responden aktif di lebih dari satu organisasi.

Untuk melihat lebih mendalam tentang komitmen organisasi pada generasi Z ini peneliti menggunakan falsafah Fenomenologis yang mengutamakan penghayatan, Sugiyono (2005) dengan melibatkan serangkaian kegiatan berupa observasi lapangan, dokumentasi, kepustakaan, dan wawancara mendalam dengan kondisi subyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrument kunci (Usman & Akbar, 2003).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen yang ditunjukkan generasi Z dalam organisasi adalah tidak komitmen dalam lingkup teoritik, akan tetapi bagi responden komitmen tidak semata-mata aktif dalam sebuah organisasi sebagai wujud komitmen (loyal), komitmen yang ditunjukkan lebih pada keaktifan mereka dalam mengemban tanggung jawab sekalipun harus aktif dan mengemban tanggung jawab di organisasi lainnya secara bersamaan dan begitulah setiap tanggung jawab diperankan pada setiap organisasinya, selain itu bentuk keaktifan generasi Z pada sebuah organisasi adalah sebuah tantangan tersendiri dan bentuk ketertarikan mereka terhadap variasi kegiatan tanpa mengesampingkan tanggung jawab disetiap organisasi dimana mereka aktif dan berkegiatan dan tidak menafikan komitmen satu organisasi dengan organisasi lainnya sebagai wujud bahwa generasi Z menyukai tantangan baru, bekerja dengan multitasking dan fasih teknologi yang membuat mereka mampu bekerja bersamaan dengan pekerjaan yang lainnya.

Kata kunci : *Komitmen, Generasi Z, Kualitatif, Komitmen Organisasi, Fenomenologi.*

ABSTRACT**WALYONO****GENERATION Z ORGANIZED COMMITMENT IN PSYCHOLOGY ISLAMIC
STUDENT FORUM ORGANIZATION
MEDAN AREA UNIVERSITY****Masters in Psychology
Medan Area University Graduate Program
2021**

This study aims to find out more deeply the meaning of organizational commitment in generation Z. This study uses a qualitative method with a phenomenological approach which involves 2 respondents who are a group of Generation Z organizational administrators of the Islamic Psychology Student Forum, Medan Area University who are active in more than one organization by exploring reasons respondents follow an organization, the meaning of commitment to respondents, the purpose of respondents being active in more than one organization, and how the respondent's strategy is active in more than one organization.

To see more deeply about the organizational commitment to generation Z, researchers used a phenomenological philosophy that prioritizes appreciation, Sugiyono (2005) by involving a series of activities in the form of field observations, documentation, literature, and in-depth interviews with natural subject conditions, where the researcher is the key instrument (Usman & Akbar, 2003)

The results show that the commitment shown by Generation Z in the organization is not a commitment in the theoretical scope, but for respondents the commitment is not merely active in an organization as a form of commitment (loyal), the commitment shown is more on their activeness in carrying out responsibilities even though must be active and carry out responsibilities in other organizations simultaneously and that is how every responsibility is played in each organization, besides that the form of generation Z activity in an organization is a challenge in itself and a form of their interest in a variety of activities without compromising the responsibilities in each organization where they are active. and being active and not denying the commitment of one organization to another as a manifestation that Generation Z likes new challenges, works with multitasking and is fluent in technology that makes them able to work together with other jobs.

Keywords: *Commitment, Generation Z, Qualitative, Organizational Commitment, Phenomenology.*

DAFTAR ISI

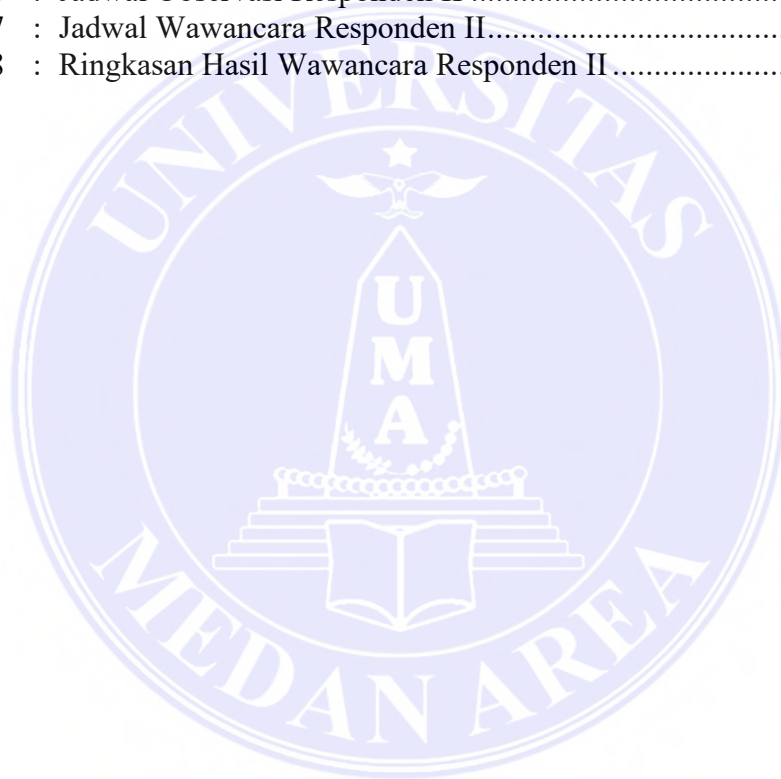
	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	ix
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Komitmen Organisasi	9
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	9
2.1.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	10
2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	12
2.2. Generasi Z	15
2.2.1 Pengertian Generasi Z.....	15
2.2.2 Terbentuknya Kelompok Organisasi.....	18
2.2.3 Karakteristik Generasi Z.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Pendekatan Penelitian.....	25
3.2. Langkah-langkah Penelitian.....	28
3.3. Responden Penelitian.....	29
3.4. Informan Penelitian.....	30
3.5. Setting Penelitian.....	31
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	31
3.7. Prosedur Penelitian.....	35
3.8. Uji Keabsahan Data.....	38
3.9. Teknik Analisis Data.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Responden I.....	40
4.1.1 Analisis Intrapersonal Responden I.....	40
4.1.2 Hasil Observasi Responden I	41
4.1.3 Hasil Wawancara Responden I.....	46
4.1.4 Ringkasan Hasil Wawancara Responden I	61
4.2. Responden II	67
4.2.1 Analisis Intrapersonal Responden II.....	67
4.2.2 Hasil Observasi Responden II	68
4.2.3 Hasil Wawancara Responden II	74
4.2.4 Ringkasan Hasil Wawancara.....	85
4.3. Pembahasan.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	108



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Identitas Responden I dan Informan.....	40
Tabel 2 : Jadwal Observasi Responden I.....	41
Tabel 3 : Jadwal Wawancara Responden I.....	46
Tabel 4 : Ringkasan Hasil Wawancara Responden I	64
Tabel 5 : Identitas Responden II dan Informan	67
Tabel 6 : Jadwal Observasi Responden II	68
Tabel 7 : Jadwal Wawancara Responden II.....	74
Tabel 8 : Ringkasan Hasil Wawancara Responden II	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sebuah wadah bersama sekelompok orang yang terkumpul karena adanya kesamaan dan kegunaan tujuan diantara sesama anggota, dan untuk meraih tujuan maka sebuah organisasi harus mampu berkolaborasi aktif untuk meraih tujuan tersebut. Tidak hanya sebuah tujuan, aturan organisasi juga sangat penting untuk mengatur, mengelola, dan mengendalikan organisasi tersebut, baik dalam hubungan keanggotaan, pencapaian tujuan, dan hal-hal fundamental yang berkenaan dengan aturan secara keseluruhan di organisasi tersebut, maka tak jarang jika organisasi memiliki komposisi kepengurusan dengan tujuan yang baik, dan dikelola oleh orang-orang yang tepat serta didukung dengan peraturan keorganisasian (Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga) yang baik, maka organisasi tersebut akan mencapai tujuannya dengan lebih cepat dan lebih terukur, sehingga akan menjadi organisasi yang diimpikan oleh setiap orang.

Salah satu komponen yang sangat penting dalam menjalankan sebuah organisasi adalah adanya komitmen. Komitmen Berorganisasi merupakan persoalan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, dimana tanpa sebuah komitmen maka dalam mencapai tujuan organisasi pasti akan terhambat, karena komitmen seorang anggota organisasi akan memberikan dorongan yang luar biasa bagi tumbuhnya organisasi tidak saja bagi keberadaan organisasi tersebut akan tetapi juga eksistensi bagi organisasi tersebut.

FORMASI (Forum Mahasiswa Islam Psikologi) Universitas Medan Area adalah sebuah organisasi yang bertujuan untuk menjadikan seluruh anggotanya sebagai insan yang intelek, religius dan peduli, dimana ketiga nilai-nilai tersebut merupakan hasil fikir dan hasil kaji yang dilahirkan oleh para pendiri sehingga nantinya para kader FORMASI setelah lulus dari Fakultas Psikologi adalah merupakan lulusan yang memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang psikologi, kemudian memiliki kepribadian yang baik (berkarakter) sebagai hasil dari perilaku beragama dan juga memiliki kepedulian social, sehingga akan menjadi alumni yang tidak hanya pintar secara akademik, tetapi juga memiliki moral dan siap bermasyarakat.

Sebagai sebuah organisasi tingkat Fakultas yang memiliki anggota lebih dari 1000 orang sejak kelahirannya pada 9 April 2008 baik yang masih aktif maupun alumni, tentu tidaklah mudah menjadi organisasi yang familiar dan aktif dengan berbagai program jika tidak adanya komitmen diantara sesama pengurus dan anggotanya. Tidak terasa seiring waktu sejak kehadirannya sebagai organisasi digagas oleh para alumni generasi Y, telah berada pada fase dimana kepemimpinan diemban oleh kader generasi Z tentu mengalami berbagai perubahan dari sisi karakteristik dan berbagai hal menyangkut organisasi

Beberapa tahun terakhir definisi generasi telah berkembang, salah satunya adalah definisi menurut Kupperschmidt's (2000) yang mengatakan bahwa generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian – kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka.

Menurut Manheim (1952) generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Lebih lanjut Manheim (1952) menjelaskan bahwa individu yang menjadi bagian dari satu generasi, adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Definisi tersebut secara spesifik juga dikembangkan oleh Ryder (1965) yang mengatakan bahwa generasi adalah agregat dari sekelompok individu yang mengalami peristiwa – peristiwa yang sama dalam kurun waktu yang sama pula.

Istilah Generasi Z pertama kali diperkenalkan oleh Strauss dan Howe (2000) lewat bukunya yang sangat terkenal yaitu *Generation* yang membagi kelompok generasi kedalam lima kelompok dan penelitian dilanjutkan oleh Bencsik, Csikos, dan Juhez (2016) menunjukkan rentang tahun kelahiran Generasi Z didalam kelompok generasi yaitu sebuah generasi yang lahir rentang tahun 1995 sampai dengan tahun 2010.

Kehadiran Generasi Z di organisasi FORMASI tentu memiliki karakteristik tersendiri, dimana kader aktif (pengurus dan anggota) periode 2020-2021 mendominasi kepengurusan dan keanggotaan aktif saat ini. Salah satu karakteristik generasi Z adalah mampu mengerjakan berbagai pekerjaan dalam satu waktu (multitasking), dimana hal ini juga terjadi dalam lingkup organisasi dimana dengan kemampuan multitaskingnya Generasi Z tidak hanya menjabat atau aktif dalam satu organisasi, akan tetapi bisa terlibat dalam 3 organisasi sekaligus, tidak berbeda jauh dengan generasi sebelumnya, sebagaimana dikemukakan oleh Nindiyanti (2017) dalam penelitiannya di lima kota besar di

Indonesia bahwa generasi Y secara frekwensi lebih besar dibandingkan generasi X dalam hal berpindah organisasi (perusahaan) hal ini tentu tidak jauh berbeda dengan generasi Z, hal ini senada dengan laporan survey Jobplanet.com dalam ulasanya di <http://beritagar.id> bahwa Gen Z lebih tak gampang kerasan berada disatu organisasi (perusahaan) dan mereka tak segan untuk sering berganti pekerjaan bahkan melebihi kebiasaan generasi Y, hal ini diperkuat dengan pernyataan Bayu salah seorang pembina FORMASI:

“saat ini pengurus dan anggota FORMASI, aktif diberbagai organisasi dalam waktu bersamaan...”

Hal ini tentu menjadi isu yang sangat penting bagi sebuah organisasi, karena komitmen adalah tolak ukur dari eksistensi sebuah organisasi, dan tanpa komitmen maka akan mengancam keberlangsungan sebuah organisasi, karena komitmen wujud dari keberhasilan organisasi dalam menghasilkan sumberdaya (kader) organisasi, hidup matinya organisasi tergantung dari komitmen setiap kader dalam organisasi.

Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan komitmen anggota pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan bagi organisasi. Sebagaimana dikatakan oleh Greenberg dan Barong (2003) bahwa komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Luthans (2006) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen berorganisasi anggota Forum Mahasiswa Islam Psikologi *Ar-Ruuh* mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1990) ada tiga dimensi komitmen organisasi. Pertama, komitmen afektif (*affective commitment*). Mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang anggota pada suatu organisasi.

Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena anggota memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Anggota yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap berada dengan organisasi tersebut dan terus bekerja secara penuh bagi organisasi tersebut.

Kedua, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya anggota dari organisasi. Hal ini mungkin karena tidak menemukan kesesuaian atas ekspektasi atau benefit. Konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang berisiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

Ketiga, komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Fakta dilapangan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa banyak kader FORMASI yang menjadi pengurus di organisasi yang berbeda menunjukkan ketidak komitmenan terhadap mekanisme berorganisasi dan melanggar AD/ART FORMASI, dimana kesetiaan seharusnya patut menjadi bagian yang integral bagi setiap anggota khususnya pengurus organisasi, dengan aktifnya seorang pengurus disebuah organisasi kemudian juga menjadi pengurus organisasi yang lain maka ini bertolak belakang dengan nilai komitmen itu sendiri.

Oleh sebab itu komitmen adalah persoalan yang sangat penting dalam sebuah organisasi yang harus dimiliki oleh setiap anggota dan pengurus organisasi, untuk itu peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran (makna) yang lebih mendalam tentang komitmen organisasi pada generasi Z pada organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi (FORMASI) dengan judul “Komitmen Organisasi Generasi Z Pada Pengurus Organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apa motif organisasi generasi Z pada organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area?
2. Apa makna komitmen organisasi generasi Z pada organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area?
3. Apa motif organisasi generasi Z pada organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area?
4. Bagaimana strategi aktif diberbagai organisasi generasi Z pada organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apa motif organisasi generasi Z pada organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area?
2. Untuk mengetahui apa makna komitmen organisasi generasi Z pada organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area?
3. Untuk mengetahui apa motif organisasi generasi Z pada organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area?
4. Untuk mengetahui bagaimana strategi generasi Z aktif diberbagai organisasi generasi Z pada organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area?

1.4. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih bagi ilmu psikologi baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi para peneliti terhadap pengembangan konsep dan teori psikologi yaitu pemahaman tentang bagaimana makna komitmen organisasi Generasi Z, sebagai landasan bagi peneliti selanjutnya dalam menambah referensi teori bagi ilmu psikologi mengenai komitmen keorganisasian generasi Z.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pengembangan sumber daya manusia bagi organisasi dan peningkatan kualitas organisasi, khususnya pada organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi *Ar-Ruuh* Universitas Medan Area.

Pemahaman terhadap makna organisasi generasi Z diharapkan dapat berguna bagi organisasi dalam mengembangkan strategi keorganisasian, sehingga mampu meminimalisir hambatan pada lingkup kehidupan berorganisasai.

Pemahaman mengenai makna komitmen bagi generasi Z dapat membantu organisasi dalam memperlakukan generasi Z sehingga generasi Z mampu memahami bagaimana makna sesungguhnya komitmen berorganisasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Richard M. Steers (1985) oleh Zainuddin (2002) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang anggota terhadap organisasinya”.

Selanjutnya Konopaske, Ivancevich dan Matteson (2007) oleh Sopiah (2008), “bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap :

- 1) Identifikasi dengan tujuan organisasi
- 2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi
- 3) Perasaan setia terhadap organisasi

Hal ini berarti anggota yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Menurut Robbins (2008) dalam perilaku organisasi, komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan

dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu organisasi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Sedangkan Luthans (2006) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas seseorang pada suatu organisasi dan juga proses yang berkelanjutan dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa arti dari komitmen adalah unsur yang sangat penting dimana seorang anggota organisasi memihak serta bersikap loyal terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.1.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Robbins (2008;101) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

1. **Komitmen Afektif** (Affective Commitment) Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasidan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmenafektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena merekamemang ingin melakukan hal tersebut.

2. **Komitmen Berkelanjutan** (Continuance Commitment) Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakandari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.
3. **Komitmen Normatif** (Normative Commitment) Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahandi dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi..

Pendapat lain mengenai aspek-aspek penilaian komitmen organisasi menurut Mathis (2006), sebagai berikut:

- 1) Peran serta anggota

Merupakan bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi pada organisasi yang bersangkutan. Peran serta anggota dalam organisasi ini dapat dinilai melalui:

- a. Kesiediaan pegawai dalam kegiatan organisasi
- b. Tindakan aktif pegawai dalam melaksanakan kegiatan di organisasi

- c. Keikutsertaan anggota dalam setiap menyelesaikan permasalahan organisasi
 - d. Keterlibatan seorang anggota dalam pengambilan kebijakan
- 2) Kesadaran anggota dalam bekerja

Merupakan bentuk tanggung jawab anggota yang didasari pada kesadaran penuh dalam menaati dan mematuhi serta mengerjakan semua tugas pekerjaannya dengan baik pada organisasi yang bersangkutan. Kesadaran seorang anggota dalam bekerja ini dapat dinilai melalui indikator sebagai berikut:

- a) Pengetahuan tentang bekerja dalam organisasi
- b) Inisiatif saat bekerja dalam organisasi
- c) Kreatifitas kerja dalam organisasi
- d) Ketaatan dan kepatuhan anggota dalam organisasi

Berdasarkan uraian diatas bahwa komitmen organisasi harus terdapat aspek-aspek yaitu sikap ingint tetap bertahan disebuah organisasi, patuh dan taat terhadap nilai-nilai dan aturan organisasi, keinginan untuk tetap bekerja di organisasi, serta keinginan untuk tetap terlibat dalam setiap lingkup kebijakan di organisasi.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (1996) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan

tujuan organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1990) Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1) Karakteristik Pribadi Individu

Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variable yaitu variable demografis dan variable disposisional. Variable demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variable disposisional mencakup, kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen organisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

2) Karakteristik Organisasi

Yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3) Pengalaman Organisasi

Sedangkan pengalaman organisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor pimpinannya.

4) Indikator Komitmen Organisasi

Terkadang kita tidak menyadari bahwa komitmen itu bukan hanya perasaan loyalitas yang pasif. Seseorang bisa memiliki perasaan aktif terhadap

hubungan dirinya dengan organisasi yang memiliki tujuan bersama, ada tiga faktor atau indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya:

- a) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- c) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Menurut Jusuf (dalam Nandania, 2013), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja anggota adalah faktor rasional, faktor emosional dan faktor kepribadian.

Faktor rasional yaitu menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti gaji, bonus, pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses pada saat anggota mengalami kemajuan melalui serangkaian tingkatan-tingkatan yang mana masing-masing tingkatan dikarakteristikan dengan sejumlah perbedaan yaitu jenis tugas yang semakin berkembang, aktivitas yang berbeda dan hubungan yang berbeda, fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga untuk anggota.

Faktor emosional yaitu menyangkut perasaan atau deskripsi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena organisasi merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan yang diberikan organisasi dan budaya kerja.

Faktor kepribadian yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama anggota menekuni pekerjaan itu.

Menurut Kusumo (dalam Soegandhi, 2013) menyatakan bahwa timbulnya komitmen kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu :

- 1) Karakteristik pribadi yaitu meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan yaitu berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik desain organisasi yaitu menyangkut pada intern organisasi itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab, ketergantungan fungsional maupun fungsi control organisasi.
- 4) Pengalaman yang diperoleh dari organisasi yaitu meliputi sikap positif terhadap perasaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap organisasi, rasa aman.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah meliputi, pengembangan karir (pengembangan diri), variasi pekerjaan, pengalaman yang diperoleh, tantangan dalam tugas-tugas organisasi, kebanggaan, keterlibatan penuh dan karakteristik organisasi yang cocok dengan.

2.2. Generasi Z

2.2.1 Pengertian Generasi Z

Penelitian yang pertama tentang perkembangan nilai – nilai generasi

dilakukan oleh Mannheim pada tahun 1952, penelitian tersebut didasarkan pada tulisan – tulisan dalam bidang sosiologi tentang generasi pada kisaran tahun 1920 sampai dengan tahun 1930. Mannheim (1952) mengungkapkan bahwa generasi yang lebih muda tidak dapat bersosialisasi dengan sempurna karena adanya *gap* antara nilai – nilai ideal yang diajarkan oleh generasi yang lebih tua dengan realitas yang dihadapi oleh generasi muda tersebut, lebih lanjut dikatakan bahwa lokasi sosial memiliki efek yang besar terhadap terbentuknya kesadaran individu.

Menurut Mannheim (1952) generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Lebih lanjut Mannheim (1952) menjelaskan bahwa individu yang menjadi bagian dari satu generasi, adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Definisi tersebut secara spesifik juga dikembangkan oleh Ryder (1965) yang mengatakan bahwa generasi adalah agregat dari sekelompok individu yang mengalami peristiwa – peristiwa yang sama dalam kurun waktu yang sama pula.

Dalam beberapa tahun terakhir definisi generasi telah berkembang, salah satunya adalah definisi menurut Kupper Schmidt's (2000) yang mengatakan bahwa generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian – kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka. Dari beberapa definisi tersebut teori tentang perbedaan generasi dipopulerkan oleh Neil Howe dan William Strauss pada tahun 1991. Howe & Strauss (1991, 2000) membagi generasi berdasarkan kesamaan

rentang waktu kelahiran dan kesamaan kejadian – kejadian historis.

Istilah generasi Z pertama kali diperkenalkan oleh Strauss dan Howe (2000) lewat bukunya yang sangat terkenal yaitu *Generation*. Menurut Manheim (1952) generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Lebih lanjut Manheim (1952) menjelaskan bahwa individu yang menjadi bagian dari satu generasi, adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama.

Definisi tersebut secara spesifik juga dikembangkan oleh Ryder (1965) yang mengatakan bahwa generasi adalah gregat dari sekelompok individu yang mengalami peristiwa – peristiwa yang sama dalam kurun waktu yang sama pula. Dalam beberapa tahun terakhir definisi generasi telah berkembang, salah satunya adalah definisi menurut Kupperschmidt's (2000) yang mengatakan bahwa generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian – kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka.

Dari beberapa definisi tersebut teori tentang perbedaan generasi dipopulerkan oleh Neil Howe dan William Strauss pada tahun 1991. Howe & Strauss (1991, 2000) membagi generasi berdasarkan kesamaan rentang waktu kelahiran dan kesamaan kejadian – kejadian historis, Generasi X lahir antara tahun 1930-1980, Generasi Y lahir antara tahun 1980-1995 dan Generasi Z lahir antara tahun 1995-2010.

2.2.2 Terbentuknya Kelompok Generasi

Pemahaman dasar mengenai pengelompokan generasi adalah adanya premis bahwa generasi adalah sekelompok individu yang dipengaruhi oleh kejadian – kejadian bersejarah dan fenomena budaya yang terjadi dan dialami pada fase kehidupan mereka (Nobel & Schewe, 2003; Twenge, 2000), dan kejadian serta fenomena tersebut menyebabkan terbentuknya ingatan secara kolektif yang berdampak dalam kehidupan mereka (Dencker et al. 2008). Jadi kejadian historis, sosial, dan efek budaya bersama dengan faktor-faktor lain ini akan berpengaruh terhadap terbentuknya perilaku individu, nilai, dan kepribadian (Caspi & Roberts, 2001; Caspi et.al, 2005).

Dari penjelasan tersebut ada dua hal utama yang mendasari pengelompokan generasi, yaitu faktor demografi khususnya kesamaan tahun kelahiran dan yang kedua adalah faktor sosiologis khususnya adalah kejadian – kejadian yang historis, menurut Parry & Urwin (2011) faktor kedua lebih banyak dipakai sebagai dasar dalam studi maupun penelitian tentang perbedaan generasi. Para ahli berpendapat bahwa generasi terbentuk lebih disebabkan karena kejadian atau event yang bersejarah dibanding dengan tahun kelahiran, sebagai contoh dalam tabel 1 dapat dilihat bahwa generasi Baby Boom dimulai pada rentang waktu dari tahun 1943 sampai dengan 1946 dan berakhir pada rentang waktu 1960 sampai dengan 1969. Generasi X dimulai dari rentang waktu yang bervariasi, yaitu dari tahun 1961 sampai dengan tahun 1965 dan berakhir pada tahun 1975 sampai dengan 1981.

Dalam perkembangannya para peneliti telah mengadopsi label yang sama dalam pengelompokan generasi, walaupun masih ada beberapa perbedaan terkait dengan kapan dimulainya sebuah kelompok generasi dan kapan berakhirnya.

2.2.3 Karakteristik Generasi Z

Menurut Institute for Emerging Issues (2012), Generasi Z adalah generasi yang paling beragam secara etnis dan canggih secara teknologi. Generasi Z memiliki cara berkomunikasi yang informal, individual, dan langsung, dan jejaring sosial adalah bagian penting dari kehidupan mereka. Mereka adalah generasi Do-It-Yourself. Dalam studi yang dilakukan oleh Dan Schawbel (2014), Generasi Z cenderung lebih berwirausaha, dapat dipercaya, toleran, dan kurang termotivasi oleh uang daripada Gen Y. Mereka lebih realistis tentang harapan kerja mereka dan optimis tentang masa depan. Berdasarkan temuan dari Generational White Paper (2011), Generasi Z cenderung tidak sabar, instan, kurang ambisi dari generasi sebelumnya, telah memperoleh gangguan defisit perhatian dengan ketergantungan yang tinggi pada teknologi dan rentang perhatian yang rendah, individualistis, mandiri. generasi terarah, paling menuntut, serakah.

Karakteristik Generasi Z menurut (Stillman dan Jonah, 2016) ada 7 karakteristik antara lain :

1. **Figital:** ketika lahir, Generasi Z melihat dunia dengan segala kemajuan teknologinya. Mereka hidup di dunia baru di mana kemajuan teknologi yang sangat pesat, penghalang antara fisik dan digital sudah dihilangkan. Itulah kita sebut Figital. Generasi Z akan hadir di lingkungan kerja dengan sesuatu hal yang baru dimana tidak terjadi pada generasi sebelumnya. Generasi Z akan memadukan sisi fisik dan digital dengan cara mengkonsumsi, hidup, dan bekerja. *Skype, Line, Whatsapp*, misalnya. Mereka menganggap bahwa penerapan figital sebagai solusi dalam meningkatkan budaya organisasi. Meskipun serba figital, tapi jangan meremehkan nilai dan etika mereka, karena hampir keseluruhan mereka

menyukai atasan atau rekan kerja dengan tatap muka secara langsung. Sembilan puluh satu persen (91%) generasi Z mengatakan bahwa kecanggihan teknologi suatu perusahaan juga berpengaruh terhadap penilaian mereka untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Apakah kamu salah satunya?

2. **Hiper-Kustomisasi:** Generasi Z selalu berusaha untuk menyesuaikan identitas mereka dan melakukan kustomisasi agar dikenal dunia. Kemampuan mereka untuk mengustomisasi segala sesuatu menimbulkan ekspektasi bahwa perilaku dan keinginan mereka sudah sangat akrab untuk dapat dipahami. Nama jabatan, jalur karir, salah satunya. Hal ini memunculkan tekanan yang cukup sulit bagi dunia kerja yang notabene terfokus untuk bersikap adil dan memberikan perlakuan sama bagi semua orang. Sejumlah 56% dari mereka memilih membuat uraian pekerjaan sendiri daripada diberikan deskripsi yang sudah umum.
3. **Realistis:** Generasi Z sudah mengalami masa krisis berat sejak dini dimana hal ini membentuk pola pikir pragmatis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depan. Dalam lingkungan kerja, hal ini menciptakan kesenjangan yang cukup lebar antara *millennial* yang idealis duduk sebagai manajer garis depan. Dengan sifat tersebut, lebih baik selalu bersikap realistis terhadap apa saja yang perlu dilakukan oleh Gen Z untuk bertahan atau bahkan terus maju.
4. **FOMO:** Mungkin tidak asing lagi bagi kita mendengar istilah ini. Bangun tidur cek Hp untuk *update* terkini, misalnya. Gen Z termasuk orang yang

sangat takut ketinggalan informasi. Mereka selalu menjadi yang terdepan dalam trend dan kompetisi. Namun, kabar buruknya mereka selalu khawatir jika mereka bergerak kurang cepat dan tidak menuju arah yang benar. Dunia kerja akan tertantang oleh Gen Z yang selalu ingin memastikan mereka tidak ketinggalan. Sehingga memanfaatkan kemampuan gen Z dalam “mengintip” dan gunakan kemampuan Gen Z dalam mengambil resiko di lingkungan kerja.

5. **Weconomist:** Gojek hingga Air bnb sebagai salah satu contoh bahwa Gen Z hanya mengenal dunia dengan ekonomi berbagi. Gen Z menekan kantor untuk memilah bagian-bagian internal dan eksternal guna mendayagunakan perusahaan dengan cara-cara baru yang praktis dan hemat biaya. Gen Z mendayagunakan kekuatan “kami” dalam peran mereka sebagai filantropis. Gen Z juga berharap kemitraan dengan atasan untuk memperbaiki hal-hal yang tidak beres yang mereka lihat di dunia. Sebanyak 93% Gen Z memutuskan untuk memilih perusahaan yang memiliki kontribusi terhadap masyarakat.
6. **DIY:** Mungkin sebagian dari kita juga percaya dengan *do-it-yourself* atau lakukan sendiri dapat mempermudah segala urusan kita lebih cepat dan baik. Sama halnya dengan Gen Z yang tumbuh dengan dunia internet khususnya *youtube* yang dapat mengajari mereka melakukan apa saja. Gen Z sangat mandiri dan akan berbenturan dengan budaya kolektif yang sebelumnya diperjuangkan oleh generasi *Millennials*. Gen Z percaya

dengan pernyataan, “ *Jika ingin melakukannya dengan benar, lakukanlah sendiri*”.

7. **Terpacu** : Gen Z meyakini adanya pemenang dan pecundang. Resesi yang membuat pendahulu mereka goyah serta laju perubahan yang sulit dikejar, tidak mengherankan Gen Z menjadi generasi yang terpacu. Gen Z siap dan giat dalam berkompetitif, dan ini tidak dimiliki generasi terdahulu. Perusahaan mengalami tekanan untuk meyakinkan Gen Z bahwa mereka adalah Tim Juara. Sejumlah 72% menyatakan bahwa mereka kompetitif terhadap orang yang melakukan pekerjaan sama.

David Stillman sang penulis buku mengajak anaknya, Jonah Stillman untuk menulis bersama dan menyebarkan hasil riset mereka berdua kepada dunia tentang keberadaan Gen Z. Uniknya, selalu ada pertanyaan yang dilemparkan Jonah Stillman yang juga Gen Z- kepada ayahnya terkait karakter Generasi Z ini. Dalam buku ini juga terdapat dialog antara ayah dan anak yang menambah kesan nyata pada karya ini.

Berdasarkan penelitian Bascha (2011), mereka lebih suka transparansi, kemandirian, fleksibilitas dan kebebasan pribadi adalah aspek yang tidak dapat dinegosiasikan dari etika kerja Generasi Z dan mengabaikannya dapat mengakibatkan frustrasi di antara teman sebaya, mengurangi produktivitas, moral rendah dan kurangnya keterlibatan karyawan. Mereka berharap diberi informasi, diizinkan untuk ditanggapi, dan agar tanggapan mereka didengar dan diakui.

Max Mihelich (2013) menyatakan bahwa mereka harus memiliki cukup independensi untuk membuktikan diri dan mendapatkan pengakuan segera. Juga

karena generasi ini tidak pernah hidup di dunia tanpa ponsel pintar atau iPad, mereka berharap tidak kehilangan semua gadget ini saat beraktifitas didalam organisasi.

Menurut penelitian Dan Schawbel (2014), mereka lebih suka komunikasi langsung atau tatap muka dan ingin menganggapnya serius. Mereka menginginkan para manajer untuk mendengarkan ide-ide mereka dan menghargai pendapat mereka. Ini menunjukkan bahwa tempat kerja harus kurang tentang usia dan lebih banyak tentang ide dan kontribusi. Mereka juga ingin bekerja untuk pemimpin yang jujur.

Menurut penelitian Dan Schawbel (2014), mereka lebih suka komunikasi langsung atau tatap muka dan ingin menganggapnya serius. Mereka menginginkan para manajer untuk mendengarkan ide-ide mereka dan menghargai pendapat mereka. Ini menunjukkan bahwa tempat kerja harus kurang tentang usia dan lebih banyak tentang ide dan kontribusi. Mereka juga ingin bekerja untuk pemimpin yang jujur dan ingin mereka terbuka dan tidak menyembunyikan informasi dari mereka karena usia muda atau jabatan mereka

Menurut Teresa Bridges (2015), mereka lebih suka lingkungan kerja yang memupuk kesempatan mentoring, belajar dan pengembangan profesional karena mereka percaya pendidikan mereka belum memberikan keterampilan yang diperlukan untuk menangani masalah kehidupan nyata. Teknologi adalah bagian integral dari kehidupan mereka dan lebih suka organisasi yang berada di garis depan tempat kerja yang mendukung dan memungkinkan mereka untuk

berkomunikasi, mengedit dokumen, dan memajukan pekerjaan tanpa memandang geografi atau hambatan zona waktu.

Dari berbagai penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa generasi z merupakan generasi dengan kemampuan multitasking yang tinggi, abble terhadap teknologi, menyukai variasi kegiatan, menyukai tantangan, terbuka terhadap informasi dan ambisi terhadap dirinya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif (*qualitative research*). Bogdan dan Taylor (Moleong, 2007: 4) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dari individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.

Menurut Nasution (2003: 5) penelitian kualitatif adalah mengamati orang dalam lingkungan, berinteraksi dengan mereka dan menafsirkan pendapat mereka tentang dunia sekitar, kemudian Nana Syaodih Sukmadinata (2005: 60) menyatakan bahwa penelitian kualitatif (*qualitative research*) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok.

Penelitian kualitatif ini secara spesifik lebih diarahkan pada penggunaan metode studi kasus. Sebagaimana pendapat Lincoln dan Guba (Sayekti Pujosuwarno, 1992: 34) yang menyebutkan bahwa pendekatan kualitatif dapat juga disebut dengan *case study* ataupun *qualitative*, yaitu penelitian yang mendalam dan mendetail tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan

subjek penelitian. Lebih lanjut Sayekti Pujosuwarno (1986: 1) mengemukakan pendapat dari Moh. Surya dan Djumhur yang menyatakan bahwa studi kasus dapat diartikan sebagai suatu teknik mempelajari seseorang individu secara mendalam untuk membantunya memperoleh penyesuaian diri yang baik.

Sugiyono (2005) menyatakan bahwa metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi subjek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi dan analisa datanya bersifat induktif. Alasan digunakannya penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

1. Bertujuan untuk memahami makna dibalik data yang tidak tampak; Gejala sosial sering tidak dipahami berdasarkan apa yang diucapkan dan dilakukan orang.
2. Untuk memahami interaksi sosial; Interaksi sosial yang kompleks, hanya dapat diuraikan kalau peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif dengan cara peran, serta wawancara mendalam terhadap interaksi sosial tersebut.
3. Untuk memahami perasaan orang; Perasaan orang tidak bisa diteliti dengan menggunakan metode kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data, wawancara mendalam dan observasi, maka peneliti berperan serta untuk ikut merasakan apa yang dirasakan orang lain.
4. Untuk memastikan kebenaran; Data sosial sering sulit dipastikan kebenarannya oleh karena itu melalui metode kualitatif inidiharapkan adanya kepastian kebenaran dari data yang diperoleh.

Menurut Lincoln dan Guba (Dedy Mulyana, 2004: 201) penggunaan studi kasus sebagai suatu metode penelitian kualitatif memiliki beberapa keuntungan, yaitu :

- 1) Studi kasus dapat menyajikan pandangan dari subjek yang diteliti.
- 2) Studi kasus menyajikan uraian yang menyeluruh yang mirip dengan apa yang dialami responden di kehidupan sehari-hari.
- 3) Studi kasus merupakan sarana efektif untuk menunjukkan hubungan antara peneliti dan responden.
- 4) Studi kasus dapat memberikan uraian yang mendalam yang diperlukan bagi penilaian atau transferabilitas.

Pada dasarnya penelitian dengan jenis studi kasus bertujuan untuk mengetahui tentang sesuatu hal secara mendalam. Maka dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode studi kasus untuk mengungkap tentang Komitmen Organisasi Generasi Z Pada Pengurus Organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi. Pemilihan metode ini didasari pada fakta bahwa tema dalam penelitian ini termasuk unik dan fenomenal dan merupakan kasus yang selalu menjadi perbincangan bagi pengembangan sumberdaya manusia.

Tipe penelitian study kasus yang akan digunakan oleh peneliti adalah Study Kasus Komunitas Sosial Kemasyarakatan sebagaimana Bogdan dan Biklen (1982) dalam Bungin (2003), dimana seorang peneliti memiliki kepekaan dalam melihat sisi unik tapi bermakna di lingkungan social disekitar komunitas dimana dia hidup dan bergaul sehari-hari.

Selain itu alasan peneliti menggunakan metode kualitatif yaitu pendekatan ini menekankan dinamika dan proses juga lebih, memfokuskan

diri pada variasi pengalaman individu atau kelompok yang berbeda (Patton, dalam Poerwandari, 2007).

3.2 Langkah-langkah Penelitian

Dalam penelitian ini, agar pelaksanaannya terarah dan sistematis maka disusun tahapan-tahapan penelitian. Menurut Moleong (2007: 127-148), ada empat tahapan dalam pelaksanaan penelitian yaitu sebagai berikut:

3.2.1 Tahap pra lapangan

Peneliti mengadakan survei pendahuluan yakni dengan mencari subjek sebagai narasumber. Selama proses survei ini peneliti melakukan penjajagan lapangan (*field study*) terhadap latar penelitian, mencari data dan informasi tentang komitmen organisasi generasi z di Organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area. Peneliti juga menempuh upaya konfirmasi ilmiah melalui penelusuran literatur buku dan referensi pendukung penelitian. Pada tahap ini peneliti melakukan penyusunan rancangan penelitian yang meliputi garis besar metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian. Tahap pra lapangan dilakukan peneliti selama 3 bulan, yaitu dimulai pada 05 Oktober 2019 s.d 12 Desember 2019.

3.2.2 Tahap pekerjaan lapangan

Dalam hal ini peneliti memasuki dan memahami latar penelitian dalam rangka pengumpulan data. Tahap ini dilaksanakan selama bulan Januari-Februari 2020.

3.2.3 Tahap analisis data

Tahapan yang ketiga dalam penelitian ini adalah analisis data. Peneliti

dalam tahapan ini melakukan serangkaian proses analisis data kualitatif sampai pada interpretasi data-data yang telah diperoleh sebelumnya. Selain itu peneliti juga menempuh proses triangulasi data yang diperbandingkan dengan teori kepustakaan. Tahap analisis data dilakukan selama bulan Februari hingga Maret 2020.

3.2.4 Tahap evaluasi dan pelaporan

Pada tahap ini peneliti berusaha melakukan konsultasi dan pembimbingan dengan dosen pembimbing yang telah ditentukan Maret-Mei 2020.

3.3 Responden Penelitian

3.3.1 Karakteristik Responden

Melihat keterbatasan peneliti dan pendekatan penelitian yang digunakan, maka subyek penelitian ditentukan berdasarkan ciri dan karakteristik tertentu. Adapun ciri dan karekteristik yang digunakan yaitu:

- 1) Laki-laki
- 2) Perempuan
- 3) Mahasiswa Fakultas Psikologi
- 4) Generasi Z (Rentang kelahiran 1995-2010)
- 5) Ketua Umum dan Sekretaris FORMASI
- 6) Aktif dan Menjabat di lebih dari dua organisasi
- 7) Kuliah di Universitas Medan Area (UMA)
- 8) Berdomisili di Kota Medan

Kriteria ini dipilih untuk lebih memudahkan dan memfokuskan penelitian pada satu lokasi. Penentuan subyek dilakukan peneliti dengan

menggunakan kriteria yang telah disebutkan diatas. Hal tersebut dilakukan agar peneliti lebih mudah dalam melakukan penelitian.

3.3.2 Jumlah Responden

Menurut Patton (dalam Poerwandari, 2007) desain penelitian kualitatis bersifat luwes, oleh sebab itu tidak ada aturan yang pasti dalam jumlah sampel yang harus diambil untuk penelitian kualitatif. Jumlah sampel sangat tergantung pada apa yang dianggap bermanfaat dan dapat dilakukan dengan waktu dan sumberdaya yang tersedia.

Sarantoks (Poerwandari, 2007) mengemukakan karakteristik prosedur penentuan responden dalam penelitian kualitatif pada umumnya adalah sebagai berikut :

- 1) Diarahkan tidak pada jumlah sampel yang besar
- 2) Tidak ditentukan secara kaku sejak awal, tetapi dapat berubah biak dalam hal jumlah ataupun karakteristik sampelnya sesuai dengan pemahaman konseptual yang berkembang dalam penelitian.
- 3) Tidak diarahkan pada keterwakilan pada kecocokan konteks, dalam hal ini jumlah sampel tidak mempersoalkan tentang seberapa besar jumlah sampel.

Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 2 (dua) orang yaitu satu orang pria dan satu orang wanita yang berusia antara 17-20 tahun yang merupakan pengurus Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area dengan kelompok generasi Z.

3.4 Informan Penelitian

Dalam penelitian ini membutuhkan informan dengan maksud agar

peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai obyek yang diteliti. Adapun yang akan menjadi informan peneliti adalah orang-orang yang memiliki hubungan dekat dengan objek penelitian dengan baik. Informan peneliti adalah dewan pembina organisasi dan kakak senior di FORMASI.

3.5 *Setting* Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kampus dan sekretariat Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area dan area-area di lingkup kampus yang menjadi pusat kegiatan pengurus. Hal ini dikarenakan kedua subjek beraktifitas penuh di Kampus Universitas Medan Area khususnya pada jam kampus dan pada saat operasional organisasi berlangsung.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang akan peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

3.6.1 Wawancara Mendalam (Indepth Interview)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan pewawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moloeng, 2007: 186).

Wawancara dipergunakan untuk mengadakan komunikasi dengan subjek penelitian sehingga diperoleh data-data yang diperlukan. Teknik wawancara mendalam ini diperoleh langsung dari subyek penelitian melalui serangkaian tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait langsung dengan pokok permasalahan.

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara bebas terpimpin. Wawancara bebas terpimpin yaitu cara mengajukan pertanyaan yang dikemukakan bebas, artinya pertanyaan tidak terpaku pada pedoman wawancara tentang masalah-masalah pokok dalam penelitian kemudian dapat dikembangkan sesuai dengan kondisi di lapangan (Sutrisno Hadi, 1994: 207). Dalam melakukan wawancara ini, pewawancara membawa pedoman yang hanya berisi garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara berulang-ulang terhadap 2 (dua) orang mahasiswa yang berprofesi sebagai pengurus harian organisasi FORMASI. Wawancara dianggap selesai apabila sudah menemui titik jenuh, yaitu sudah tidak ada lagi hal yang ditanyakan. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang Budaya Kerja Organisasi dan Loyalitas Berorganisasi Generasi Z.

3.6.2 Observasi

Menurut Burhan (2007: 115) observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya. Dalam melaksanakan pengamatan ini sebelumnya peneliti akan mengadakan pendekatan dengan subjek penelitian sehingga terjadi keakraban antara peneliti dengan subjek penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis observasi non partisipan dimana peneliti tidak ikut serta terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang subjek

lakukan, tetapi observasi dilakukan pada saat wawancara. Pengamatan yang dilakukan menggunakan pengamatan berstruktur yaitu dengan melakukan pengamatan menggunakan pedoman observasi pada saat pengamatan dilakukan. Pengamatan ini dilakukan saat subjek dan peneliti sedang rapat, berkegiatan dan pada saat jalannya wawancara.

3.6.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2006: 149) merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto dalam edisi sebelumnya adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis, sehingga mudah diolah.

Instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini adalah instrumen pokok dan instrumen penunjang. Instrumen pokok adalah manusia itu sendiri sedangkan instrumen penunjang adalah pedoman observasi dan pedoman wawancara.

Instrumen pokok dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri. Untuk membantu peneliti mendapatkan informasi lebih mendalam dan untuk memudahkan proses penelitian, peneliti juga menggunakan alat perekam untuk bisa mengulang kembali hasil wawancara yang telah dilakukan, dan membantu peneliti untuk mereview jika ada kemungkinan data yang kurang jelas dengan meminta persetujuan responden terlebih dahulu.

3.6.4 Lembar Observasi

Selain menyesuaikan diri dengan kondisi yang diamati, kerja paling

fundamental dari pengamatan adalah menyusun catatan lapangan. Catatan lapangan penting, karena penulisan catatan lapangan dapat dilakukan dalam cara yang berbeda-beda, dan dalam observasi peneliti melibatkan video recorder dimana hal ini yang tidak tertangkap oleh mata, yang sangat mungkin tertangkap kamera dan begitu sebaliknya sehingga hasil observasi lebih mendalam dan mendapatkan informasi yang banyak di lokasi penelitian. Adapun aspek-aspek yang diamati dalam observasi meliputi kegiatan responden sehari-hari, hubungan responden dengan seluruh fungsionaris dari setiap organisasi yang diikutinya, menyaksikan langsung bagaimana responden membangun interaksi dengan sesama fungsionaris, bagaimana responden menjalani aktifitas sehari-hari di organisasi, bagaimana responden beraktifitas di organisasi di organisasi lainnya, dan bagaimana responden bertanggung jawab terhadap fungsinya di satu atau lebih organisasi, bagaimana dan seperti apa model interaksi dan media apa yang digunakan oleh responden dalam mengoptimalkan aktifitas dan interaksinya di organisasi, bagaimana responden membagi skala waktu (prioritas) serta bagaimana responden menggunakan waktunya dalam berorganisasi.

3.6.5 Lembar Persetujuan Responden

Lembar persetujuan dibuat dan diberikan kepada responden yang bertujuan untuk mengadakan kerjasama antara peneliti dan responden agar lebih mudah pada saat penelitian, dengan demikian si peneliti sudah secara sah dan mendapatkan izin dari responden selama penelitian berlangsung.

3.7 Prosedur Penelitian

Tahap-tahap penelitian kualitatif dengan salah satu ciri pokoknya peneliti sebagai alat penelitian, menjadi berbeda dengan tahap-tahap penelitian nonkualitatif. Tahap-tahap penelitian kualitatif Meolong (2006) terdiri dari :

1. Tahap Persiapan
2. Tahap pelaksanaan penelitian
3. Tahap pencatatan data

3.7.1 Tahap Persiapan

Dalam tahap persiapan penelitian dilakukan hal-hal yaitu mempersiapkan judul masalah yang akan diteliti, menentukan rumusan masalah yang akan diteliti, melengkapi semua alat bantu yang akan digunakan. Selain itu tahapan persiapan penelitian dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian antara lain ;

- a) Mengumpulkan informasi tentang bagaimana komitmen responden dalam berorganisasi, selanjutnya peneliti menentukan karakteristik responden yang akan disertakan dalam penelitian ini.
- b) Menyiapkan pedoman wawancara, agar wawancara yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, sebelum wawancara dilakukan, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan teori yang ada.
- c) Menghubungi calon responden yang sesuai dengan karakteristik responden; setelah peneliti memperoleh beberapa orang calon responden, peneliti menghubungi calon responden untuk

menjelaskan maksud penelitian yang akan dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu wawancara bersama responden.

- d) Melakukan *rapport*; menurut Meolong (2006) *rapport* adalah hubungan antara peneliti dengan subjek peneliti yang sudah melebur seolah olah sudah tidak ada lagi dinding pemisah antara keduanya, dengan demikian subjek dengan sukarela dapat menjawab pertanyaan atau memberi informasi yang diberikan oleh peneliti.

3.7.2 Tahap Penelitian

Setelah tahap persiapan penelitian dilakukan, maka peneliti memasuki tahap pelaksanaan penelitian yaitu ;

- a) Mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat wawancara, sebelum wawancara dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat yang sebelumnya telah disepakati bersama dengan responden. Konfirmasi ulang ini dilakukan sehari sebelum wawancara dilakukan dengan tujuan untuk memastikan responden dalam keadaan sehat dan tidak berhalangan dalam melakukan wawancara yang akan dilakukan.
- b) Melakukan wawancara berdasarkan pedoman wawancara, yaitu sebelum melakukan wawancara, peneliti meminta responden untuk menandatangani lembar persetujuan wawancara yang menyatakan bahwa responden mengerti tujuan wawancara, bersedia menjawab pertanyaan yang diajukan, mempunyai hak

untuk mengundurkan diri dari penelitian sewaktu-waktu serta memahami bahwa hasil wawancara adalah rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

- c) Memindahkan hasil rekaman ke dalam bentuk transkrip verbatim; setelah hasil wawancara diperoleh, peneliti memindahkan hasil wawancara dan observasi ke dalam verbatim tertulis. Pada tahap ini; peneliti melakukan *coding* yaitu membubuhkan code-code pada materi wawancara yang diperoleh. *Coding* dimaksudkan untuk dapat mengorganisasi dan mensistematisasi data secara lengkap dan mendetail sehingga data dapat memunculkan gambaran topik yang dipelajari Peorwandari dalam Hafriza (2009).
- d) Melakukan analisis data; bentuk transkrip verbatim telah selesai, kemudian dibuatkan salinannya dan diserahkan kepada pembimbing, pembimbing membaca verbatim berulang-ulang untuk mendapatkan gambaran yang jelas, setelah itu, verbatim disortir untuk memperoleh hasil yang relevan dengan tujuan penelitian dan diberi kode.

3.7.3 Tahap Pencatatan Data

Semua data yang diperoleh pada saat wawancara direkam dengan alat perekam dengan persetujuan responden penelitian sebelumnya. Dari hasil rekaman ini kemudian akan ditranskripsikan secara verbatim untuk dianalisis. Transkrip adalah hasil wawancara dalam pita suara kedalam ketikan diatas kertas.

3.8 Uji Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data yang didapat sehingga benar-benar sesuai dengan tujuan dan maksud penelitian, maka peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data tersebut (Moleong, 2007: 330). Adapun triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi dengan sumber dan metode, yang berarti membandingkan dan mengecek derajat balik kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif (Patton dalam Moleong, 2007: 330). Hal ini dapat peneliti capai dengan jalan sebagai berikut:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan oleh para pakar dengan apa yang terjadi secara langsung.
3. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti orang yang berpendidikan lebih tinggi atau ahli dalam bidang yang sedang diteliti.

Teknik uji keabsahan lain yang digunakan oleh peneliti adalah perpanjangan keikutsertaan. Menurut Moleong (2007: 327) perpanjangan keikutsertaan berarti peneliti tinggal di lapangan penelitian sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai. Dalam hal ini, peneliti memperpanjang atau menambah waktu wawancara dan observasi terhadap kedua subjek agar data mencapai kejenuhan.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Patton (Moleong, 2000: 103) merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategorisasi, dan satuan uraian dasar. Menurut Bogdan dan Biklen (Moleong, 2007: 248) analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesisnya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan pada orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada konsep Milles & Huberman (1992: 20) yaitu *interactive model* yang mengklasifikasikan analisis data dalam tiga langkah, yaitu :

3.9.1 Reduksi data (*Data Reduction*)

Reduksi data yaitu suatu proses pemilahan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

3.9.2 Penyajian data (*Display Data*)

Data ini tersusun sedemikian rupa sehingga memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Adapun bentuk yang lazim digunakan pada data kualitatif terdahulu adalah dalam bentuk teks naratif. Terkait dengan display data, peneliti menyajikannya dalam bentuk tabel.

3.9.3 Penarikan kesimpulan (*Verifikasi*)

Dalam penelitian ini akan diungkap mengenai makna dari data yang

dikumpulkan. Dari data tersebut akan diperoleh kesimpulan yang tentatif, kabur, kaku dan meragukan, sehingga kesimpulan tersebut perlu diverifikasi. Verifikasi dilakukan dengan melihat kembali reduksi data maupun display data sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dari serangkaian proses penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Latar Belakang Responden Mengikuti Sebuah Organisasi

Kedua responden adalah generasi Z yaitu, yaitu kelompok kelahiran antara tahun 1995-2010, dan saat ini keduanya sama-sama berusia 18 tahun, keduanya memiliki kesamaan aktifitas dan kecenderungan yang sama yaitu berorganisasi, keduanya telah aktif berorganisasi sejak usia SMA, dan aktif di lebih dari dua organisasi selama SMA dan jabatan puncak selama berorganisasi dari SMA hingga di perguruan tinggi. Kedua responden menganggap organisasi sebagai sesuatu yang sangat penting.

2. Makna Komitmen Berorganisasi Menurut Responden

Kedua responden adalah anggota dan pengurus organisasi yang tidak komitmen jika ditinjau dalam teori, keduanya memaknai komitmen sebagai bentuk kesungguhan dalam menjalankan organisasi dan berkomitmen untuk bekerja di diorganisasi, sungguh-sungguh dalam berorganisasi, menyumbangkan segala potensi bagi organisasi dan memberikan waktu, pemikiran dan tenaganya bagi organisasi. Loyalitas selalu ditunjukkan kedua responden dengan tetap mengaktifkan diri mereka didalam organisasi dan memegang peran dan tanggung jawab

diorganisasi, dan patuh terhadap peraturan organisasi, dan senantiasa menjaga keanggotaanya diorganisasi dengan berperan penting dalam tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dan menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik sekalipun berada dan bersikap yang sama diorganisasi yang lainnya.

Tidak hanya sebatas memaknai komitmen sebagai keberadaan mereka untuk tetap disebut organisasi, kedua responden selalu menunjukkan komitmennya dengan menunjukkan hasil kerja keras mereka dalam menjalankan amanah dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, dan kedua responden juga mengorbankan setiap potensi yang dimiliki baik waktu, tenaga dan pikiran mereka untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Bagi kedua responden komitmen tidak semata-mata aktif di satu organisasi, akan tetapi bagi kedua responden bahwa aktif di banyak organisasi, berkegiatan dengan berbagai variasi memiliki tantangan dan sesuatu yang sangat penting bagi mereka dan itu bukan merupakan bentuk disloyal (tidak komitmen) dan itu merupakan bentuk tanggung jawab, dan selama mereka tidak merugikan bagi kedua organisasi bagi kedua responden itu bukanlah ketidak patuhan dalam organisasi.

3. Faktor Penyebab Responden Aktif Di Lebih Satu Organisasi

Faktor yang menyebabkan kedua responden aktif di lebih dari satu organisasi adalah sangat rasional, karena kedua responden ingin membagikan manfaat yang lebih besar dan menerima tantangan yang lebih besar untuk memperoleh ilmu, pengalaman dan pembelajaran yang

lebih tinggi di organisasi, dan ini adalah karakteristik yang melekat yang dimiliki keduanya sebagai generasi Z, yang menyukai tantangan dan menyukai kegiatan sosial dengan ambisi dan tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Kedua responden walaupun aktif di lebih dari satu organisasi akan tetapi tetap menunjukkan kesungguhan untuk aktif dan menjaga peran serta mereka dan tanggung jawab mereka dalam setiap organisasi.

Kedua responden menyadari bahwa setiap organisasi memiliki tujuan dan asas yang berbeda sehingga kedua responden merasa perlu memenuhi tantangan dan keinginan mereka untuk membagikan kemampuannya sehingga ide dan gagasan yang akan disumbangkan ke organisasi yang lain dapat berguna lebih luas dan bermanfaat lebih luas kepada banyak orang dan hal ini yang menjadi nilai-nilai yang dipedomani oleh kedua responden.

4. Strategi Responden Aktif Di Lebih Dari Satu Organisasi dan Strategi Penyelesaian Masalah

Kedua responden aktif di berbagai organisasi kedua responden berupaya bersikap profesional, dengan tetap menerapkan skala prioritas pada setiap kegiatan dan menjadwalkan seluruh rangkaian kegiatan di setiap organisasi serta mengkomunikasikan berbagai kendala yang dialami keduanya selama berorganisasi sehingga tidak terjadi persoalan berarti. Profesional adalah ukuran utama bagi kedua responden karena keduanya menganggap bahwa organisasi sangatlah penting maka agar mereka tetap aktif dan eksis di organisasinya maka harus mampu menunjukkan kesungguhan dengan kemampuan membagikan waktu, fikiran dan tenaga

mereka.

Pemahaman kedua responden terhadap skala prioritas juga menjadi ukuran berarti karena dengan skala ini kedua responden mampu melihat dan menganalisis seberapa penting sebuah agenda harus dihadiri dan diikuti, ataupun diutamakan keberadaannya sehingga kedua responden tetap berada pada objektivitas mereka dalam membuat keputusan tanpa keberpihakan pada satu organisasi tertentu.

Agenda kerja yang menjadi catatan kegiatan bagi kedua responden cukup membantu untuk bisa membagi waktu dan kesempatan kedua responden dalam keaktifannya berorganisasi, karena dengan buku agenda kerja kegiatan kedua responden jadi lebih terjadwal dan tersusun dengan rapi sesuai dengan waktu, tempat dan tujuannya. Bagi kedua responden baik bagi Hardick dan Minota komunikasi adalah sarana efektif dalam setiap menyelesaikan persoalan-persoalan yang mereka hadapi dalam berorganisasi, karena kedua responden menyadari ada waktunya secara waktu akan bertabrakan, dan keterbatasan kesempatan yang mereka miliki karena selain berorganisasi kedua responden juga harus mengikuti dan aktif dalam perkuliahan sehingga komunikasi adalah strategi ampuh bagi keduanya selama berorganisasi sehingga integritas kedua responden akan tetap terjaga di organisasi ditempat responden berkecimpung.

5.2. Saran

Dari kesimpulan yang tertera diatas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan. Adapun saran yang ingin peneliti sampaikan adalah :

1. Dalam organisais nonprofit bahwa keaktifan dilebih dari satu organisasi masih dapat dikatakan lazim dan rasional apalagi dengan tingkat dan lingkup keberadaan organisasi yang berbeda, karena setiap orang ingin tumbuh dengan berbagai pengalaman, akan tetapi kebiasaan ini tidak dapat dilanjutkan ketika dalam lingkup organisasi profit dimana jika hal ini dipaksakan sekalipun tetap menjaga kinerja dan produktifitas dalam berorganisasi akan berdampak kerugian bagi organisasi lainnya.
2. Generasi Z harus menjaga integritas dalam berorganisasi dan itu sangatlah penting, karena tanpa integritas seseorang tidak akan pernah dipercaya disebuah organisasi, karena ada kalanya setiap orang akan mendapati lalai dan lupa diri dan ini harus menjadi perhatian bagi kedua responden, sependai-pandai tupai melompat akhirnya akan jatuh juga, perumpamaan ini harus menjadi perhatian bagi kedua responden sehingga lebih berhati-hati karena berkenaan dengan kepercayaan sebuah organisasi kepada kedyanya sebagai individu yang sewaktu-waktu akan sangat mungkin lalai di organisasi.
3. Sikap profesional harus senantiasa dipertahankan, karena ini yang akan membuat setiap orang tumbuh jadi lebih baik dalam berorganisasi, dan menjaga diri dari penilaian negatif dari organisasi tempat setiap orang tersebut berkecimpung.
4. Generasi Z harus memahami pentingnya patuh terhadap peraturan dan itu kemestian yang harus dipahami oleh kedua responden, karena ada organisasi yang tidak toleransi terhadap alasan apapun baik rasional maupun irasional.

5. Aktif dilebih dari organisasi tetap harus mempertahankan kemampuan materi dan lainnya, karena dengan aktifnya kita diorganisasi akan berdampak bagi keuangan seseorang diorganisasi, apalagi harus aktif dilebih dari satu organisasi, hal ini harus diperhatikan kedua responden dan jangan dijadikan bumerang ketika mengalami kondisi berkurangnya kemampuan finansial akibat harus membantu organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Ashar Sunyoto Munandar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Azwar, S. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bencsik, A., Csikos, G., & Juhaz, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Bungin, S. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Cetakan Kesembilan. Jakarta
- David Stillman dan Jonah Stillman, 2017, *Generasi Z : Memahami Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta
- Elmore, T. (2014). *How Generation Z Differs from Generation Y*. Retrieved July 01, 2015, from <http://growingleaders.com/blog/generation-z-differs-generation-y/>.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. New York: Vintage.
- Jhon W. Creswell. 2013. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset. Edisi ke I Pustaka Pelajar*. Yogyakarta.
- Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and the Public Employee. *Public Personnel Management*, 29(1), 55. <https://doi.org/10.1177/009102600002900105>.
- Lancaster & Stillman (2003). *When Generations Collide: Who They Are. Why They Clash. How to Solve The Generational Puzzle at Work* . Harper Collins.
- Lancaster L.C. & Stillman D. (2002). *When Generations Collide. Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: CollinsBusiness.
- Lyons, S. (2004). An exploration of generational values in life and at work. *ProQuest Dissertations and Theses*, 441-441. Retrieved from <http://ezproxy.um.edu.my/docview/305203456?accountid=28930>
- Mangkunegara A.P, (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Martin, C. A. and Tulgan, B. (2002). *Managing the Generational Mix*. Amherst,

- MA: HRD Press.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito A.S., (2002). *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noble, S. M., & Schewe, C. D. (2003). Cohor segmentation: An exploration of its validity. *Journal of Business Research*, 56(12), 979–987.doi:10.1016/S0148-2963(02)00268-0.
- Paul R. (2013), *Understanding The Various Generations - Their Philosophies And Characteristics* Kertas Kerja Yang Dibentangkan Dalam Seminar The Millenials : Gen. Y & Z: The New Workforce And The Challeges 21 & 22 October 2013 Putra World Trade Centre Kuala Lumpur - <http://globaleventasia.com/event>. Dimuatnaik pada 10 Mac 2015.
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins S.P. & Judge (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Robbins S.P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta. Salemba.
- Santrock, John W 2007. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Shahhanim Yahya (2012) *Jurang Antara Generasi.FAKTA* www.ippbm.gov.m Edisi 1- 2012. Diunduh pada 10 Maret 2015.
- Shahhanim Yahya (2012) *Jurang Antara Generasi. FAKTA* www.ippbm.gov.my Edisi 1- 2012. Dimuat naik pada 10 Maret 2015.
- Taspcott, Don (2008). *Grown Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World*. McGraw-Hill.





**LEMBAR VERBATIM RESPONDEN I
HARDICK**

VERBATIM RESPONDEN I (HARDICK)**Pelaksanaan Penelitian :****Wawancara I**

Hari : Selasa, 4 Februari 2020, Lokasi Sekretariat FORMASI, Waktu 10.35-12.00 WIB

WR1	S	VERBATIM	CODING
1	Iter	Ass..wr.wb..apa kabar har?	
2	Ite	Ws..wr..wb, baik bang Alhamdulillah.....	
3	Iter	Sebelumnya saya ucapkan terimakasih ya har (bukan nama sebenarnya) udah mau meluangkan waktu untuk wawancara hari ini, dan maaf telah mengganggu kesibukan har...	
4	Ite	Iya gak apa-apa (sambil senyum tipis)...	
5	Iter	Karena saya udah janji hari ini kita wawancara, biar nggak lama-lama kita mulai aja ya,...?	
6	Ite	Baik bang ...	
7	Iter	Okelah kita mulai ya...	
8	ite	Siap bang...	
9	Iter	Seperti yang saya ketahui, har kan aktif di organisasi dan bahkan di beberapa organisasi saat ini kan....kalau boleh tau bagaimana dulu har pertama kali bergabung di sebuah organisasi	
10	Ite	Hehehe....awalnya sebenarnya diajak kawan bang...masih ikut..ikutan aja	
11	Iter	Maksud har....ikut-ikutan gimana?	
12	Ite	Dulu kan har ketua kelas waktu SMP, pas kelas 2 jadi sering diajak rapat osis, kan gak begitu serius ..pokoknya gak ada niatlah bang..namanya belum tau mau ngapain....	Pertama kali ikut organisasi saat kelas 2 SMP masih ikut-ikutan dan gak serius
13	Iter	Trus kapan har benar-benar mengikuti organisasi, maksud abang serius lah ngikutinya..?	
14	Ite	Lama-lama kan jadi sering kumpul bang... karena sampai kelas 3 pun har kan jadi ketua kelas juga..karena har rajin ngikutin rapat OSIS jadinya kesoran bang....udah itu orang tua har pun mendukung bang....	
15	Iter	Maksudnya mendukung gimana har..?	
16	Ite	Ya dulu kan bapak sama ibu har aktif juga diorganisasi jadi ya mereka dukung awak bang...selama bisa memberikan hal positif	Hardick mendapatkan dukungan orang

		buat har bang....	tua untuk mengikuti organisasi
17	Iter	Selain karena dukunga orang tua apa har yang membuat har jadi lebih serius..?	
18	Ite	Kan kalau ikut rapat kan biasanya kita dimintai pendapat didalam rapat...jadi gara-gara itu har jadi sering berbicara didepan kawan-kawan...har pun merasa senang lama-lama jadi sering di suruh berpendapat kalau ada rapat di OSIS har pun jadi suka kalau ikut rapat...dan kadang-kadang har disuruh berpidato...jadi rasanya senang aja walaupun masih salah-salah tapi membuat har jadi lebih percaya diri...	
19	Iter	Sempat jadi pengurus di OSIS har?	
20	Ite	Alhamdulillah bang..mungkin gara-gara har rajin dan aktif jadi kawan-kawan awak pun milih har bang, waktu itu sempat dicalonkan jadi ketua OSIS tapi kalah suara sama kawan har bang....hehehe karena suara har diurutan ketiga terbanyak jadi sekretaris bang sampai tamat SMP...	Hardick mendapatkan jabatan pengurus OSIS sebagai sekretaris di kelas 3
21	Iter	Trus waktu SMA gimana har?	
22	Ite	SMA har aktif juga bang...	
23	Iter	Di OSIS juga...	
24	Ite	Ia bang betul bang..har ikut OSIS lagi lah, gak enak rasanya gak ada ikut kegiatan disekolah....sekolah aja kan bang gak dapat pengalaman lebih bang...gak punya banyak kawan....har suka aja bang sibuk gitu kan..rasanya puas aja kalau ada kesibukan...	
25	Iter	Apa nggak capek..kan har pasti banyak tugas sekolah?	
26	Ite	Nggak lah bang...har pun malam belajar bang.....	
27	Iter	Kalau prestasi belajar gimana har?	
28	Ite	Alhamdulillah har dapat 3 besar terus bang dikelas.....kadang juara 2 kadang juara 3 heheheh	Hardick adalah siswa berprestasi
29	Iter	Berarti har berprestasi juga disekolah y har?	
30	Ite	Gitulah bang.....Alhamdulillah hehhe....	
31	Iter	Sempat jadi pengurus OSIS juga selama SMA har?	
32	Ite	Sejak kelas I bang har udah aktif	Aktif diorganisasi

		dikepengurusan walaupun dianggota departemen aja, trus sampai kelas 2 baru jadi ketua departemen bang....	di SMA
33	Iter	Kok nggak jadi ketua har?	
34	Ite	Nggak bang....karena waktu itu har kan aktif juga di Rohis bang di kepanitiaan Hari Besar Islam...Hari ketua bang jadi gak boleh menjabat..jabatan yang sama bangjadi Cuma bisa jadi Wakil Ketua OSIS bang....waktu kelas 2	Hardick memperoleh jabatan Wakil OSIS dikelas 3
35	Iter	Oh ya har jurusan apa har disekolah..?	
36	Ite	Har jurusan FISIKA bang...kenapa bang?	
37	Iter	Nggak sih..Cuma agak heran juga anak FISIKA tapi aktif organisasi..kan jarang jarang kan har.....heheh	
37	Ite	Biasa aja sih bang....namanya masih belajar...capek-capek dikit lah....kan yang penting manfaatnya bang...	
38	Iter	Pernah jadi wakil sekolah untuk lomba har?	
39	Ite	Sering bang....sering kali pun....	
40	Iter	Kalau organisasi yang lainnya ada juga har PMR atau PRAMUKA misalnya?	
41	Ite	PRAMUKA bang Cuma jadi anggota biasa aja bang....	Hardick aktif sebagai anggota PRAMUKA
42	Iter	Kenapa gitu har? Kok gak aktif dikepengurusan?	
43	Ite	Bukan nggak mau har bang...tapi biar har bisa mengerjakan dengan baik tugas-tugas di OSIS dan di Rohis bang...kan nggak etis juga kan bang....aktif disemua organisasi tapi kita gak bisa bagi waktu dan organisasi yang lain pun terbengkalai....	
44	Iter	Disekolah ada senior yang membimbing har...namanya aktif diorganisasi kan biasanya ada kakak menthor..biar kita ada yang mengarahkan gitu..?	
45	Ite	Ya..ada bang....dialah yang kasih nasehat bang sama pengurus biar kita nggak melakukan kesalahan saat membuat keputusan....kadang-kadang ngasih motifasi dan bimbingan bang sama kami bang.....	
46	Iter	Sempat dekat sama salah satu kakak senior har?	
47	Ite	Har dekat sama semua senior bang..khususnya di Rohis sama OSIS karena orang itu yang selalu memberikan	Hardick mendapatkan dukungan dari

		bimbingan dan arahan sama har bang....sampai har jadi ketua OSIS bang karena har dengerin arahan senior bang...	senior
48	Iter	Lho berarti har sempat jadi ketua OSIS?	
49	Ite	Sempat bang waktu kelas 3 kan kelas 3 har udah nggak menjabat ketua Rohis bang jadi penuh lah syaratnya bang...dan har pun didukung kawan-kawan har bang	Har ketua OSIS di SMA
50	Iter	Hebat juga har ya...aktif diorganisasi sebagai pengurus tertinggi udah itu berprestasi pulak....?	
51	Ite	Biasa aja sih bang.....heheh	
52	Iter	Biasa gimana maksudnya har..?	
53	Ite	Namanya kita belajar sungguh-sungguh jadi ya wajar kalau har mendapatkan kesempatan yang lebih tinggi lha bang.....heheh	
54	Iter	Wah mantap lha har....trus langsung kuliah setelah itu har?	
55	Ite	Nggak bang...har coba polisi dulu bang... belum mikir kuliah bang...	Hardick mencoba mengikuti ujian seleksi anggota kepolisian
56	Iter	Lho kok gitu har....?	
57	Ite	Har cita-cita kali mau jadi polisi...pengen kali lah bang...	
58	Iter	Kenapa har pengen jadi polisi?	
59	Ite	Har pengen mengurus organisasi yang lebih besar...bisa memberi manfaat yang lebih luas, berbakti kepada bangsa dan negara..	Har pernah berkeinginan aktif diorganisasi yang lebih besar
60	Iter	Kenapa harus polisi har?	
61	Ite	POLRI kan termasuk organisais besar, har pengen kali bisa jadi pemimpin didalamnya dan menjadi pejabat dikepolisian..kan keren itu bang....	
62	Iter	Trus kok akhirnya kok kuliah har?	
63	Ite	Nggak lulus har bang....kalah di pantohir har bang...	
64	Iter	Jadi akhirnya kuliah lah ya..?	
65	Ite	Ya bang..timbang nganggur kuliah lha har bang..kata orang tua har sambil nunggu kesempatan berikutnya har kuliah dulu..dan har pun nurut aja sama orang tua har...bang...	
66	Iter	Jadi kuliah sebagai batu loncatan aja lha ya kuliah har?	

67	Ite	Ya bang...syukur-syukur lulus tahun depannya ..walaupun akhirnya nggak lulus lagi har bang...tapi kan nggak sia-sia har ikutin saran orang tua har bang...waktu har nggak sia-sia, har udah berusaha tapi Allah berkehendak lain....	
68	Iter	Jadi akhirnya har serius kuliah lah ya?	
69	Ite	Mesti lah bang....mau lanjut nyoba udah habis waktu har bang...udah nggak cukup syarat usia har...udah lha kuliah aja har bang akhirnya..	
70	Iter	Tapi sema ada hikmahnya ya har?	
71	Ite	Ya pasti lha bang...	
72	Iter	Trus gimana ceritanya jadi ketua FORMASI?	
73	Ite	Pertama dulu har tertarik diacara selayang pandang organisasi fakultas, trus har pun ikut acara open house FORMASI akhirnya har pun diajak ikut Pengkaderan di FORMASI..dan sejak itulah har aktif di FORMASI...	Hardick tertarik FORMASI saat di selayang pandang dan mengikuti pengkaderan FORMASI
74	Iter	Kok nggak ikut organisasi lain har?	
75	Ite	Dulu disekolah har ikut Rohis, pas lihat FORMASI kok ada kemiripan nilai-nilai yang diajarkan, jadi har pun tertarik lah ikut...biar nilai-nilai yang dulu di Rohis diajarkan bisa tetap berlanjut bang....	
76	Iter	Trus gimana akhirnya jadi ketua?	
77	Ite	Sejak semester I Har aktif dan berkarya di FORMASI..bang..., kadang jadi ketua panitia, kadang bantu di kepanitiaan sampai di semester II, trus karena dilihat kawan-kawan sama senior awak aktif selama di keanggotaan, di semester III har terpilih sebagai pengurus bang, jadi ketua Bidang....trus har pun melakukannya dengan baik, har berkontribusi penuh..nggak nanggung-nanggung har bang...biar FORMASI maju kan, ..har kan bangga juga kalau har ada didalamnya dan organisasi maju...sampai semester IV bang...pas	Hardick menjadi pengurus FORMASI Pada semester III hingga semester IV, dengan berkontribusi positif dan menyumbangkan seluruh potensinya
78	Iter	Kalau prestasi gimana har dikampus, kalau abang lihat FORMASI ini kan termasuk organisasi yang sibuk juga kan?	
79	Ite	Alhamdulillah kalau IP dapatlah bang 3,7 sejak semeser I, alhamdulillah lah bang....har bagi-bagi waktu bang....biar	

		dapat semuanya	
80	Iter	Mantap lha har ya..	
81	Ite	Ya gitu lah bang namanya har berupaya sekuat tenaga bang biar nggak sia-sia kuliah har kan bang....	
82	Iter	Ia lah har....haru jadi yang terbaik lah....oh ya har trus gimana setelah semester IV	
83	Ite	Pas har semester V, har ngikutin musyawarah besar FORMASI... har pun terpilih sebagai Presidium Sidang, dan pada saat pemilihan ketua nama har masuk dalam bakal calon ketua, trus har pun kan lulus kriteria dan syarat,...	
84	Iter	Jadi har akhirnya terpilih?	
85	Ite	Ya bang.... har pun terpilih sebagai ketua ..dan itupun karena kawan-kawan har mendukung penuh bang....suara har mendominasi saat voting bang...nggak nyangka juga bang...Alhamdulillah lha bang....	Hardick terpilih sebagai Ketua FORMASI Pada semester V
86	Iter	Gimana perasaan har ketika itu?	
87	Ite	Ya..yang pasti senang lha bang..teman-teman saya mendukung....	
88	Iter	Selain di FORMASI apakah har juga aktif di organisasi lain..?	
89	Ite	Ya bang...har aktif di keanggotaan BEM bang..	Hardick aktif di BEM sekaligus menjadi pengurus FORMASI
90	Iter	Selain BEM ada lagi har?	
91	Ite	Ada bang..har sama kawan-kawan dan senior ikut menggagas organisasi setingkat Universitas bang.....	
92	Iter	Berarti secara bersamaan aktifnya?	
93	Ite	Ya bang..tapi kan waktu mendirikan organisasi bareng senior itu har belum jadi ketua FORMASI ...3 atau 4 bulan setelahnya lah bang..har jadi ketua FORMASI	
94	Iter	Apa nama ogranisasinya?	
95	Ite	KARISMA bang...	Hardick selain aktif di FORMASI, dan BEM juga aktif di KARISMA
96	Iter	Bergerak dalam bidang apa har?	

97	Ite	KARISMA bergerak dalam bidang pengembangan minat dan bakat bang..jadi organisasinya menjadi media untk orang-orang yang berbakat, kreatif dan berprestasi bang...	
98	Iter	Wah banyak juga ya har.....?	
99	Ite	Ya bang....heehe	
100	Iter	Sepenting apa bagi har organisasi sehingga sampai banyak kali mengikuti organisasi?	
101	Ite	Sangat penting lha bang...wajib buat har ikut organisasi...	Bagi har organisasi adalah hal yang sangat penting dan wajib diikuti
102	Iter	Kenapa begitu penting har?	
103	Ite	Bisa berkarya dan berbuat lebih luas, dan rasanya puas jika apa yang kita lakukan tercapai, dan memberikan manfaat bagi teman-teman dan banyak orang bang...yang penting kita bisa memajemen diri bang...	
104	Iter	Maksudnya har?	
105	Ite	Kala kita sudah beranggapan penting terhadap organisasi maka kita harus siap untuk mengerahkan potensi dan memajemen diri kita dan kita harus komitmen dan berupaya yang terbaik bagi organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuan atau cita-citanyabang...	Makna berorganisasi bagi Hardick
106	Iter	berarti harus berkomitmen untuk bisa menjalankan semuanya ya har?	
107	Ite	Ya bang..karena kita sudah beranggapan penting dan organisasi bisa mebagi kita berbagai pengalaman maka kita juga harus berkomitmen bang...	
108	Iter	Gitu ya..har.....okelah har...sesuai janji abang sama har, kita wawancara sampai jam 12 dan sekarang udah jam 12 lebih 5 menit...dan udah banyak yang kita bicarakan har...jadi untuk hari ini sampai disini dulu wawancara kita ya ha.....	
109	Ite	Oh ya bang gpp...aman itu bang....	
110	Iter	Kalau gitu terimakasih banyak y har..karena sudah ngaji..ngaji di mesjid kita siap-siap shalat juhur lha ya har...terimakasih sekali lagi har..	
111	Ite	Y bang sama-sama.....	

VERBATIM RESPONDEN I (HARDICK)

Pelaksanaan Penelitian :

Wawancara II

Hari : Kamis, 6 Februari 2020, Lokasi Sekretariat FORMASI, Waktu 13.45-15.00 WIB

WR1	S	VERBATIM	CODING
112	Ite	Assalamualaikum har?	
113	Ite	Ws..wr..wb..bang....	
114	Ite	Gimana ...sehat?	
115	Ite	Alhamdulillah bang.....	
116	Ite	Bisa kan kita wawancara hari ini?	
117	Ite	InsyaAllah bang.....gas bang.....hehehe	
118	Ite	Di wawancara I kita ada nyinggung masalah komitmen ya har....?	
119	Ite	Ya bang..ada bang dikit tapi ya..tak lama kita kan bubar bang...heheh	
120	Ite	Hehehe.....jadi bagi har arti komitmen har?	
121	Ite	Mulai nih bang..heheh...awak <i>silentkan</i> hp awak dulu yang bang.....	
122	Ite	Silahkan har...	
123	Ite	Lanjut ya bang...kalau menurut har komitmen itu artinya mengerahkan segala potensi kita untuk berbuat bagi organisasi	Arti Komitmen menurut Hardick
124	Ite	Maksudnya har mengerahkan segala potensi itu apa har?	
125	Ite	Sesuai yang har alami dan lakukan ya bang..kita itu harus menunjukkan komitmen dengan memegang peran dan tanggung jawab dengan segenap potensi dan mendedikasikan waktu untuk membangun organisasi...	
126	Ite	Jadi waktu pun jadi ukuran komitmen ya har?	
127	Ite	Ya bang..saat kita menjalankan kegiatan terkadang sangat menyita waktu, bukan nggak bisa har ninggalin bang..tapi jadi apa nanti bang....jadi terkadang har menganggap pulang malam pun biasa bang..bahkan saat libur kadang kami pun aktif bang...padahal bisa juga har mengistirahatkan diri libur dari kegiatan tapi karena ini sudah komitmen diri har....ya har jalani bang...	Hardick menunjukkan komitmen waktunya dalam berorganisasi
128	Ite	Jadi kalau pulang malam gimana har?	

129	Ite	Har nginep tempat kos kawan bang...sambil ngelanjutkan kerjaan yang belum selesai sekalian ngerjain tugas kampus bang....	
130	Iter	Itu sesekali atau gimana har...?	
131	Ite	Udah hampir sering lah bang sama kawan-kawan dari ngerjainya disini (menunjukkan sekretariat) sampai pindah kedalam mesjid bang...heheh...yang pasti berangkat kuliah dari kosan kawan udah biasalah bang...	
132	Iter	Jadi sering pulang melewati jam kampus ya har	
133	Ite	Gitulah bang..namanya program banyak...kuliah padat..mau nggak mau lah bang dah jadi komitmen kami bang melakukan ini dan bagi har itu seru aja bang...walaupun capek...	
134	Iter	Sempat sakit atau bolos kuliah karena kegiatan dan kuliah yang padat har?	
135	Ite	Alhamdulillah nggak sampai sakit lah bang..Cuma uring uringan..pegel-pegel..pernah sampai mau tepar bang...tapi sempat-sempatin tidur lah bang.....	
136	Iter	Berarti memang sangat penting organisasi ya har?	
137	Ite	Ya bang bagi har ini sesuatu yang perlu diseriusi.....bagi har termasuk sekolah terbaik juga organisasi ini bang selain kuliah, dimana coba kita bisa belajar sekaligus praktik tentang manajemen, kepemimpinan secara langsung dan bersamaan?...kan Cuma diorganisasi bang...	Makna organisasi bagi Hardick
138	Iter	Jadi kita harus bisa mengupayakan keseluruhan potensi kita ya har?	
139	Ite	Tidak hanya penting bang....komitmen berarti kita harus buktikan rasa cinta dan menghadirkan diri kita secara utuh serta loyal diorganisasi...makanya har anggap biasa walau terkadang tinggal sendirian dikampus buat rencana kerja dan cek buku evaluasi sampai lewat waktu isya.....karena itu tadi bangkomitmen...	Arti penting yang lebih dalam dari Hardick
140	Iter	Tadi har menyingung tentang loyal...menurut har apa arti loyal?	
141	Ite	Loyal itu kesetiaan yang kita berikan terhadap organisasi untuk menjalankan tanggung jawan dan mengantarkan	Arti loyal menurut hardick

		organisasi pada cita-citanya...	
142	Iter	Tapi kan har aktif di lebih dari satu organisasi jadi sebenarnya apa arti loyal bagi har?	
143	Ite	Loyal kan bukan berarti tidak boleh aktif di organisasi berbeda, bagi har yang jadi tolak ukur adalah kontribusi kita secara penuh terhadap setiap organisasi yang kita ikuti...	Memaknai loyal menurut hardick
144	Iter	Bagaimana caranya membagi diri kita secara utuh untuk organisasi yang berbeda beda har?	
145	Ite	Memang tidak mudah bang..tapi yang pasti kita harus berupaya....konteksnya kan bukan berarti dengan aktif diorganisasi lain kemudian kita dikategorikan sebagai tidak loyal bang...selama kita bisa mengupayakan yang terbaik di organisasi-organisasi yang kita ikuti...bang....	
146	Iter	Apa tidak dilarang oleh organisasi har?	
147	Ite	Menurut har tindakan yang salah bang melarang orang untuk eksis di organisasi yang berbeda..	
148	Iter	Maaf har bukankah itu memang aturan mainnya?	
149	Ite	Bagi har bang itu sah-sah saja selama organisasi yang kita ikuti tujuannya berbeda dan hirarkinya berbeda bang....uah itu tingkatnya pun berbeda dan keberadaanya berbeda...	Bagi hardick sah sah saja aktif di organisasi yang lainnya selama berbeda organisasinya secara tingkat, keberadaan dan tujuannya
150	Iter	Maksudnya gimana har?	
151	Ite	Kalau FORMASI kan organisasi setingkat fakultas dan tujuannya beda....BEM juga secara kedudukan kan lebih tinggi bang...kemudian KARISMA organisasi tingkat Universitas jadi kan konteksnya beda-beda bang...	
152	Iter	Tapi kan itu tetap tidak boleh har...	
153	Ite	Betul bang....tapi yang paling penting bagi har.har bertanggung jawab...pada setiap organisasi... yang har ikuti tanpa membedakan yang satu dengan yang lainnya bang...	Bagi hardick dalam berorganisasi yang penting harus bertanggung jawab
154	iter	Oh gitu ya har....bagaimana dengan arti	

		keanggotaan dalam organisasi menurut har?	
155	Ite	Menjadi anggot di organisasi itu penting kali lah bang...	Arti keanggotaan bagi Hardick
156	Iter	Maksudnya har..?	
157	Ite	Karena memberikan kebanggaan tersendiri bagi seseorang, karena kan tidak mudah jadi anggota bang..ada syaratnya biasanya...	
158	Iter	Kebanggaan seperti apa har menurut har?	
159	Ite	Karena kalau kita jadi anggota organisasi bang ada satu ikatan yang tak terpisahkan anantara kita dengan organisasi itu, dan organisasi tidak bisa berjalan tangap anggota bang....	
160	Iter	Berarti sangat penting nilai sebuah keanggotaan bagi organisasi ya har?	
1611	Ite	Pastilah bang.....	
162	iter	Oh ya har..selama di organisasi pasti pernah mengalami berbagai peran dan tanggung jawab ya har, seberapa penting buat har peran dan tanggung jawab di organisasi?	
163	Ite	Sangat penting bang!!	Peran bagi Hardick sangat penting di organisasi
164	Iter	Maksudnya gimana har bisa dijelaskan?	
165	Ite	Dengan adanya peran bang...kita bisa menggagas sebuah kegiatan ataupun keputusan yang bisa memberikan manfaat bagi banyak orang dan anggota ...	
166	Iter	Berarti ada satu semangat tersendiri ya har...?	
167	Ite	Jika ide kita selalu digunakan oleh organisasi bang...pasti ada semacam prestasi tersendiri bang....puaslah pastinya bang...	Ide yang digunakan oleh organisasi suatu prestasi bagi Hardick
168	Iter	Puasnya dalam artian seperti apa har?	
169	Ite	Karena ide-ide kita dipergunakan dan itu bisa membuat kita menjadi betah diorganisasi bang...apalagi program kita jadi refrensi setiap tahun dan jadi program baku bang...wah kalau itu bangga kali bang..	
170	Iter	Oh...lalu bagaimana dengan makna tanggung jawab har?	
171	Ite	Tanggung jawab bagi har adalah dengan	Arti tanggung

		memberikan pemikiran dan gagasan dan menyelesaikan gagasan itu hingga tuntas dan tidak meninggalkan persoalan di organisasi..	jawab bagi Hardick
172	Iter	Har...kamu kan aktif dan di FORMASI juga menunjukkan peran dan tanggung jawab kamu...dan dari keterangan kamu juga bahwa kamu selalu melaluinya dengan semangat dan sungguh-sungguh..trus kenapa masih harus aktif diorganisasi lain har....?	
173	Ite	Gini bang..sebagaimana har jelaskan diawal bahwa har ikut organisasi itu.. karena har.. pengen bermanfaat lebih luas untuk orang banyak dan tidak dibatasi oleh ruang tertentu jadi har ..mengikuti organisasi yang berbeda tingkat dan kedudukan yang berbeda di kampus...	Alasan Hardick mengikuti organisasi lain
174	Iter	Apa itu tidak bisa diwujudkan di organisasi FORMASI har?	
175	Ite	Bukan tidak basa bang....tapi har memahami bahwa setiap organisasi memiliki budaya dan pengaruh tersendiri yang dibangun sebelum har bang...yang tidak mudah untuk mengubahnya apalagi menyangkut hirarki dan tujuan...	
176	Iter	Apa itu menjadi kendala har?	
177	Ite	Sebenarnya bukan kendala tapi itukan butuh waktu dan hanya bisa dilakukan pada musyawarah besar ..dan itukan mesti nunggu waktu bang..heheh..dari pada har nunggu waktu panjang lebar bagus har aplikasikan ditempat yang sesuai secara hirarki dan tujuan...bang..gitu bang....	
178	Iter	Kenapa tidak menunggu saja har sampai musyawarah besar?	
179	Ite	Saat musyawarah besar maka har tidak menjadi ketua lagi bang..dan pengurus pun kan strukturnya berubah..dan har kan juga harus bergantian dengan yang lainnya....jadi biar gak buang waktu aja bang,....	
180	Iter	Oh gitu ya har....atau mungkin ada kendala lain har..yang mungkin membuat har harus aktif di organisasi yang lain?	
181	Ite	Tidak ada bang,....	
182	Iter	Kan terkadang orang gara-gara merasa tidak bisa mengembangkan ide dan dirinya	

		sehingga milih aktif diorganisasi lain..?	
183	Ite	Di FORMASI har tidak pernah mendapatkan kendala.. apalagi masalah pengembangan diri..har lancar..lancar aja bang..	Hardick tidak pernah mendapatkan kendala di FORMASI
184	Iter	Bagaimana dengan reward har?	
185	Ite	FORMASI tidak ada rewards khusus bang..berupa hadiah atau apa..akan tetapi dalam bentuk lain yaitu dengan tumbuh dan berkembangnya kita melalui berbagai pengalaman dan pekerjaan di organisasi kita diberi peran, kesempatan dengan potensi yang kita miliki..lagian kalau merasa tidak cocok di FORASI kita ada resuffle oleh pengurus jadi nggak sampai merasa nggak bisa, kira-kira aja nih bang..merasa nggak mampu dibidang tertentu..tunggu saja sampai resufle per tiga bulan dan setiap orang bisa menguji kemampuannya dulu bang....	
186	Iter	Artinya senior dan pembina selalu memonitoring dan memberi penilaian dan pembinaan ya har?	
187	Ite	Ia...karena itu sudah amanat organisasi kan bang....mereka lah yang selalu memberikan masukan , evaluasi trus pembinaan agar kami menjadi baik dalam mengembangkan diri kami bang....	
188	Iter	Trus gimana dengan keaktifan har di organisasi lain..apakah para senior tidak mengingatkan har?	
189	Ite	Selama har aktif diorganisasi para senior belum pernah menunjukkan sikap melonggarkan buktinya har selalu dibreafing menyangkut tugas-tugas dan kinerja har bang..ditanyain seberapa besar peran yang diberikan organisasi diluar FORMASI..sampai ada ancaman sanksi sebenarnya bang....	Har belum pernah mendapat izin dari senior untuk aktif di organisasi lain secara resmi
190	iter	Jadi gimana bisa bebas masuk organisasi lain?	
191	Ite	Butuh kemampuan untuk menjelaskanya bang...maksud har kita jelaskan lah alasan yang sesuai dengan niat kita...dan menyampaikan maaf sudah melanggar...kan takut tersinggung juga kan bang kalau nggak disampaikan.....	

192	Iter	Kalau orang pada umumnya kan biasanya pndah karena faktor ketidakpuasan..hambatan.....itu gimana har?	
193	Ite	Benar itu bang...ngapain kita ikut organisasi kalau ada hal yang menghambat kepuasan kita dalam berorganisasi khususnya dalam hal peran dan kesempatan dalam pengembangan diri bang...ya pasti tidak puas lah bang.....	
194	Iter	Tapi bukan karena hal ini kan kamu aktif di luar FORMASI?	
195	Ite	Sebagaimana yang har sampaikan sebelum.... sebelumnya bang har ingin berbuat lebih banyak, bermanfaat di tempat yang berbeda, sesuai dengan tujuan dan program yang dimiliki sera visi juga bang...ya kalau kita nggak bisa menggagas ide karena terhambat dengan visi mau nggak mau har tunaikan di organisasi yang sejurus dengan visinya bang....	Aktifnya har di organisasi lain ingin bermanfaat lebih luas
196	Iter	Tapi apa semudah itu har?	
197	Ite	Ya nggak lah bang..har pasti berupaya dulu, akan tetapi jika tidak bisa dipaksakan mau nggak mau cari alternatif lah bang dan harus kita upayakan diorganisasi yang bisa menampung ide dan gagasan yang bermanfaat bang...	
198	Iter	Atau ada kecenderungan kalau ada budaya tidak sehat di FORMASI har?	
199	Ite	Selama har ada di FORMASI bang...FORMASI itu wadah yang sehat bang untuk pengembangan diri..karena kita dipilih itu berdasarkan kinerja dan prestasi...jadi gampang kan...kalau mo dapat peran dan tanggung jawab ya tingkatkan aja produktifitas kerja kita bang..insyaAlla pasti peran ataupun jabatan pasti bisa kita peroleh bang..pokokny bang selama berkontribusi aktif pasti kita dipilih bang....	Menurut Har FORMASI Wadah yang sehat dalam pengembangan diri
200	Iter	Artinya setiap orang mesti berperan ya har agar bisa mendapatkan peran y har..	
201	Ite	Ya bang...dan itu fear menurut har bang...	
202	Iter	Oh gitu ya har.....mmmm... kayaknya abang udah habis waktu nih untuk wawancara sama har.....dan har sepertinya udah mo beranjak denan kegiatan lain...gimana har kita padakan dulu lah	

		ya..?	
203	Ite	Oh..ya bang..har pun harus lanjut kegiatan..kalau nggak lewat pun nggak apa sih bang....	
204	Iter	Ok lah y har..terimakasih banyak udah bantu abang hari ini....As..wr.wb semangat ya har	
205	Ite	Walaikum salam wr.wb...siap bang...sama sama bang....	



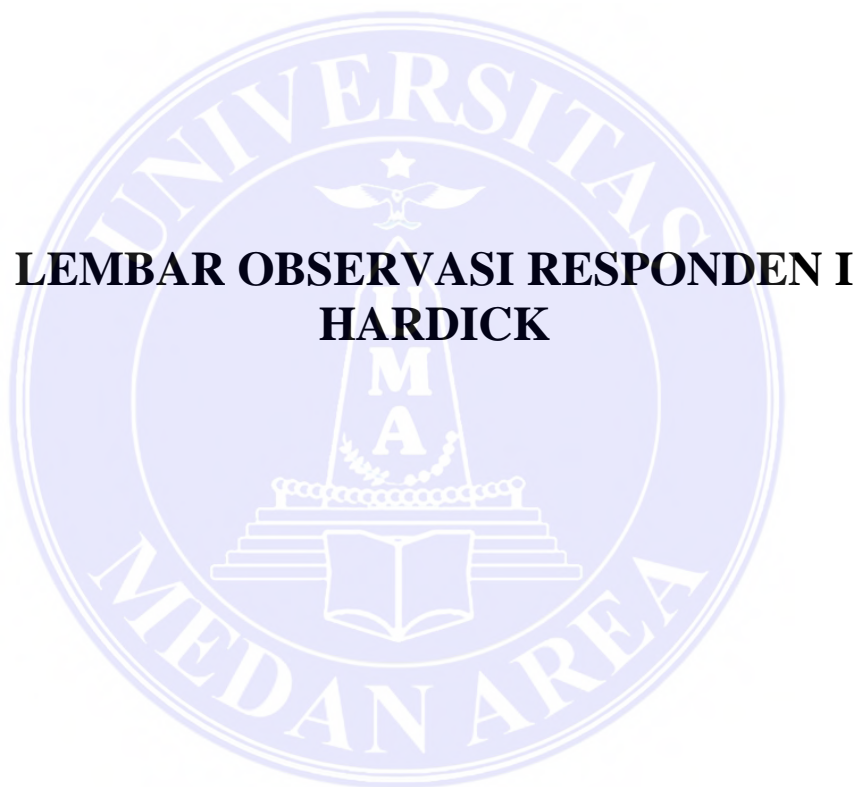
VERBATIM RESPONDEN I (HARDICK)**Pelaksanaan Penelitian :****Wawancara III**

Hari : Senin, 10 Februari 2020, Lokasi Sekretariat FORMASI, Waktu 14.15-15.00 WIB

WR1	S	VERBATIM	CODING
206	Ite	Assalamualaikum har?	
207	Ite	Ws..wr..wb..bang....	
208	Ite	Lagi sibuk nih kayaknya....nggak mengganggu nih kan har....?	
209	Ite	Aman bang...lanjut aja bang...ecek ecek aja ini kok hehhehehe.....silahkan duduk bang....nyambi dikit nih biar bisa panjang kita nanti.....wawancaranya...	
210	Ite	Oh ya har....lanjut lah dulu...saya makan jajan dulu lah ya heheheh	
211	Ite	Gimana bang kita bantai aja yuk...amanlah ini nanti bisa har lanjut....	
212	Ite	Serius nih....?	
213	Ite	Aman tu bang.....	
214	Ite	Okelah kalau gitu kita mulai aja lah ya...maaf nih lho har....jadi mengganggu	
215	Ite	Hayuk bang...biar cepat siap kerjaan abang hehehe....	
216	Ite	Okelah har..bang mulai lah ya..kemaren kita udah nyinggung tentang pentingnya peran dan tanggung jawab dan panjang lebar ya har.....hari ini kita lanjutkan lagi lah ya...?	
217	Ite	Siap bang.....	
218	Ite	Har kan aktif di berbagai organisasi nih, gimana strateginya agar kita bisa aktif diorganisasi-organisasi itu ..?	
219	Ite	Yan pasti nggak mudah lha bang...hehe	Strategi Hardik dalam berorganisasi dilebih dar satu organisasi
220	Ite	Maksudnya gimana har...?	
221	Ite	Kalau hanya sekedar jadi anggota di organisasi-organisasi kan gampang bang... kalau har sih...agar bisa aktif diberbagai organisasi perlu pengalaman dan pembelajaran yang panjang...	
222	Ite	Apa aja itu har?	

223	Ite	Ya udah pasti membagi waktu...membagi pemikiran...dan tenaga pastinya bang....dan kita harus menjaga keberadaan kita bang....	
224	Iter	Menjaga bagaimana maksud har?	
225	Ite	Kalau kita nggak bisa membagi waktu, pikiran dan tenaga sudah pasti dievaluasi lah bang..bisa-bisa dikeluarkan kita bang karena dianggap kita lalai....	
226	Iter	Trus gimana har cara membagi waktu ..tenaga dan fikiran yang har maksud tadi..?	
227	Ite	Kalau har sih selama ini menggunakan skala prioritas, har pilah-pilah dulu mana program atau kegiatan yang urgent ataupun penting untuk diikuti, kalau dibilang kan program semua penting, tapi kita harus pilih bang mana yang benar-benar urgent....	Har menggunakan skala prioritas dalam mengikuti atau menghadiri program diorganisasi
228	Iter	Jadi kalau keduanya urgent gimana har?	
229	Ite	Semua organisasi pasti menganggap semua kegiatannya penting, tapi kan urgent atau tidaknya kita yang milih bang..dengan menetapkan sekalanya...kita analisis dulu...kita fikirkan dlu secara objektif....kalau nggak bisa kita ikuti kita mesti komunikasikan bang agar nggak terjadi masalah...har biasanya gitu sih bang..	
230	Iter	Ok...artinya dikomunikasikan lah har ya biar nggak jadi masalah...	
231	Ite	Ya bang....memang kadang nggak nyaman bang..tapi timbang nanti malah membuat orang tidak percaya kan..gak enak bang...	Bagi Har komunikasi adalah cara yang baik menyelesaikan masalah
232	Iter	Ada nggak alat yang har pergunakan berupa buku agenda atau apalah gitu har agar bisa membagi kegiatan...?	
234	Ite	Ya lah bang...har memang menuliskan seluruh agenda di buku agenda bang....trus buat remainder di hanphone har bang...biar dia kasih penanda kalau agendanya udah dekat.....	
235	Iter	Trus dengan banyaknya kegiatan apa nggak membuat setiap organisasi saling mementingkan kita har?	
236	Ite	Pasti lha bang...tapi har selalu berfikiran	

		kalau kita udah duduk disatu organisasi misal rapat diorganisasi x ..har pun abaikan dulu organisasi yang lain bang..biar bisa fokus dan begitu sebaliknya jadi kita tetap bisa mengemban peran dan tanggung jawab dengan baik, dan jangan sampek lah bang kita bawa-bawa persoalan organiasi X ke Y bang.....bisa berantakanlah nanti kita bang...dan walaupun terjadi ya kia siap di sanksi lah bang..kan kita yang buat kesalahan...	
237	Iter	Artinya kita harus bersikap profesional ya har...	
238	Ite	Ya bang.... Kita kan harus hati-hati bang karena menyangkut kepercayaan kawan-kawan di masing-masing organisasi, kalau sekali aja kita lalai ya selesai lah kita bang...	
239	Iter	Oh ya ..ya har.....bisa terkorban integritas kita ya har	
240	Ite	Ya lah bang...malu lah kan bang bisa-bisa dibilang benalu kita kan bang..numpang eksis tapi nggak aktif...	
241	Iter	Hahahaha.....kira-kira ada lagi nggak har strategi yang bisa dibagi agar bisa aktif dilebih dari satu organisasi..?	
242	Ite	Kalau har sih ..ituaja nya bang...selama kita bisa menjaga peran dan tanggung jawab yang diamanahkan kepada kita, dan bisa membagi waktu dan produktifitas kita jaga, insyaAllah pasti kita tetap aman bang...itulah kira-kira bang...heheh	Har selalu menjaga peran dan tanggung jawab agar tetap bisa aktif di berbagai organisasi
243	Iter	Ok lah..har....udah banyak kali kita bincangkan hari ini semoga bisa har tetap sukses dalam menjalankan organiasi..dan semua bantuan har abang mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya ...sukses selalu lah har ya...	
244	Ite	Ya bang sama-sama..har pun kalau ada salah salah kata mohon maaf ya bang..	
245	Iter	Sampai ketemu lagi lah har ya.....Wslm..wr.wb..	
246	Ite	Walaikum salam wr.wb..	



Lembar Observasi Responden I

Hardick

Observasi pertama dilakukan pada hari senin, 15 Juli 2019, pukul 14.00-16.00 WIB, dan lokasi observasi adalah di sekretariat organisasi responden. Pada saat itu responden menggunakan baju kemeja berwarna hitam polos dan bawahan celana chinos coklat. Responden sedang sangat serius memimpin rapat mingguan dan sesekali memperhatikan laptop dan gadgetnya sebagai perangkat kerja dalam menunjang rapat responden. Responden sesekali tampak senyum dan menunjukkan selera humornya di hadapan anggota rapat yang merupakan pengurus organisasi di FORMASI, responden pun melakukan memfeedback satu persatu persoalan yang dilontarkan oleh peserta rapat, dan terjadi adu argumentasi sesama peserta rapat dan responden pun berhasil menengahi dengan memberikan alternatif solusi terhadap persoalan yang diperdebatkan. Tidak lama pada saat rapat responden mengaktifkan laptonya dan tampak membuat catatan hasil rapat, dan responden pun juga membuka gadgetnya untuk membahas rapat daring dengan organisasi berbeda dan pada saat itu rapat belum ditutup dan masih membahas rangkaian evaluasi. Tepat pkl 15.40 responden menyimpulkan hasil rapat dan meminta seluruh peserta rapat untuk mendapatkan hasil keputusan rapat yang di share lewat gadget masing-masing peserta, dan tidak berselang lama responden memberikan arahan tindak lanjut hasil rapat dan diakhiri dengan penutupan rapat. Responden kemudian bersalaman dengan peserta rapat sambil memeluk

dan menepuk bahu sambil mengatakan “semangat”, kemudian responden duduk di selasar masjid taqwa UMA sambil mengaktifkan aplikasi Whatsapp dan membalas chatingan dengan teman-temannya dan organisasi yang lainnya, lalu responden bergegas meggunakan sepatunya dan bergegas meninggalkan area sekretariat dan mesjid taqwa UMA sambil terburu dan tetap memegang gadget ditangannya.

Observasi Kedua, Rabu, 17 Juli 2019 pada pukul 15.00-16.30WIB, di halaman Mesjid Taqwa Universitas Medan Area, responden sedang bercengkerama dengan sesama pengurus FORMASI, tidak lama kemudian salah satu seniornya yang merupakan pembina di FORMASI pak Mr. Bro duduk membersamai mereka, dan merekapun seperti membuka sebuah diskusi yang secara intensi di dominasi oleh pak Mr. Bro, dan pak Mr. Bro memberikan masukan-masukan terkait pelaksanaan program dan keaktifan anggota sesuai tanggung jawabnya di organisasi, tak lama sholat ashar pun berkumandang, dan keseluruhanya bubar meninggalkan tempat duduk mereka masing-masing dan mereka pun bergegas berwudhu dan sholat. Setelah shalat responden berkerumun di kantin milik organisasi sambil sesekali membuka hanphonya dan membalas chatingan dengan teman-temannya, dan tidak lama mendelegasikan tugas-tugas kepada pengurus yang ada di kantin seraya menanyakan perkembangan program yang akan dilaksanakan. Tidak lama responden pun pergi menuju parkir dan bergegas menuju pulang.

Observasi ketiga, Jumat tanggal 19 Juli 2019 pukul 14.30-16.30 di Lapangan Bola Universitas Medan Area, responden menggunakan baju

kaus hitam bersablon Pramuka sedang mengikuti rapat di organisasi KARISMA, dan responden tampak serius mengikuti rapat, dan pada saat sesi tanya jawab responden pun mengunjuk tangannya dan memberikan pertanyaan tentang program yang akan dilaksanakan, dan responden pun saling berargumentasi dengan seluruh peserta rapat, tidak lama Akib pun hadir dan ikut duduk dalam rapat, Akib pun turut berpendapat dan berargumentasi, dan responden tampak membuka gadgetnya dan berbisik kepada akib menanyakan bahwa ada agenda lain setelah ini di mesjid dengan FORMASI, diskusi pun akhirnya berakhir saat kumandang ashar. Setelah shalat ashar berlalu responden tidak tampak kembali mengikuti rapat di KARISMA dan peneliti hanya menemukan Akib yang sudah kembali dari mesjid, dan peneliti pun menanyakan keberadaan Hardick, setelah peneliti lakukan cross check terhadap informasi Akib responden sedang membuat duduk melingkar dengan pengurus formasi, dan responden sedang memegang gadgetnya sambil mendengarkan breafing dengan pengurus FORMASI, responden tampak santai berdiskusi sambil menikmati gorengan yang disediakan olah peserta rapat lainnya, dan responden pun mulai berbicara dan memberikan pandangannya dan tidak lama responden pun izin untuk meninggalkan rapat, kemudian melangkah menuju lapangan bolah kaki UMA dan kembali duduk bersama pengurus KARISMA, dan selang berapa lama rapt ditutup oleh ketua KARISMA dan responden pun menyalami beberapa pengurus dan bergegas menuju parkiran sepeda motor dan pulang.

Observasi Keempat, dilaksanakan pada hari senin tanggal 5

Agustus 2019 pukul 11.00-14.00 di halaman mesjid Taqwa, responden sedang mempersiapkan tenis meja yang sudah dijadwalkan bersama anggota lainnya, setelah menyelesaikan perangkat tenis meja, responden pun menuju kantin untuk bercengkerama dengan pengurus yang lainnya dan bercanda bersama seluruh pengurus sambil menikmati jajanan, dan tidak lama diantara pengurus pun mengajak untuk membeli nasi bungkus dan mereka pun sepakat untuk membeli nasi dengan sebungkus dimakan berdua, sambil menunggu nasi bungkus azan juhur pun berkumandang, dan responden bersama pengurus lainnya bergegas mengambil air wudhu dan shalat berjamaah bersama pengurus lainnya dan responden tampak mengambil shaft bagian depan tepat dibelakang imam. Setelah shalat berakhir responden tampak berdoa lebi lama dari pengurus lainnya dengan sangat khusuk, dan setelah berdoa responden pun berkumpul duduk melingkar dengan pengurus lainnya untuk berdiskusi tentang pembagian kegiatan di BEM untuk kegiatan sosial, dan responden pun sangat fokus sambil sesekali membuka gadgetnya dan sesekali juga membalas chatingan sambil tetap asik berdiskusi, dan setelah diskusi usai responden pun mengajak pengurus dan anggota yang ada disekitaran mesjid untuk main tenis meja, dan responden pun bermain hingga menjelang ashar, dan setelah itu bubar meninggalkan mesjid, dan responden pun berjalan menuju lapangan bola kaki untuk bergabung dengan organisasi KARISMA, dan responden mengajak anggota yang ada di KARISMA untuk berpindah tempat ke kantin ISIPOL dan responden pun memimpin latihan tehnik pidato hingga kemudian pada pukul 17.00 WIB

meninggalkan kampus untuk pulang.

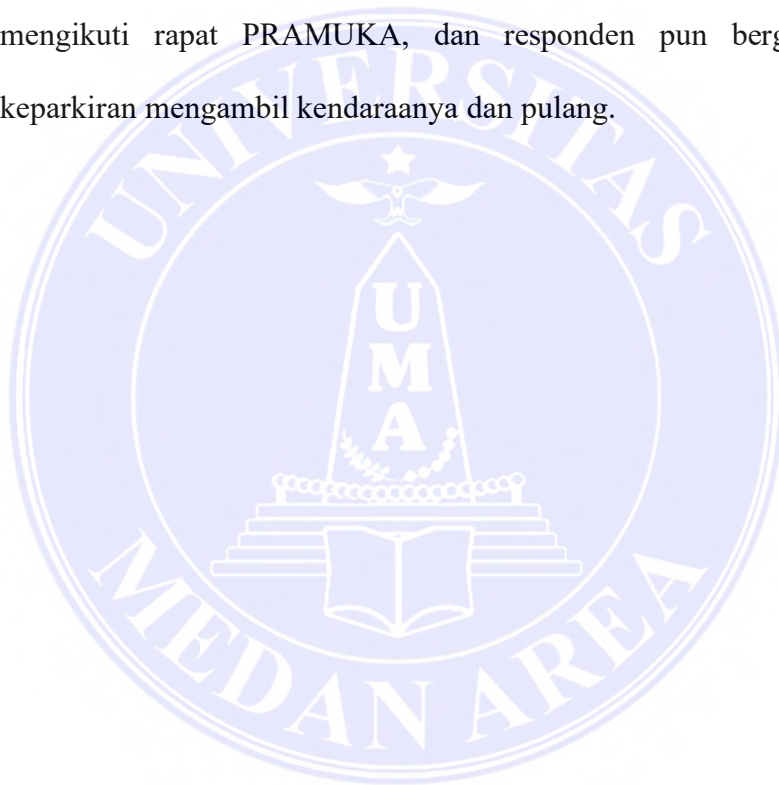
Observasi Kelima, dilaksanakan pada hari rabu, 7 Agustus 2019 pukul 15.00-17.00 WIB, di ruang BEM FAPSI UMA, responden menunggu anggota BEM Psikologi lainnya, sambil membuka gadget dan membalas chatingan dan sesekali tampak bosan dan membuka aplikasi browsing dan mengetik kata kunci tentang keilmuan psikologi, setelah 15 menit akhirnya satu demi satu anggota BEM psikologi berkumpul, dan mereka pun saling bercanda dan berkomunikasi satu sama lainnya, dan tidak lama responden dan pengurus BEM psikologi pun berdiskusi tentang persoalan-persoalan yang terjadi dikampus, dan responden memimpin berjalanya rapat dan responden juga merupakan ketua departemen di kepengurusan BEM untuk bidang Advokasi Kemahasiswaan hal ini peneliti peroleh setelah melihat bagan organisasi yang ada sudut dinding yang ada di ruang BEM, setelah sejam setengah memimpin rapat responden pun meninggalkan ruang BEM dan bergegas menuju mesjid dan peneliti pun mengikuti sampai responden menyelesaikan sholat ashar, dan setelah itu peneliti meninggalkan responden di mesjid taqwa UMA.

Observasi Keenam, dilaksanakan pada hari sabtu 10 Agustus 2019, pukul 10.00-12.00WIB di sekretariat FORMASI, responden menggunakan baju kemeja kotak-kotak berwarna merah berpadu putih dan menggunakan celana jeans hitam. Responden sedang mengerjakan tugas kelompok bersama teman sekelasnya, dan sambil berdiskusi responden mengarahkan kepada anggota kelompok tugas untuk mengerjakan bagiannya masing-masing disele-sela seriusnya diskusi kelompok gadget

berada tepat disebelah teman-teman responden dan sesekali membuka, dengan rona senyum sambil mengetik di gadgetnya, dan saat itu secara bersamaan teman-teman yang lain sedang berbagi argumentasi, setelah setengah jam anggota kelompoknya pun bubar, setelah mendapatkan arahan pelaksanaan pengerjaan tugasnya masing-masing. Responden tetap fokus dengan laptopnya, selang beberapa saat mengambil buku bacaan yang terpampang rapi di kantor sekretariat FORMASI dan responden pun membaca buku sambil sesekali mengetik di laptopnya hingga shalat juhur berkumandang, dan peneliti meninggalkan responden karena responden ingin menyelesaikan tugas kampusnya.

Observasi ketujuh, dilaksanakan pada hari rabu, 14 Agustus 2019 di halaman mesjid taqwa UMA pukul 12.00-14.00 WIB, responden sedang duduk-duduk di tangga selasar masjid bersama dua orang temannya yang merupakan pengurus FORMASI, ketiganya bercerita sambil mengkonsumsi gorengan milik teman responden. Responden sesekali menghidupkan gadgetnya dan ketiganya tampak diam karena sibuk dengan gadget masing-masing hingga suara azan juhur berkumandang, sambil berjalan untuk wudhu gadget tetap dalam tangan dan aktif sambil sesekali responden merespon kolom chatingan di gadgetnya, hingga kemudian shalat juhur pun usai, dan gadget dihidupkan sembari berdoa, dan setelah berdoa responden bergabung dengan teman-temannya dan pembina dengan duduk melingkar sambil mendengarkan nasihan dan pemaparan yang disampaikan oleh pembinanya dan selang beberapa lama keseluruhanya tampak berdiskusi sambil menghidupkan gadgetnya masing-masing dan

sesekali fokus pada diskusi, responden peneliti lihat sangat lelah dan tidak begitu bersemangat, dan setelah pembina bergegas meninggalkan lingkaran, responden dan teman-temannya pun berdiskusi sambil tiduran di ruang utama mesjid di sisi sebelah kiri imam bersebelahan dengan pustaka mesjid, hingga tak lama kemudian responden pun menyampaikan kepada teman-temannya yang merupakan pengurus FORMASI bahwa responden ada kegiatan yang harus di kerjakan ditempat tinggal responden untuk mengikuti rapat PRAMUKA, dan responden pun bergegas menuju keparkiran mengambil kendaraanya dan pulang.



VERBATIM INFORMAN I MR. BRO

Pelaksanaan Wawancara :

Hari : Selasa, 12 Februari 2020, Lokasi Kantin Kampus, Waktu 14.15-15.00 WIB

WI1	S	VERBATIM	CODING
1	Iter	As..wr..wb...bang bro....?	
2	Ite	W.Wr..wb..bangnda.....	
3	Iter	Sempat nunggu bang?	
4	Ite	Nggak bang baru sampek juga kok..nih baru siap makan siang lah ini bang...abang udah makan siang belum...?	
5	Iter	Ahlamdulillah udah bang...yang belum makan malam nih bang...hahhah	
6	Ite	Hahaha...jadi apa nih bang yg bisa dibantai..hahahah	
7	Iter	Inilah bang..tentang tuas akhir kuliah bang..berharap abang memang bisa bantu hari ini wawancara.....bisa bang kira-kira kan?	
8	Ite	Aman bang.....gas bang.....!	
9	Iter	Okelah kita mulai aja bang ya..sambil merokok pun nggak apa lah bang..sambil makan kwacinya juga gak papa....	
10	Ite	Oh siap lah kalau itu....hahah	
11	Iter	Ini bang...saya kan menjadikan beberapa kader FORMASI sebagai responden dalam penelitian saya, karena abang kan selain senior kan sudah seperti bersifat pembina kan bang di FORMASI....	
12	Ite	Hahaha...ah nggak lah bang..kalau senior masih ada yg lebih senior, tapi kalau dibilang aktif membina adek-adek lebih cocok lah bang...heheh karena kan sehari-hari bertugas disini dan melihat langsung aktifitas mereka....	
13	Iter	Oh ya bang kapan tepatnya si Hardick ini aktif di FORMASI?	
14	Ite	Setahu ku bang sihardick menjadi anggota FORMASI sejak semester I ..karena memang kebiasaan di FORMASI merekrut anggota biasanya pada saat acara PPSPT...bang	Awal keaktifan hardick di FORMASI Semester I
15	Iter	Bagaimana keaktifanya selam di FORMASI bang?	
16	Ite	Dia itu kader aktif dan menjadi kader	

		dengan kriteria yang memenuhi indikator kader terbaik bang.....	
17	Iter	Hmmmm.... Maksudnya memenuhi kriteria apa itu bang....?	
18	Ite	Ya.....cara dia berkomunikasi, kepribadianya, kecerdasanya, kematangannya dan satu lagi keaktifanya lah bang....	
19	Iter	Oh ya bang setahu saya FORMASI ini organisasi dengan padat kegiatan....apa masih demikian bang?	
20	Ite	Alhamdulillah sampai saat ini FORMASI termasuk organisasi dengan program yang sangat padat.....	
21	Iter	Kaitanya dengan Hardick bang...dengan padatnya kegiatan di FORMASI apakah benar kalau dia juga aktif di BEM...?	
22	Ite	Ya bang....si Hardick ini memang aktif di FORMASI dan BEM setahu saya..walau dengar-dengar juga aktif di organisasi yang lain juga...	
23	Iter	Apa benar bang saat ini dia juga menjabat sebagai ketua FORMASI bisa abang ceritakan?	
24	Ite	Selain aktif si Hardick ini kan termasuk populer dikalangan kader khususnya setingkat dia dan junioran dia, jadi pas pemilihan dia suaranya dominan akhirnya jadi ketua ke 9 FORMASI....	
25	Iter	Hmmm ...oh berarti selain aktif di FORMASI sebagai ketua dia juga aktif di BEM dan organisasi yang lain ya bang..ya..	Hardik aktif di FORMASI & BEM
26	Ite	Ya gitulah.....	
27	Iter	Organisasi yang lainnya itu apa bang yang abang tau...	
28	Ite	Dia pernah cerita bahwa dia menggagas organisasi baru sama kawan-kawannya .. organisasi tingkat fakultas yang bergerak dalam bidang pengemangan minat bakat..kalau nggak salah KARISMA namanya...	Hardick menggagas organisasi KARISMA
29	Iter	Oh berarti berbeda dengan FORMASI secara kedudukan ya bang...	
30	Ite	Iya bang..kalau FORMASI kan kedudukannya di fakultas, kalau KARISMA kan di universitas dan anggotanya pun kan anak-anak mahasiswa di fakultas-fakultas..bang..	

31	Iter	Sebagai apa jabatannya bang kalau boleh tau...?	
32	Ite	Berdasarkan ceritanya dia ketua bidang bang...kalau nggak salah ya	
33	Iter	Apa hardick nggak menganggap penting organisasi FORMASI ini bang sehingga aktif disana sini..?	
34	Ite	Seperti yang kujawab diatas ya bang..kalau si hardick ini modelnya kan memang berbakat dan dari seluruh sikapnya selama di FORMASI tidak pernah menunjukkan ketidak seriusanya begitupun menurut senior lainnya, bagi dia organisasi itu sangat penting karena telah memberikan banyak hal dalam membentuk kepribadianya	Pentingnya organisasi bagi Hardick
35	Iter	Dengan keaktifanya di berbagai organisasi bagaimana bisa si hardick menunjukkan komitmennya bang...	
36	Ite	Kalau menurut ku bang dari sisi waktu aja si har ini sudah bisa menunjukkan komitmennya bang..kalau pandanganku ya bang.... Nggak pagi..nggak siang..nggak malam sekret aja mainan orang tu..kalau saya cek pun bang..pembahasanya asik organisasi aja.....sama kawan-kawan kepengurusan lainnya....	
37	Iter	Itu sesekali atau sering bang...	
38	Ite	Maaf nih ya bang... kalau sehari ada 24 jam si har sama kawan kawanya ini lebih lah bang....	
39	Iter	Selain waktu apa yang bisa membuat kita mengatakan bahwa har ini komit dalam berorganiasi?	
40	Ite	Dari setiap tindak tanduknya ya bang kalau aku perhatikan memang dia anaknya ini nggak pernah nggak serius..dan ini sisi penting yang aku maksud tadi bang... kadang kalau aku tanya aja... apa nggak capek..namanya awak senior kan bang boleh kan nanyak kayak gitu...ya jawaban mereka ya sama..karena ini hal penting bagi mereka..	Makna Komitmen
41	Iter	Sepenting apa yang abang ketahui organisasi bagi har bang?	
42	Ite	Udah kayak sekolah kedua lah setelah kampus bang..kek mana nggak kan bang... belajar memimpin..di organisasi dan dia	

		lakkan itu dan buktikan itu dan pengorbanan waktu yang ia berikan kan cukup membuat kita bilang kalau dia mencintai organisasi itu bang....	
43	Iter	Oh gitu ya ang...	
44	Ite	Ih....abang bayangin aja lah terkadang kita masih menemukan dia dijam-jam luar kampus bahkan di luar operasional kampus dia masih di sekret dan sibuk dengan pekerjaan organisasinya....apa lah artinya itu..ya kan bang...	
45	Iter	Maaf nih bang kalau menurut abang..apa arti loyalitas bang?	
46	Ite	Loyalitas ya setia, dan diwujudkan dengan keberadaan kita secara utuh dan penuh di satu organisasi dan berbuah penuh hanya untuk organisasi itu...	Arti loyalitas
46	Iter	Lalu bagaimana dengan hardick...	
47	Ite	Kalau dalam konteks loyal dia itu nggak loyal bang....	
48	Iter	Tapi kok bisa ya bang....	
49	Iter	Tapi kalau si har ini kasusnya kan untuk mengembangkan dan menempe pengalaman dimana-mana bisa kita ikuti..	
50	Iter	Maksudnya dimana-mana gimana bang?	
51	Ite	Kalau konteksnya ingin belajar ya mestinya kita milih organisasi lain itu ya berbeda secara tingkat dan keberadaan sehingga benar ingin menimba ilmu dan pengalaman...	
52	Iter	Jadi kalau konteksnya itu (belajar) berarti boleh ya bang...	
53	Ite	Selama mereka bisa membagi waktu saya fikir bisa tapi konteknsya ingin menambah pengalaman ya bang....	
54	Iter	Apa nggak jadi pertimbangan kalau begitu bang apalagi kan si har inikan pengurus...ketua pulak lagi kan?	
55	Ite	Setahu saya ang si Har ini sangat maksimal dalam pengembangan potensi dirinya khususnya di organisasi...dan dengan jabatannya di organisasi yang bukan hanya sekedar anggota biasa menunjukkan bahwa dia nggak main-main orangnya..tapi tetap aja dia dalam kategori tidak setia..tapi begitupun memang dia kan membagi waktunya untuk berkontribusi bagi setiap organisasi yang diikutinya dan selalu	Hardik termasuk kategori tidak setia kalau konteksnya adalah komitmen dalam artian bersedia berada dan hanya pada satu organisasi..

		menjaga norma-norma organisasi yang diikutinya....	
56	Iter	Hmmmm...kalau menurut abang apa makna menjadi anggot dalam organisasi?	
57	Ite	Penting lah...kan untuk kita bisa membuat program...keberadaan kita diakui oleh kelompok untuk membuatnya kan harus menjadi anggota dulu bang...barulah kita bisa berperan dalam organisasi dan membantu mewujudkan cita-cita organisasi itu sendiri...bang....	Pentingnya Keanggotaan dalam organisasi
58	Iter	Lalu bagaimana dengan peran dalam berorganisasi menurut abang?	
59	Ite	Sudah pasti penting lah bang....tanpa ada peran dalam berorganisasi maka kita nggak akan bisa apapu bang...	
60	Iter	Apa saja hadirnya peran bagi abang?	
61	Ite	Ya kita bisa mengaplikasikan program, pemikiran..gagasan yang kalau itu bisa diaplikasikan diorganisasi akan menjadi kepuasan tersendiri bang....	
62	Iter	Hmmmm...ada kepuasan ya bang...	
63	Ite	Ya pasti lah bang...apalagi program itu dari gagasan kita dan bisa dirasakan oleh segenap anggota..dan kalau berhasil kan bangga kali kita bang.....	
64	Iter	Kalau boleh sedikit flashback bang..keanggoaan penting...peran penting..kalau dari kedua hal itu har ok lah ya kan bang tapi kenapa bisa pengurus aktif diorganisasi lain bang....?	
65	Ite	Gini bang...sebenarnya 5 tahun terakhir ini para senior di FORMASI pun sering menjadikan ini isu dan diskusi ..dilematis memang karena di AD/ART kan melarang..seolah-olah senior maupun organisasi memberikan fleksibilitas.... Dan secara tegaskami katakan tidak ada pembiaran maupun fleksibilitas itu bang...karena ini kesalahan kan yang tidak boleh dibiarkan...begitupun upaya terakhir kami agar win win solution ya mengawasi dan mengevaluasi kinerjanya agar kita tau dia masih dalam rel apa nggak...karena terlallu kaku nanti bisa berujung mengundurkan diri...dan selama yang diikuti berbeda secara asas, tujuan serta kedudukan ya kita biarkan lah bang..mau	

		gimana lagi kan..timbang konflik kan karena ini bukan satu atau dua orang... kek ginilah generasi Z ini lain agaknya heheheh	
67	Iter	Apa bedanya dengan pelonggaran bang?	
68	Ite	Nggak lah bang....tidak ada alasan FORMASI memberikan kelonggaran dengan alasan apapun, karena kan ada sanksinya dan yang sudah terjadi fleksibilitaskah namanya atau kelonggaran seperti abang sampaikan tadi it pun kan tidak formal dari organisasi, peran dan tanggung jawab mereka tetap kami tagih bang bagi mereka yang aktif di organisasi lain..kami awasi dan perhatikan itu.....	FORMASI tidak pernah beri kelonggaran bagi anggotanya untuk aktif diorganisasi lain
69	Iter	Artinya tegas secara peraturan...	
70	Ite	Pastilah bang..kalau nggak nanti main main kadernya kan....	
71	Iter	Kalau menurut abang ketidak sesuain visi apakah bisa menjadi masalahnya juga bang?	
72	Ite	Ya lah kalau ada perbedaan visi dengan individu maka biasanya akan membuat orang-orang akan mempertimbangkan untuk berada di organisasi itu.....tapi kan nggak sekonyong konyong kan bang.. kan nggak mungkin juga nggak cocok dikit terus risain atau pindah organisasi...	
73	Iter	Trus bang....	
74	Ite	Ya biasakan orang beradabtasi ada yang lama dan yang baru....dengan nilai-nilai dan visi sampai kemudian menginternalisasi nilai ...	
75	Iter	Atau mungkin hal lain menyangkut pemikiran yang tidak pernah dianulir..oleh organisasi....?	
76	Ite	Ya seiring waktu biasanya sangat mungkin seseorang akan keluar dari organisasi...tapi tidak demikianlah dengan FORMASI... ketidak nyamanan karena faktor subyektifitas ya itu diluar organisasi lah..	
77	Iter	Maksudnya bang?	
78	Ite	Ya kan ada aja yang mempermasalahkan, padahal itu bukan hakikat dari organisasinya... memang nggak niatlah..nggak fight..harusnya kan bisa sabar..bisa lebih objektif..pasti betah lah..	
79	Iter	Kalau kaitanya dengan like and dislike diantara senior sehingga seseorang	

		terhambat secara kesempatan dan peran gimana bang?	
80	Ite	Budaya di FORMASI itu berdasar kinerja bang dan bertahun tahun itu yang dilakukan, jadi selama kinerja bagus setiap orang bebas berkesmpatan untuk memperoleh peran, dan bentuk menghalang-halangi untuk setiap orang tumbuh itu nggak ada lah bang apalagi suka dan tidak suka...kita kan merasakan bahwa dulu mengkader mereka itu sangat berat masak ia bang..trus gara-gara nggak suka trus kita halang-halangi orang untuk tumbuh kan bang.....	
81	Iter	Hmmmm ya lah...artinya selama kinerja bagus ya pasti dengan sendirinya peran diperoleh gitu maksudnya bang...	
82	Ite	Ya itukan jadi rujukan observasi sebelum orang diberi peran..jangan sampai salah....	
83	Iter	Jadi bagaimana bang seseorang bisa aktif di lebih dari satu organisasi, dari sisi strategi menurut abang?	
84	Ite	Menurutku...butuh pengalaman dan kemampuan yang tidak mudah lah bang karena kan harus berbagi waktu, pemikiran dan tenaga plus materi dan sesekali pasti akan menemukan agenda dengan waktu bersamaan...dan peran komunikasi dibutuhkan disini...harus mampulah mengkomunikasikan karena kalau tidak dikomunikasikan maka akan terjadi masalah kan..jadi harus pandai berkomunikasi...	Strategi Aktif dilebih dari satu Organisasi
85	Iter	Apalagi kira kira bang?	
86	Ite	Yang pasti jam terbang lah bang dan itu kan tidak mudah dan butuh kemampuan manajemen waktu, tenaga dan fikiran..membuat keputusan tentang prioritas kegiatan..bang....	
87	Iter	Berarti memang nggak mudah ya bang..?	
88	Ite	Ya gitulah bang...butuh profesionalitas.. karena salah salah bisa merusak integritas dan menghilangkan kepercayaan...sekali saja salah bsia kehilangan peran dan tanggung jawab di organisasi kita bang....	
89	Iter	Heheh ia bang ya....waduh..tak terasa udah panjang lebar kita cerita bang....sampai terdengar pengajian di mesjid..dan	

		kayaknya udah mo ashar ini bang hehehe...	
90	Ite	Iya bang...saya pun ada kerjaan juga bang...	
91	Iter	Oke lah bang..terimakasih banyak udah bantu bang....semoga sukses selalu bang...sekali lagi terimakasih bang bro...udah membagi waktu dan kesempatan di penelitian saya bang..	
92	Ite	Siap bang...santai aja bang...semoga tugas abang pun segera selesai kan..hehhe kalau gitu beranjak lah kita ya bang....	
93	Iter	Oke bang....asalamualikum..	
94	Ite	Wlkmsalam wr.wb....	



VERBATIM INFORMAN II AKIB

Pelaksanaan Wawancara :

Hari : Selasa, 14 Februari 2020, Mesjid Taqwa UMA, Waktu 10.05-11.30 WIB

WI2	S	VERBATIM	CODING
1	Ite	As..wr..wb...bang bro....?	
2	Ite	Wlkmsalam wr.wb...	
3	Ite	Apa kabar dek....?	
4	Ite	Baik bang....abang gimana? Sehat?	
5	Ite	Sehat alhamdulillah dek..gimana ada waktu kita kan?	
6	Ite	Untuk abang apalah nggak ada heheh	
7	Ite	Sesuai yang udah abang sampaikan itulah dek...wawancara kita....	
8	Ite	Siap bang...untuk abang awak..hehe	
9	Ite	Kita mulai aja lah ya... Sejak kapan kenal sama har dek?	
10	Ite	Awak seniornya bang di sekolah...satu sekolah lah kami bang..dulu sama sama pernah di OSIS...	
11	Ite	Selain disekolah dimana kenal si har dek?	
12	Ite	Kebetulan kami pun sekampung bang...dan nggak jauh bang...SD sampek SMP satu sekolah kami bang...termasuk agak dekatlah sama dia sering main juga kerumahnya bang...	
13	Ite	Oh berarti tau banyak lah ya tentang har..	
14	Ite	Dikit banyak gitulah bang....hehehe	
15	Ite	Oh berarti tau juga semasa dia di SMP ...?	
16	Ite	Tau lah bang namanya satu sekolah kan....	
17	Ite	Bisa cerita gimana si har mulai organisasi?	
18	Ite	Setahu akib bang...si har itu aktif sejak SMP...	Hardick Aktif organisasi sejak SMP
19	Ite	Oh...trus kib?	
20	Ite	Kayaknya orang tuanya pun orang organisasi bang...tapi nggak tau pasti..tapi kutengok sering ada acara kumpul-kumpul masa dirumahnya bang....	Hardick mendapat dukungan orang tuanya
21	Ite	Berarti orang tuanya mendukung ya dek?	
22	Ite	Setahu akib mendukung bang....abang bayangin aja lah pulang sore-sore gara-gara OSIS, PRAMUKA...sama kegiatan organisasi lainnya yang aku nggak tau dia	Hardick aktif di OSIS dan PRAMUKA bersamaan

		ikuti...nggak pernah kenak marah orang tuanya dia bang.....	
23	Iter	Kok gitu.....	
24	Ite	Ya kalau normalnya lah bang...pasti kita kan kenak marah orang tuanya...	
25	Iter	Sempat ngobrol sama si har ttg organisasinya....	
26	Ite	Pernah bang kan se OSIS kami kan...pernah akib tanyak kenapa serius kali ikut organisasi..trus dia bilang banyak manfaatnya kata dia gitu.....	
27	Iter	Tahu manfaat apa yang dia peroleh sejak ikut organisasi....	
28	Ite	Hmmm kalau kutengok anaknya kan agak pendiam kak kalau kita nggak kenal...tapi kalau kita telusuri sejak ikut organisasi dia sering diminta sama sekolah ngasih pidato...gitu gitu lah bang....	
29	Iter	Setelah itu di SMA aktif organisasi juga si har ...dek?	
30	Ite	Ya bang dia aktif di PHBI sama wakil ketua OSIS juga bang...	Di SMA hardick aktif berorganisasi
31	Iter	Kalau prestasinya disekolah gimana dek?	
32	Ite	Setahuku dia anaknya pintar bang....sering jadi wakil dari sekolah untuk ikut lomba fisika	
33	Iter	Padahal anak fisika ya kan biasanya kan nggak palah kali organisasi ya kan..?	
34	Ite	Selain itu dia aktif di PRAMUKA juga lho bang..walau Cuma jadi anggota aja dulu..	
35	Iter	Selian itu dek?	
36	Ite	Ngerinya lagi bang dia jabatannya juga bagus-bagus kan bang disekolah posis puncak lah bang kan....	
37	Iter	Kabarnya dia gagal coba dikepolisian ya dek?	
38	Ite	Ia udah 3 kali dia coba gagal bang..akhirnya serius kuliah dia..	
39	Iter	Kalau di kampus gimana dek?	
40	Ite	Sampai hari ini dia aktif di FORMASI, BEM sama KARISMA	Hardick aktif di FORMASI, BEM dan KARISMA
41	Iter	Oh di BEM juga...bisa ceritakan gimana dia bisa jadi pengurus BEM?	
42	Ite	Dia kan komting di kelas bang, jadi dari keterwakilan kelas bang...	

43	Iter	Apa aja yang adek ketahui kegiatan dia di BEM?	
44	Ite	Setahu akib ...dia itu sering jadi ketua panitia di program BEM....	
45	Iter	Kalau di FORMASI aktif juga...	
46	Ite	Aktif kali lah bang..apalagi di FORMASI...	
47	Iter	Selain itu ada lagi dek?	
48	Ite	Ada bang..dia juga aktif di KARISMA dan sebagai salah satu penggagasnya Juga bang...	
49	Iter	Sepenting apa sih organisasi bagi har yang adek tau?	
50	Ite	Setahu akib bang...penting lah bang sejak dia diorganisasi dia dapat banyak hal bang..	
51	Iter	Darimana adek melihatnya..?	
52	Ite	Abang bayangkan ajalah bang..nggak libur..nggak disaat kuliah...organisasi nggak bisa nggak diikutinya dan anaknya komit kali lah, nggak ingat waktu kadang malam pun masih mau dia dikampus ngerjain tugas organisasi..kadang pun lupa pulang kerumah..tidur dia dikos kawan dia bang...berangkat kuliah pun dari kos kawanya dia...sering sendirian juga dikampus dia bang ..dia pun tidak pernah merasakan terbebani atau gimana... semangat aja dia bang padahal jadwalnya padat kali...	
53	Iter	Kalau loyalitas si har gimana?	
54	Ite	Kalau loyal dia loyal bang dan itu diwujudkan dengan keberadaan dia secara utuh diorganisasi, penuh di organisasi itu juga secara waktu, tenaga dan pikiran...walau dia aktif juga diorganisasi lain tapi konteks organisasinya kan beda....	Arti Loyalitas
55	Iter	Tapi apa bisa begitu?	
56	Ite	Nggak bisa lah bang....itu udah keluar dari konteks komitmen berorganisasi...tapi memang alasan dia kan belajar di organisasi dengan tingkat dan kedudukan yang berbeda untuu menambah pengalaman...	
57	Iter	Tapi apa nggak akan berakibat pada komitmen waktunya serta tanggung jawabnya..	
58	Ite	Selama dia masih bisa bagi waktu, awak pikir nggak papa bang, tapi kan harus tetap diawasi kan bang	
59	Iter	Kalau menurut abang apa makna menjadi anggota dalam organsasi?	
60	Ite	Pasti kebanggaan lah bang... karena setiap	

		orang ingin berada dan menjadi anggota organisasi agar bisa mengaplikasikan kemampuannya untuk membantu organisasi..	
61	Iter	Bagaimana dengan peran dan tanggung jawab dalam organisasi bagi akib?	
62	Ite	Penting pastinya bang...dengan peran kita bisa mengaplikasikan sebuah gagasan dan pemikiran dan tanpa itu percuma bang jadi bagian dari organisasi, karena kalau berhasil jadi satu kepuasan tersendiri bang....	
63	Iter	Berarti sangat penting ya bang...tapi bagaimana dengan har bang...?	
64	Ite	Ketidak sesuaian visi dan pemikiran kita dengan organisasi memang membuat nilai tersendiri bagi setiap orang, terkhusus har lah tapi menurutku bukan karena ketidak cocokan nilai tapi ada ketidak sabaran yang ia alami terkait waktu yang harus ia tunggu menuju MUBES hingga kemudian ia harusnya bisa tuangkan ketidak tercapaiannya di MUBES denga ide dan gagasan yang dia miliki..	
65	Iter	Atau biasa karena ada kelonggaran yang diberikan bang di FORMASI?	
66	Ite	Nggak mungkin bang karena ada sanksi, dan yang sudah terjadi kan bukan bentuk FORMAL itu hanya isyarat dari senior saja..faktanya mereka diawasi dan diperhatikan peran dan tanggung jawab mereka oleh para senior bang....	FORMASI tidak pernah memberikan izin Formal
67	Iter	Atau ada budaya like and dislike kib?	
68	Ite	Prinsip di FORMASI itu atas dasar kinerja bang...jadi nggak ada like and dislike untuk setiap orang mendapatkan kesempatan..	
69	Iter	Trus kalau akib gimana strateginya agar bsia aktif di banyak organisasi?	
70	Ite	Butuh kemampuan lebih lah bang...nggak mudah lah .. harus bisa mengelola waktu, menjaga komunikasi agar bisa keluar dari segala persoalan, karena kan sangat mungkin bertabrakan setiap kegiatan satu sama lain...dan pastinya harus profesinoal lah bang...agar tidak mengganggu dan merusak kepercayaan setiap organisasi...	Stretegi aktif di lebih dari satu organisasi

LEMBAR VERBATIM RESPONDEN II MINOTA



VERBATIM RESPONDEN II (MINOTA)

Pelaksanaan Penelitian :

Wawancara I

Hari : Selasa, 5 Februari 2020, Lokasi Sekretariat FORMASI, Waktu 10.35-12.00 WIB

WR2	S	VERBATIM	CODING
1	Iter	Aswb...? Apa kabar....?	
2	Ite	Ws..wr..wb, baik bang Alhamdulillah.....	
3	Iter	Terimakasih ya Min (bukan nama sebenarnya) udah mau meluangkan waktu untuk wawancara hari ini, lagi sibuk nih...	
4	Ite	Aman kak...hehehe (tertawa liris)...	
5	Iter	InsyaAllah gak ada halangan kan hari ini....,...?	
6	Ite	Sip bang... ..	
7	Iter	Oke gimana..? kita mulai ya...	
8	ite	InsyaAllah bang...	
9	Iter	Kalau boleh tau..kapan awalnya mulai berorganisasi min?	
10	Ite	Mino awal kali ikut organisasi waktu SMA bang...kelas II lah itu....	Awal mino mengikuti organisasi
11	Iter	Ikut organisasi apa waktu itu min?	
12	Ite	Dulu awal kali Rohis, pas kelas II itulah ang..trus ikut PRAMUKA	
13	Iter	Trus kan lanjut Kuliah ya min....?	
14	Ite	Ya bang....	
15	Iter	Lanjut gabung di organisasi atau nggak sama sekali?	
16	Ite	Pas udah kuliah mino ikut FORMASI bang...	
17	Iter	Bisa ceritain min awalnya gimana bisa gabung di FORMASI?	
18	Ite	Yang pasti ang..mino ikut FORMASI itu karena kesamaan asas sama organisasi yang mino ikutin waktu sekolah..yaitu agama...FORMASI kan kental juga nuansa keagamaanya..jadi mino ikut pengkaderan lah bang...	Alasan bergabung di FORMASI
19	Iter	Semeter berapa waktu itu mino?	
20	Ite	Waktu itu mino semester I....ikut kaderisasi, trus aktif dikegiatan-kegiatan FORMASI sampai semester II akhir...	Aktifnya mino di FORMASI
21	Iter	Berarti sampai saat ini ya?	
22	Ite	Ya bang...sekarang mino menjabat sebagai	

		pengurus di kaderisasi sejak semester III sampai sekarang ini lah bang....	
23	Iter	Kok bisa terpilih sebagai pengurus min?	
24	Ite	Nggak tau sih bang...tapi yang pasti mino aktif dan berkontribusi....selama ada di FORMASI	
25	Iter	Diajak ketua atau dicalonkan sama senior?	
26	Ite	Waktu itu ketua yang ajak bang...dan karena sesuai dengan cita-cita mino..ya mino ambilah...	
27	Iter	Cita-cita gimana min?	
28	Ite	Pengen bangetlah bang jadi pengurus kan.. apalagi dibagian yang sangat penting.... Ngelola kader...rasanya senang bang...	Keinginan jadi pengurus
29	Iter	Mengapa menyukai organisasi min?	
30	Ite	Iya bang...mino suka aja...banyak hal yang mino peroleh...	
31	Iter	Apa aja itu min?	
32	Ite	Yang pasti termasuk sekolah nonformal buat mino dan pengen selalu aktif di organisasi...	
33	Iter	Spesifiknya apa min?	
34	Ite	Sejak ikut organisasi kemampuan berbicara didepan umu semakin percaya diri, pidato, bisa manajemen waktu mina..kan sebelumnya nggak pernah tau trus bisa ngembangin diri mino...puaslah bang selama diorganisasi	
35	Iter	Seberapa besar sih min pentingnya jadi bagian dari organisasi?	
36	Ite	Sangat penting lah bang pastinya...organisasi membentuk diri kita secara alamiah...mengasah diri kita menjadi lebih baik dari sebelumnya...	Arti penting jadi bagian dari organisasi
37	Iter	Hmmmm...bagaimana dengan arti komitmen menurut mino?	
37	Ite	Sangat penting, dan komitmen tidak hanya didasari oleh sumpah akan kesadaran untuk menyerahkan diri sepenuhnya, tetapi juga harus setia dan ingin berkontri penuh dengan segala potensi yang dimiliki bagi organisasi....hihi panjang kali ya bang heheh..itu menurut mino bang...	Arti komitmen
38	Iter	Tanpa komitmen seperti apa menurut mino?	
39	Ite	Ih...ya nggak jadi apa-apa lah bang...kayak sandiwaranya aja lah..percuma kan...kalau udah ikut organisasi ya harus komit lah untuk	

		menjalankan amanah dengan segenap kemampuan kita, menerima perintah...dan kita harus berkontribusi penuh selama menjadi anggota dan menunjukkan kesungguhan dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuan....	
40	Iter	Baik hal kecil atau pun besar min?	
41	Ite	Iya lah bang..mau kegiatan bersekala kecil ataupun sekala besar tetap harus dikerjakan..dan nggak lah pulak dipilih pilih kan bang? heheh	
42	Iter	Berarti harus support ya min untuk menunjukkan komitmen kita?	
43	Ite	Mino gitu sih bang sama teman-teman..namanya kan nggak semua bisa dikerjain sendiri ...intinya mesti support lah...apa yang sedang dilakukan teman-teman kita..kita mesti bantu kan untuk tujuan bersama....ya mesti buka diri aja....biar teman-teman nggak sungkan....	
44	Iter	Terhadap peraturan min komit nggak?	
45	Ite	Insyallah bang mino selalu patuh terhadap peraturan organisasi, dan alhamdulillah nggak pernah di breafing oleh senior....	Kepatuhan terhadap peraturan
46	Iter	Kenapa harus patuh min?	
47	Ite	Peraturan kan sifatnya mutlak bang... karena kan dibuat bareng-bareng ya siap lah kita terima konsekwensinya bang...kan harus ditegakkan kan bang peraturan	
48	Iter	Jadi setiap orang wajib patuh ya min?	
49	Ite	Patuh dengan peraturan kan bentuk tanggung jawab atas keputusan yang sama-sama kita buat...kalau semua orang bisa melanggar berarti organisasi tidak berjalan...hehhe	
50	Iter	Kalau keanggotaan dalam sebuah organisasi bagi mino itu seperti apa?	
51	Ite	Setiap orang tidak bisa sembarang bisa terseleksi bisa masuk organisasi, jadi kalau sudah menjadi anggota harus menganggapnya penting..dan itu kebanggaan tersendiri buat mino bang bisa lulus di FORMASI...hehe	Makna keanggotaan bagi minota
52	Iter	Oh gitu ya min?	
53	Ite	Ya bang...kan organisasi nggak ada apa-apanya tanpa ada anggota dan nggak akan berjalan maksimal pastinya bang...dan kita kan mesti berkontribusi, patuh dan harus	

		setia menjalankan amanah dan tanggung jawab...hehe gitu kan bang...cocok bang..hehe	
54	Iter	Hmmmm....trus gimana min denan makna peran dan tanggung jawab bagi mina?	
55	Ite	Itu tujuan sebenarnya bang?	
56	Iter	Maksudnya min?	
57	Ite	Buat apa kita ada diorganisasi tapi nggak ada peran dan tanggung jawab, kan sama aja nggak ada tujuan ban?... dengan diberikan peran kita bisa berperan dan mengaplikasikan ide dan gagasan kita, belajar bertanggung jawab terhadap ide tadi dan amanah dalam mengembannya bang....	Makna peran dan tanggung jawab
58	Iter	Jadi gimana kalau seorang anggota tidak mendapat peran dalam organisasi?	
59	Ite	Tanpa peran yang jadi anggota biasa selamanya lah bang, nggak pernah mendapat kesempatan belajar, berkontribusi trus nggak bisa mengasah kemampuan kita bang....	Tanpa peran dan tanggung jawab
60	Iter	Jadi mino selalu ambil peran lah ya di organisasi?	
61	Ite	Selama di FORMASI mino menyiapkan diri memang bang...untuk bisa membantu dan bertanggung jawab dengan pekerjaan dan jabatan yang diberikan..dan bagi mino menjadi bagian penting di dalam sebuah peran itu penting kalli bang....	
62	Iter	Baik peran besar ataupun kecil min?	
63	Ite	Ia lah bang...kan kalau berhasil kita jalankan peran itu biasanya kita akan diberikan kesempatan yang lebih besar dan tanggung jawab yang lebih besar juga bang....	
64	Iter	Min kayaknya udah mo juhuran min...gimana kita lanjutkan di hari yang lain...	
65	Ite	Oh gpp bang..lagian mino mo ada keperluan rapat lagi bang.. lusa lah kita lanjut ya bang...	
66	Iter	Kabarin nanti ya via wa jam berapa mino bisa....	
67	Ite	Oke bang..nanti mino kabarin... Assalamualaikum	
68	Iter	Wlkmsalam wr.wb	

VERBATIM RESPONDEN II (MINOTA)**Pelaksanaan Penelitian :****Wawancara II**

Hari : Kamis, 8 Februari 2020, Lokasi Sekretariat FORMASI, Waktu 11.00-12.00 WIB

WR2	S	VERBATIM	CODING
69	Iter	Aswb...min jadikan hari ini?	
70	Ite	Walaikum salam wr.wb ... Eh ia bang..jadilah bang.....kan udah janji bang heheh....	
71	Iter	Kemaren kita sudah membahas tentang komitmen dan sekarang kita lanjut lah ya min....?	
72	Ite	Ya bang...	
73	Iter	Jadi kalau boleh tau apa alasan aktif di banyak organisasi?	
74	Ite	Awalnya sih sebenarnya pengen sumbangsih aja bang dan nambah pengalaman dan nambah teman pastinya bang....	Awal aktif diorganisasi lain
75	Iter	Apa itu bukan pelanggaran terhadap komitmen seperti mino sampaikan kemarin?	
76	Ite	Mino sadar sih bang kalau itu pelanggaran terhadap aturan organisasi dan komitmen mino...	
77	Iter	Trus kenapa mino lakukan?	
78	Ite	Tapi kan beda organisasi bang...beda tujuan pun..dan mino lagipun tingkat organisasinya beda...	
79	Iter	Ya tapi kan tetap aja itu pelanggaran min?	
80	Ite	Bagi mino saat ini ...tantangan aja sih bang, kan beda-beda bang tantangan setiap organisasi budayanya juga beda..dan mino selalu mengupayakan kok untuk tetap bertanggung jawab...	
81	Iter	Tantangan gimana maksudnya min?	
82	Ite	Ya kan pasti dengan tujuan berbeda, program berbeda, pasti tantanganya berbeda kan bang?.....	
83	Iter	Hmmmm.... Trus gimana mino memaknai loyalitas?	
84	Ite	Loyalitas itu ya kita harus menunjukkan dengan keaktifan dan keberadaan penuh diorganisasi bang dan tidak mengabaikan	Arti loyalitas

		peran dan tanggung jawab...	
85	Ite	Maksudnya gimana..?	
86	Ite	Ya kita harus siap bertanggung jawab penuh dalam menjalankan perintah dan tanggung jawab..dan kalau kaitanya harus aktif disatu organisasi mino pikir konteksnya pasti beda kan, ...yang penting tang tanggung jawabnya...selama dia bisa bertanggung jawab ya sah sah saja..	
87	Ite	Atau ada faktor peraturan yang tidak ketat min?	
88	Ite	Setahu mina bang FORMASI itu sangat ketat bang, mina pernah ditegur bang saat mengkomunikasikan perihal aktifnya mino di organisasi lain...	FORMASI ketat secara peraturan
89	Ite	Seketat apa min?	
90	Ite	Keaktifan pengurus dan anggota FORMASI di organisasi lain selalu diawasi dan menjadi fokus senior saat ini, dan sampai saat ini pun nggak ada izin formal bang mino bisa aktif di organisasi lain...begitupun mino berhati-hati jangan sampai tidak menjalankan tanggung jawab sehingga nggak jadi issue di kepengurusan dan dikalangan senior..bang...	
91	Ite	Atau mino mengalami hambatan di FORMASI?	
92	Ite	Is..nggak pernah lho bang....sejak mino jadi anggota biasa sampai jadi pengurus... kalau di FORMASI setahu mino standarnya kinerja bang....	
93	Ite	Ada nggak istilah like and dislike di FORMASI...	
94	Ite	Nggak ada bang..semua kinerja yang jadi penilaian	
95	Ite	Gitu ya min..hmmmmmmmm	
96	Ite	Y bang..gitulah bang yang mino ketahu..	
97	Ite	Min maaf ternyata udah mo jam 12..sesuai janji mina...Cuma punya waktu 1 jam...trimakasih udah bantu lho min...	
98	Ite	Eh ia..bang....sama-sama bang...	
99	Ite	Kalau gitu saya beranjak dulu lah ya..	
100	Ite	Ok bang....	
101	Ite	As...wr.wb	
102	Ite	Walaikumsalam bang....	

VERBATIM RESPONDEN II (MINOTA)

Pelaksanaan Penelitian :

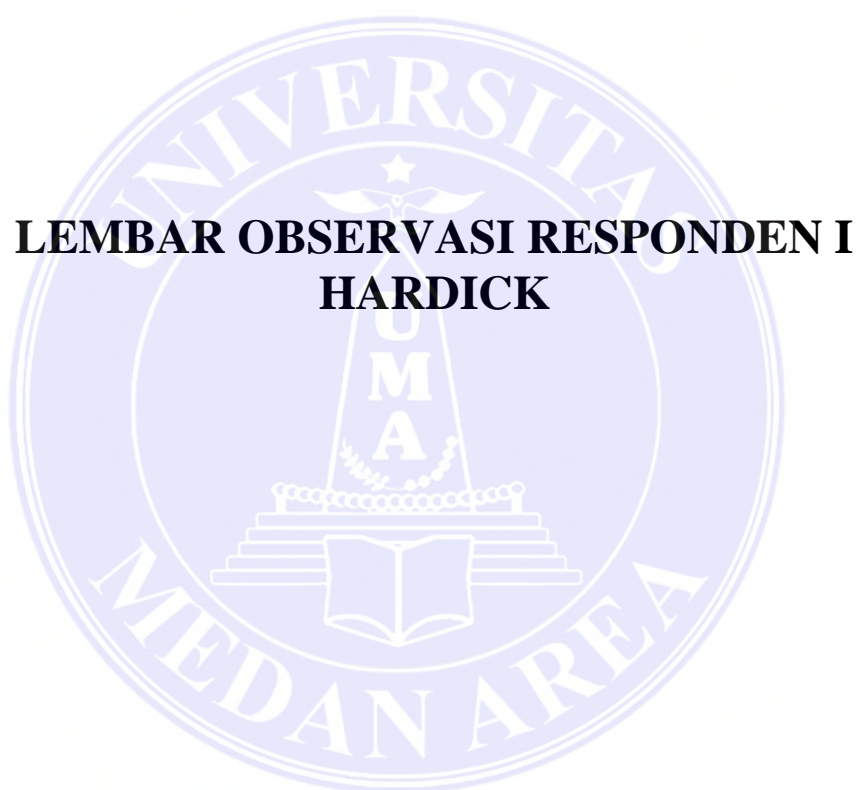
Wawancara III

Hari : Kamis, 13 Februari 2020, Lokasi Sekretariat FORMASI, Waktu 11.30-12.30 WIB

WR2	S	VERBATIM	CODING
103	Iter	Assalamualaikum min?	
104	Ite	Ws..wr..wb..bang....mino pikir nggak jadi bang....	
105	Iter	Heheh jadilah min..kalau nggak jadi..nggak siap nanti tugas abang..heheh ... Okelah nggak usah lama-lama kita ya min.hehehe	
106	Ite	Ok bang..mino ikut aja bang....	
107	Iter	Ok lah kita mulai aja ya...	
108	Ite	Siap bang...	
109	Iter	Kalau nggak salah kita kemaren udah bahas masalah loyalitas ya min...	
110	Ite	Iya bang...	
111	Iter	Sekarang abang mo tau lah gimana strategi mina aktif di berbagai organisasi?	
112	Ite	Menurut mino untuk aktif di banyak organisasi nggak mudah lah bang...	Strategi aktif dibanyak organisasi
113	Iter	Kenapa min?	
114	Ite	Karena butuh banyak persiapan bang...mental..pengalaman, waktu, tenaga, fikiran dan yang satu lagi materi bang... nguras uang jajan juga kadang kadang hehehe...	
115	Iter	Kenapa sampai menghabiskan banyak materi min?	
116	Ite	Karena kita harus berkontribusi dalam waktu yan terkadang bersamaan jadi pasti kan terkadang perlu uang kan bang... walaupun dikit-dikit lama-lama terasa juga heheheheh...	
117	Iter	Trus bagaimana mengikuti keseluruhan program di organisasi-organisasi..? apa nggak takut timpang min?	
118	Ite	..kalau mino Alhamdulillah nggak sampai kesulitan bang...karena mino juga kan dibimbing oleh pembina dan dibekali pemahaman tentang skala prioritas....sejak itu lah mino lebih ringan mengikuti banyak kegiatan karena paham..penting atau tidaknya diikuti disaat bersamaan untuk kegiatan tertentu...itu dia bang.....	Skala prioritas
119	Iter	Maksud skala prioritas yang mino katakan seperti	

		apa sih min? karena bagaimanapun nggak ada kegiatan yang nggak prioritas?	
120	Ite	Kalau mino sih...mengedepankan yang paling urgent dulu bang dan itu mutlak nggak boleh kita tawar-tawar terhadap diri lagi dan komunikasi bang pastinya.....	
121	Iter	Komunikasi gimana yang mino maksud?	
122	Ite	Ya...kita harus berani mengkomunikasikan ketidak hadirannya ataupun kehadirannya kita dan itu penting..bang agar..minog nggak mendapati masalah bang.....	komunikasi
123	Iter	Berarti harus ada keberanian untuk mengkomunikasikan diri kita ya kepada organisasi?	
124	Ite	Ya bang...agar tidak terjadi kesalah pahaman antara kita dengan yang lainnya bang...dan itulah yang selalu mino lakukan....	
125	Iter	Tapi apakah setegas itu mino terhadap agenda yang bersamaan dan berani mengambil pilihan terhadap salah satunya?	
126	Ite	Prinsip mino gitu sih bang...tapi begitupun mino tetap mengupayakan mengikuti keseluruhan agendanya...dan kenapa harus tegas....sebenarnya bukan tentang tegas atau tidak tegas bang..tapi mino bersikap objektif aja bang...agar nggak menyusahkan diri mino...	
127	Iter	Menyusahkan gimana mino maksudnya?	
128	Ite	Ya ...kalau kita nggak bersikap objektif kan nanti pasti terjadi masalah.... Kita salah dalam membuat skala prioritasnya dan nggak berani mengkomunikasikannya dengan baik kan akan mengakibatkan kita lalai karena tidak hadir misalkan bang....	Bojektifitas terhadap masalah
129	Iter	Pernah nggak mengkomunikasikan dengan dasar kesibukan disalah satu organisasi yg mino ikuti?	
130	Ite	Hmmmm..ya nggak lah bang... nggak boleh kita bawa-bawa nama organisasi yang lain untuk menutupi alasan ketidak hadirannya kita diorganisasi lainnya...jadi masalah nanti malahan kan bang hehhe...	
131	Iter	Ada penggunaan alat khusus nggak sebagai alat bantu dalam penyusunan agenda mino?	
132	Ite	Kalau Mino bang.... selalu menyusun kegiatan kedalam gadget dan catatan kecil bang...	Pentingnya catatan agenda
133	Iter	Apakah itu dasar objektifitas yang mino jadikan skalanya?	
134	Ite	Ya bang....minog buat tanda mana yang penting,	

		sangat penting, dan urgent..jadi biar kita nggak bingung bang untuk mengikuti agenda....dan setelah itu kita harus berani mengkomunikasikan kealpaan kita bang...	
135	Iter	Lalu bagaimana dengan profesionalitas mina menjalankan berbagai kesibukan di berbagai organisasi?	
136	Ite	Diatas mino udah sampaikan bang... membagi waktu, fikiran dan tenaga tidaklah mudah buat mina...trus membagi skala prioritasnya dan minopun mencoba seobjektif mungkin terhadap keseluruhan kegiatan semua itu bagi mina adalah sebuah profesional yang mina upayakan.. karena memang tidak mudah bang...hehe	Kemampuan membagi waktu, tenaga dan fikiran serta materi
137	Iter	Pernah nggak tersangkut masalah tentang waktu misalkan?	
138	Ite	Alhamdulillah nggak bang...	
139	Iter	Lalu bagaimana progressnya disetiap organisasi?	
140	Ite	Yang harus benar-benar menjadi perhatian bagi mino adalah membagi ritme kerja bang..gimana caranya produktif disetiap agenda organisasi tanpa mengesampingkan organisasi lainnya...karena kan pada akhirnya kita dievaluasi ...jadi harus bagus lah kita mengerjakannya dan kualitas pekerjaanya juga harus baguslah bang.....	
141	Iter	Kenapa mino sampai sebegitu kerasnya dan distiap organisasi lagi min apa nggak takut sewaktu waktu mendapati masalah dengan yang lainnya?	
142	Ite	Takut lah pastinya bang.... Karena alasan itegritas lah makanya mino berusaha keras bang menjaga ritme dan produktifitas tadi....bang....lagian kan hrus mino jaga.. kan itu menyangkut persoalan kepercayaan organisasi bang.... Dan alasan yang lebih besar karena mino ingin mendapatkan ilmu dan pengalaman yang banyak jadi mino harus jaga dengan baik-baik bang....	Menjaga kepercayaan dan integritas
143	Iter	Hmmmm jadi gitu ya min, konsekwendi dari keterlibatan kita di organisasi harus kita hadapi ya min?	
144	Ite	Pasti bang..kan kita yang milih bang...ya harus dihadapi dan jalani aja...ada masalah yang selesai... ada kesalahpahaman yan berani meluruskan dan mengklarifikasi masalahnya bang.....	
145	Iter	Okelah min...udah banyak yang kita obrolin hari ini dan sudha banyak sekali yang mino sampaikan tentang pengalaman mina aktif diberbagai organisasi	



LEMBAR OBSERVASI RESPONDEN I HARDICK

LEMBAR OBSERVASI RESPONDEN II MINOTA

Observasi pertama dilakukan pada hari Sabtu, 14 Juli 2019, pukul 10.00-11.30 WIB, dan lokasi observasi adalah di sekretariat organisasi responden. Dengan raut muka yang ceria dan berbalut gamis berwarna cerah responden tampak sedang membantu salah satu anggotanya yang sedang melayani jual beli di pusat pemberdayaan ekonomi organisasi FORMASI, responden tampak bersemangat dan ramah, sambil mengembalikan uang kembalian pembeli, responden mengucapkan terimakasih kepada pembeli dan memintanya untuk selalu mengunjungi kedai milik organisasi FORMASI. Selang waktu beberapa lama responden pun membantu memeriksa laporan penjualan dan laporan stok di kedai FORMASI, sambil sesekali memberikan masukan pada pekerjaan teman sepengurusannya di FORMASI. Tepat di pk1 11.00 WIB responden mengikuti rapat yang diagendakannya dan sembari menunggu seluruh undangan rapat hadir, responden membaca buku dan beberapa kali memeriksa buku agenda dan dilanjutkan dengan menuliskannya di remainder gadgetnya. Setelah peserta penuh maka lingkaran pun dibentuknya dipenuhi sekitar 10 orang, dan dilanjutkan dengan pembahasan agenda tentang keputrian di FORMASI, responden sangat intens mengelola rapat bersama teman-teman sepengurusannya, dan setelah rapat usai responden pun menyalami dan memeluk teman-teman perempuannya lalu beranjak masuk ke dalam mesjid dan mengambil area bagian wanita

Observasi Kedua, Kamis, 18 Juli 2019 pada pukul 15.00-16.30WIB, di halaman Mesjid Taqwa Universitas Medan Area, responden sedang berdiskusi dengan salah seorang senior dan beberapa orang temanya sambil menikmati jajanan coklat dengan tas yang masih menempel dibahunya. Seseekali responden memeriksa gadgetnya dan terlihat membalas chat dan memeriksa media sosial lainnya. Tak lama responden mengabadikan moment bersama teman-temanya di hadapan kakak seniornya sambil terlihat bercanda, lalu kakak seniornya pun bergabung untuk berswaselfi. Tidak lama setelah itu mereka saling berpisah ada yang masuk ke kelas dan ada yang menuju ke kantin, sementara responden dan dua orang temanya memilih untuk tetap bersama seniornya dan berdiskusi sangat serius menyangkut keaktifan anggota dan evaluasi kegiatan keputrian yang dilaksanakan sehari sebelumnya. Responden tampak antusias untuk mendapatkan penjelasan dari senior agar pelaksanaan di minggu mendatang bisa lebih ramai dan menarik. Responden pun mengaktifkan gadgetnya dan mengetik masukan-masukan yang diberikan seniornya untuk ditindak lanjuti. Setelah itu ajan ashar pun berkumandang dan responden bersama teman-temannya pun bubar beranjak memasuki mesjid. Setelah sholat responden pun kembali ketempat dimana mereka berkumpul sebelum ashar dan tak lama ketua umum FORMASI pun turut bergabung dan berdiskusi untuk menanyakan kegiatan di sore ini yaitu kegiatan diskusi mingguan FORMASI, responden pun menjawab penuh lugas tentang jumlah peserta yang akan hadir, pemateri yang akan mengisi dan persiapan konsumsi, setelah itu

kerumunan pun bubar menyiapkan acara di sore itu.

Observasi ketiga, Sabtu 20 Juli 2019 pukul 10.30-11.00 di Kantor Kewirausahaan Universitas Medan Area, responden menggunakan kemeja berlogo KARISMA, responden menemui salah satu pegawai di kantor kewirausahaan sambil menanyakan teman-temannya yang belum hadir. Sambil duduk di sofa kantor kewirausahaan responden membuka laptopnya dan mengerjakan tugas-tugas kampusnya, setelah itu teman-temannya pun datang dan responden menanyakan keterlambatan kehadiran teman-temannya di ruangan itu, setelah mendapatkan jawaban responden pun mengajak berdiskusi sesuai agenda yang telah disepakati. Responden hanya mengikuti agenda tidak memimpin rapat, akan tetapi responden mengikuti dengan sangat intens dan serius sambil memerikan saran dan masukan terhadap ide-ide program yang akan dilaksanakan, setelah rapat usai responden pun melangkah meninggalkan kantor untuk menuju kemesjid.

Observasi Keempat, dilaksanakan pada hari senin tanggal 6 Agustus 2019 pukul 11.00-14.00 di halaman mesjid Taqwa, responden sedang membaca buku di tangga selatsar mesjid bersama kedua orang temannya sambil sesekali berdiskusi dan bercanda. Tidak lama berselang ia menerima telfon dari ketua KARISMA untuk pembahasan agenda kerja di lapangan bolah kaki UMA. Setelah menutup telfon responden pun menitip temannya untuk membelikan nasi bungkus, tak lama azan juhur pun berkumandang, responden pun bergegas memasuki kamar mandi wudhu wanita dan kemudian melanjutkan sholat. Setelah sholat responden

makan bersama teman-temanya dan saling berkongsi di ruang kedai FORMASI. Setelah makan responden memenuhi undangan rapat oleh departemen lain di FORMASI untuk berdiskusi tentang program kajian keputrian bersama 4 orang lainnya, setelah rapat responden pun meninggalkan teman-temanya dan bergegas bersama satu orang lainnya menuju lapangan bola UMA untuk rapat dengan KARISMA.

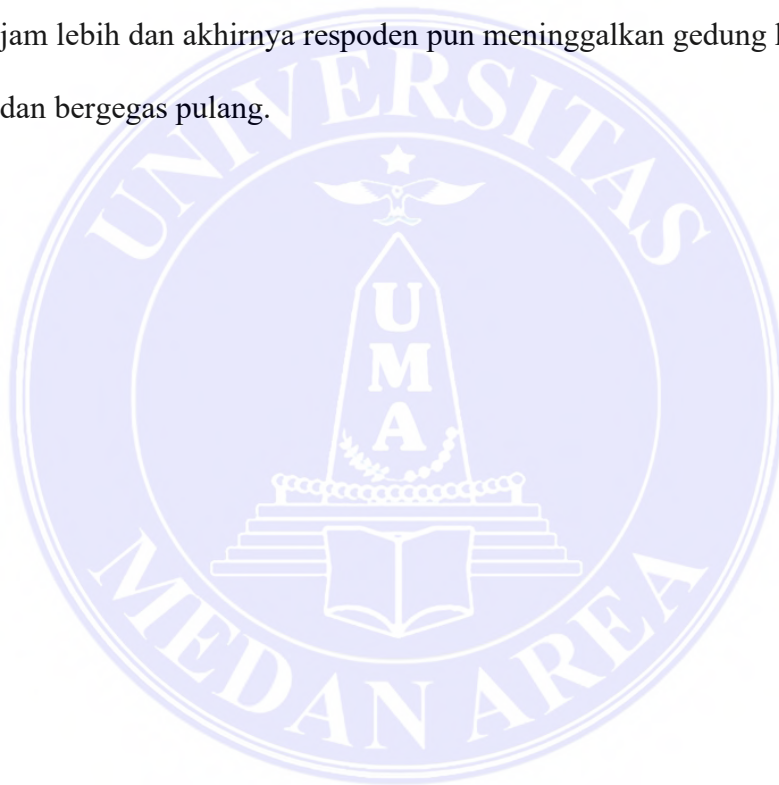
Observasi Kelima, dilaksanakan pada hari Rabu, 7 Agustus 2019 pukul 15.00-17.00 WIB, di ruang BEM FAPSI UMA, responden bersama seorang temannya menunggu anggota BEM Psikologi lainnya, sambil membuka gadget dan membalas chatingan dan sesekali tampak bosan dan membuka aplikasi game, tak lama setelah itu akhirnya satu demi satu anggota BEM psikologi berkumpul, dan mereka pun saling menyapa dan berkomunikasi satu sama lainnya, dan tidak lama responden dan pengurus BEM psikologi pun berdiskusi tentang persoalan-persoalan yang terjadi dikampus, dan responden mengikuti berjalanya rapat, responden juga merupakan anggota departemen di kepengurusan BEM untuk bidang Advokasi Kemahasiswaan hal ini peneliti peroleh setelah melihat bagan organisasi yang ada sudut dinding yang ada di ruang BEM, setelah sejam setengah mengikuti rapat responden pun meninggalkan ruang BEM dan bergegas menuju mesjid dan peneliti pun mengikuti sampai responden menyelesaikan sholat ashar, dan setelah itu responden bergegas pulang.

Observasi Keenam, dilaksanakan pada hari sabtu 10 Agustus 2019, pukul 09.00-10.00WIB di sekretariat FORMASI, menggunakan baju terusan dibalut hijab kuning yang menutupi hampir seluruh tubuhnya.

Responden tampak sedang sibuk membantu pengurus dari departemen lain untuk membuat acara MABIT di malam hari ini, responden tampak sedang membantu menyiapkan konsumsi dan membersihkan peralatan lainnya sampai pekerjaan temanya usai lalu responden pun bersiap-siap untuk mengikuti rapat yang diagendakan oleh ketua FORMASI, dan tak lama responden pun mengikuti rapat dengan intens dan fokus, sambil memegang gadget responden mengetik satu persatu catatan-catatan selama rapat berlangsung, dan setelah rapat usai, responden pun kembali membantu teman-temanya untuk mengambil peralatan masak di rumah salah seorang panitia yang merupakan teman sepengurusan di FORMASI.

Observasi ketujuh, dilaksanakan pada hari Selasa, 12 Agustus 2019 di halaman mesjid taqwa UMA pukul 10.30-11.40 WIB, responden tampak sedang menunggu rapat yang di agendakanya yaitu membahas LPJ MABIT yang dilaksanakan di hari sebelumnya. Sambil membuka laptop dan seluruh catatannya, responden menyamakan antara draft laporan yang dibuat oleh panitia dengan catatan yang dimilikinya, sambil memperbaiki satu persatu sebelum dilaporkan kepada ketua umum FORMASI. Tak lama seluruh panitia pun hadir bersamaan dengan Ketua Umum FORMASI, dan responden pun memandu jalannya rapat, dengan antusias responden menyelesaikan satu persatu isu yang ada pada pelaporan, dan salah satu peserta rapat pun merespon dan dialog pun terjadi di tengah-tengah rapat hingga kemudian ketua umum memberikan statement di akhir rapat, kemudian, rapat pun di tutup oleh responden dengan memberikan kata penyemangat dan motifasi di akhir sebelum salam. Responden pun

memanggil ketua panitia untuk diperbaiki dan memintanya untuk menyerahkan di hari berikutnya. Setelah itu responden melangkah menggunakan sepatunya dan menuju gedung kewirausahaan untuk mengikuti latihan terhadap lomba yang akan diikutinya yaitu Forum Debaters yang dilaksanakan oleh DIKTI, dan responden pun mengikuti arahan dan panduan yang diberikan oleh pelatih dan pengarah program yaitu teman sepengurusannya di KARISMA, latihan berlangsung 1 (satu) jam lebih dan akhirnya responden pun meninggalkan gedung kewirausahaan dan bergegas pulang.



VERBATIM INFORMAN I MR BRO

Pelaksanaan Wawancara :

Hari : Selasa, 16 Februari 2020, Mesjid Taqwa UMA, Waktu 10.05-11.30 WIB

WI1	S	VERBATIM	CODING
1	Iter	As..wr..wb...bang bro....?	
2	Ite	Walaikum salam wr.wb...	
3	Iter	Gimana bang lagi sibuk....?	
4	Ite	Nggak bang..sambil-sambil lah ini bang....	
5	Iter	Serius nih nggap papa?	
6	Ite	Aman bang..lanjut aja nggak apa kok..	
7	Iter	Bagaimana penilaian abang terhadap mino bang di FORMASI?	
8	Ite	Menurut saya bang mino ini kader berbakat lah, aktif...dan kontribusinya sangat besar selama diorganisasi...	
9	Iter	Berkontribusi yang abang maksud..bisa diceritakan bang bros?	
10	Ite	Selama di FORMASI termasuk banyak yang dikerjakan sehingga para senior pun memberi penilaian penting terhadap keaktifanya...	Aktifnya mino di FORMASI
11	Iter	Trus bagaimana sampai bisa jadi pengurus?	
12	Ite	Ya itu tadi keaktifan dan kontribusi dia tadi lah yang menjadikan dia mendapat penilaian khusus dan direkomendasikan menjadi pengurus bang...	
13	Iter	Apa yang membuat orang mesti ikut organisasi bang menurut abang?	
14	Ite	Banyak pasti lah kan... dari mengembangkan diri, belajar mengambil peran dan tanggung jawab, kepemimpinan..management dan belajar amanah lah yang paling penting...	
15	Iter	Bagaimana dengan mino bang dalam pandangan abang?	
16	Ite	Mino menurut saya sudah mengambil keseluruhan yang saya sampaikan tadi dan perlahan dia buktikan bahwa dia mampu berperan dan bahkan bertanggung jawab terhadap apa yang diamanahkan ke dia... anaknya kreatif, kepemimpinannya juga bagus...	
17	Iter	Bagaimana dengan komitmen organisasi bang dan mino sendiri dalam pandangan abang?	
18	Ite	Komitmen kan berarti menyerahkan diri secara penuh, bersumpah setia untuk berada di organisasi itu dengan segala kemampuan dan	Arti Komitmen berorganisasi

		potensi..mino telah melewati tahapan-tahapan yang menjadikan dia bukan lagi kader setengah-setengah dalam berkontribusi di FORMASI.....	
19	Iter	Maksudnya gimana bang..?	
20	Ite	Ya itu tadi...dia sudah menjalankan amanah secara baik, menyumbangkan tenaga dan fikiran untuk organisasi dan tanpa memilih-milih lingkup pekerjaan yang besar maupun kecil dan selalu support kepada pengurus yang lainnya....	
21	Iter	Bagaimana menurut abang status keanggotaan bagi seseorang dan bagaimana abang lihat dari si mino ini?	
22	Ite	Menurut saya bang status keanggotaan sangat penting, setiap orang ingin menjadi anggota organisasi dan itu kebanggaan tersendiri...lulus dan terpilih dalam sebuah organisasi....dan apa yg mino tunjukkan selama ini sebagaimana yang saya sampaikan diatas adalah wujud dari kebanggaanya menjadi bagian dari organisasi, sehingga ia menunjukkan keaktifannya...	Arti status keanggotaan
23	Iter	Lalu bagaimana dengan peran serta tanggung jawab bagi seorang kader bang?	
24	Ite	Peran dan tanggung jawab itu sangat penting bagi seorang kader, karena dengan itu seorang kader melatih dan berkesempatan untuk belajar mengemban amanah ataupun pekerjaan yang akan menjadi pengalaman yang sangat berharga bagi seorang kader....	Arti penting peran dan tanggung jawab
25	Iter	Bagaimana kalau seorang anggota diorganisasi tidak memperolehnya bang?	
26	Ite	Sudah pasti lah bang seseorang itu merasa tidak berguna dan bisa menghilangkan rasa percaya dirinya untuk berada diorganisasi..dan bisa sampai mengundurkan diri bang....	
27	Iter	Lalu bagaimana peran dan tanggung jawab yang bang bro lihat dari mino?	
28	Ite	Kalau kita lihat dari mino kan yang tampak adalah kepercayadirian dia..menurut saya ini ya bang... karena sudah banyaknya peran dan tanggung jawab yang pernah ia emban dan ia laksanakan...jadi wajar dia sangat PD.....	
29	Iter	Lalu apa yang membuat seseorang aktif di organisasi lain?	
30	Ite	Setiap orang pasti ingin mendapatkan kesempatan memiliki banyak pengalaman dengan tingkat berbeda...	Pentingnya menjadi anggota organisasi
31	Iter	Maksudnya bagaimana bang?	

32	Ite	Setiap organisasi kan memiliki tujuan dan nilai-nilai yang berbeda jadi itu yang terkadang menjadi tujuan seseorang, dengan tujuan yang berbeda pasti bentuk programnya kan berbeda.....	
33	Iter	Apa bisa begitu bang....kader kita aktif diorganisasi lain?	
34	Ite	Secara konteks komitmen, itu sudah pelanggaran dan apapun alasannya itu tidak bisa diterima, akan tetapi keinginan kuat ingin belajar seseorang ditempat yang lain tidak kemudian kita bisa melarang orang tersebut dengan keras,....	Mino melanggar komitmen
35	Iter	Tapi kan organisasi tetap harus melarang sesuai mekanismenya bang?	
36	Ite	Pada kasus si mino ini bang dia pernah mengkomunikasikan ditingkat senior dan alumni, dan secara tegas bahwa aktifnya mino diorganisasi yang lain tidak ada izin formal, hanya isyarat saja dengan catatan tidak mengurangi kinerja dia di FORMASI dan jika mungkir kita sanksi	
37	Iter	Tapi kan tetap harus ditindak bang sesuai dengan komitmen seseorang diorganisasi?	
38	Ite	Saat ini itulah yg bisa dilakukan untuk si mino, kita awasi dan telusuri kinerjanya...dan sampai hari ini belum ada keluhan ketidak produktifan dan keaktifan dia....	
39	Iter	Apakah dengan isyarat ini seolah-olah mino mendapatkan izin dari organisasi bang...?	
40	Ite	Secara tegas FORMASI tidak pernah memberikan izin formal maupun resmi dan tidak ada aturan diperbolehkannya seorang anggota aktif diorganisasi lainnya...	FORMASI tegas secara peraturan
41	Iter	Lantas yang membuat dia bisa bebas ikut organisasi lainnya gimana bang?	
42	Ite	Sebenarnya bang ..yang paling membuat senior mempertimbangkan karena masalah alasan ingin belajar lebih ditingkat orngasinasi yang berbeda, dan mino sudah mengkomunikasikan kepada senior dan pengurus sehingga bia mengawasi dan memperhatikan gerak mino...	
43	Iter	Atau ada hambatan yang ia rasakan untuk hal tertentu katakan kesempatan dan karir lainnya?	
44	Ite	Seingat saya sejak saya aktif dulu FORMASI tidak pernah menunjukkan budaya itu, karena dasar patokanya adalah kinerja bangjika seorang kader menunjukkan peran dan tanggung jawab yang besar maka dia patut mendapatkan	Kinerja jadi ukuran utama di FORMASI

		peran dan kesempatan dan jika sebaliknya ya..tidak akan direkomendasikan.... Dan mino kinerjanya selama ini baik jadi mestinya tidak ada masalah terkait itu....	
45	Iter	Jadi kalau menurut abang bagaimana agar seseorang bisa aktif di berbagai organisasi?	
46	Ite	Tidak mudah memang bang untuk bisa aktif diorganisasi, pasti akan ada konflik internal pribadi, dan setiap orang mesti belajar dan butuh pengalaman untuk membagi waktu...	Tidak mudah aktif diorganisas lebih dair satu
47	Iter	Lalu bang...?	
48	Ite	Selain itu juga harus membagi fikiran dan tenaga, serta ritme kerja agar tidak saling terganggu antara organisasi yang satu dengan yang lain dan tidak timpang...	Menjaga ritme kerja
49	Iter	Butuh sikap profesionalkan bang?	
50	Ite	Sangat lah..karena itu yang bisa menjaga integritas seseorang dan kepercayaan organisasidan itu mesti dijaga kan..	Bersikap proesional
51	Iter	Wah banyak juga yang kita bicarakan hari ini bang bro..	
52	Ite	Hahahah aman itu bang....yang penting kan bisa membantu abang...	
53	Iter	Sepertinya sudah cukup wawancara kita bang bro...trimakasih atas waktu dan kesempatanya..dan mengganggu waktu bang bro..	
54	Ite	Nggak papa bang..kan pasti ini ada gunanya bagi tugas abang..semoga bisa memberi masukan juga agi organisasi...	
55	Iter	Oh ya bang..isnyaAllah hasil penelitian ini juga nanti akan kami berikan kepada organisasi..jadi gitu ajalah bang...sampai jumpa lagi dan sukses selalu ya bang bro..	
56	Ite	Ok ang..siap bang...	

VERBATIM INFORMAN II WINTA

Pelaksanaan Wawancara :

Hari : Kamis, 18 Februari 2020, Mesjid Taqwa UMA, Waktu 14.05-15.30

WIB

WI2	S	VERBATIM	CODING
1	Iter	As..wr..wb...Win....? (nama samaran)	
2	Ite	Walkmsalam wr.wb..bangnda	
3	Iter	Apa kabar nih..	
4	Ite	Alhamdulillah baik bang....	
5	Iter	Sesuai janji kita lah ya hari ini...semoga nggak ada halangan ya win...	
6	Ite	Oh..ok bang..win ada waktu kok...	
7	Iter	Oh ya win tepatnya kapan si mino aktif di FORMASI?	
8	Ite	Oh..kalau seingat mino dia aktif sejak semester I bang.....	Aktifnya mino di FORMASI
9	Iter	Aktif kah selama di organisasi?	
10	Ite	Sangat aktif bang kalau masalah keaktifan, kontribusinya sangat besar, gigh dan selalu bersemangat, punya pengaruh ditengah-tengah teman-temannya...	
11	Iter	Kapan tepatnya ia aktif sebagai pengurus?	
12	Ite	Si mino jadi penguru sejak semester III bangda...	
13	Iter	Bagaimana prosesnya dia bisa jadi pengurus?	
14	Ite	Dia kan kader aktif bang sejak lulus mengikuti pengkaderan, dan itu terus menjaid perhatian para senior dan akibat kontribusinya yang besar dan keaktifannya dia pun direkomendasikan dan dipilih teman-teman pengurus untuk berada dikepengurusan, dan jabatannya pun kan nggak main-main bang..	Mino adalah kader aktif
15	Iter	Apa jabatan pertama dikepengurusan FORMASI?	
16	Ite	Dia pertama menjabat sebagai bidang kaderisasi bang...dan itu bagian yang sangat penting di FORMASI...	Jabatan pertama mino di FORMASI
17	Iter	Bagaimana menurut win pentingnya organisasi bagi seseorang?	
18	Ite	Organisasi kan ruang ya bangnda bagi seorang kader untuk belajar menjadi pemimpin dimasa mendatang dengan pembekalan leadership, management, peran	

		dan tanggung jawab terhadap tugas dan amanah dan itu sangatlah penting bagi seorang anggota organisasi bangnda...	
19	Iter	Bagaimana dengan mino ..wind dalam pangamanatanmu...?	
20	Ite	Kalau mino selalu memposisikan menjadi bagian terpenting dalam kehidupannya... sangat berhargalah..buat dia bangnda...	Pentingnya ogranisasi
21	Iter	Kalau komitmen menurut win apa min?	
22	Ite	Komitmen menurut win adalah sikap bersedia, menyerahkan diri, taat dan patuh, setia dan bertekad untuk bekerja hanya bagi organisasi itu bangnda.....	Komitmen berorganisasi
23	Iter	Lalu bagaimana mino...	
24	Ite	Mino menunjukkan komitmennya sejak awal bang, dengan aktif dankontribusinya bangnda...setiap kader tau lah itu...	
25	Iter	Bagaimana tentang peraturan dalam organisasi menurut win?	
26	Ite	Peraturan kan kesepakatan yang dibuat bersama maka harus dipatuhi bersama juga ..dan sanksi lah bagi yang melanggarnya..	
27	Iter	Lalu bagaimana pandangan win tentang komitmen mino sepenting apa komitmen buat dia?	
28	Ite	Mino termasuk kader yang komitment dia tunjukkan dengan kooperatifnya setiap dia berada di FORMASI, patuh selama menjadi anggota dan pengurus...	
29	Iter	Kalau menurut win gimana keanggotaan organisasi bagi seseorang?	
30	Ite	Sangat penting kalau bagi win bangnda...banyak orang ingini menjadi bagian dari organisasi dan kebanggaan tersendiri jika menjadi anggota organisasi...	Arti keanggotan di organisasi
31	Iter	Bagaiana dengan yang win lihat dari mino?	
32	Ite	Mino menunjukkan keseriusan dia berorganisasi..dan keaktifanya cukup menjadi bukti lah bangnda....pasti sangat penting lah buat dia organisasi itu...	Mino adalah anggota yang sangat serius
33	iter	Bagaimana jika seseorang tidak mendapat peran?	
34	Ite	Seorang kader yang tidak mendapat peran akan kehilangat semangatnya dan kehilangan rasa harga diri...	Arti peran bagi seorang anggota
35	Iter	Kenapa gitu win..	

36	Ite	Karena kehadiran seseorang diorganisasi kan agar dia diberdayakan dan mengaplikasikan kemampuannya dengan segala kreatifitasnya...	
37	Iter	Lalu bagaimana dengan mino terkait peran dan tanggung jawabnya?	
38	Ite	Kalau mino yg win lihat dia selalu mengambil bagian-bagian terpenting dalam setiap kegiatan dan program...ketua panitia..kadang sekretaris... bang..	
39	Iter	Bagaimana menurut win keaktifan mino di organisasi lain?	
40	Ite	Mino memang aktif diorganisasi lain, dan memang dikomunikasikan ke senior dan pengurus dan dia mengakui kalau dia melanggar....	
41	Iter	Trus gimana win...?	
42	Ite	Ya alasan dia kan aktif karena ingin mendapatkan pengalaman yang lebih, dan diapun memang memilih organisasi dengan tingkat dan keberadaan serta kedudukannya beda di universitas....kalau FORMASI kan di tingkat fakultas, BEM tidak sejurus secara tujuan dan asas, kemudian kalau KARISMA tingkatnya juga kan universitas...bang...	Alasan aktif di lebih dari satu organisasi
43	Iter	Tapi kan itu tetap harus ditegakkan makna komitmennya...	
44	Ite	Betul sih bang... tapi iktikad dia mengkomunikasikan keaktifannya dan siap diberi sanksi jika tidak produktif dan kinerjanya buruk....	
45	Iter	Atau ia menganggap bahwa tanpa sanksi seolah dia mendapatkan izin?	
46	Ite	Sejauh ini senior maupun tidak memberi izin secara resmi ataupun formal hanya isyarat saja bang karena dia ingin belajar dengan pengalaman berbeda...	
47	Iter	Mungkin nggak kalau si mino menganggap bahwa dia merasa tidak mendapat penegasan sehingga dia akhirnya aktif di organisasi lain?	
48	Ite	Sejauh win ada di FORMASI...dan aktif FORMASI tegas dan itu terangkum dalam peraturan organisasi tapi memang alasan ingin menimba ilmu ditempat lain memang menjadi alasan yang manjur, dan yang paling penting bagi pengurus adalah	FORMASI tegas terhadap peraturan

		pengawasan dan bertanggung jawab terhadap organisasi..	
49	Iter	Ada nggak si mino merasa dihambat atau hambatan tertentu yang ia rasakan?	
50	Ite	FORMASI bang sampai hari ini belum berubah secara budaya...yang menjadikan seseorang mendapat kesempatan untuk peran dan tanggung jawab adalah kinerjanya...kalau kinerjanya nggak baik ya nggak akan mungkin diberi peran dan mino kan termasuk kader yang kinerjanya baik jadi nggak ada hambatan buat dia untuk mendapat kesempatan dan peran lainnya di organisasi...	
51	Iter	Kalau menurut win gimana strateginya agar bisa aktif di banyak organisasi?	
52	Ite	Yang pasti menurut win membutuhkan kesiapan diri yang besar bang...	Aktif di organisasi membutuhkan kesiapan
53	Iter	Trus win..	
54	Ite	Bisa membagi waktu, pikiran dan tenaga karena ini kan masalah kepercayaan apalagi lebih dari satu organisasi..jadi harus kita jaga dan jangan sampai timpang lah bang...dan ini kan menghabiskan materi yang cukup besar....	Membagi waktu, pikiran dan tenaga
55	Iter	Gitu ya win..	
56	Ite	Pastilah bang...kita harus jaga dengan pengorbanan yang sebesar itu...	
57	Iter	Wah...nggak terasa sudah sejam lebih kita bicara y win....	
58	Ite	Ia bang...	
59	Iter	Saya fikir cukuplah ya win wawancara kita... terimakasih sudah memberikan waktunya..padahal sedang sangat sibuk...	
60	Ite	Sama-sama bang..nggak apa apa bang...itulah yg bisa win bantu bang....oke lah y bang win pun harus lanjut kegiatan yang lain...	
61	Iter	Terimakasihlah ya win..Asalamualaikum wr.wb	
61	Ite	Sama sama bang..walaikumsalam wr.wb...bangnda....	



LOGO FORMASI AR-RUH

ALAMAT :

**Jln. H. Agus Salim No. 1 Medan Estate
Gedung Pusat Islam Universitas Medan Area**



FORMASI UMA



FORMASI UMA



Formasi Ar-Ruuh UMA

Perguruan Tinggi & Universitas

Forum Mahasiswa Islam Psikologi Ar-Ruuh

Universitas Medan Area

'Intelektual, Religius dan Peduli'

Medan, Indonesia

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

OBSERVASI DAN DOKUMENTASI KEGIATAN FORMASI



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

PROGRAM-PROGRAM FORMASI



PRESTASI-PRESTASI YANG TERLIPUT OLEH KADER FORMASI



Disukai oleh rifatahboki dan 50 lainnya

formasi_uma Assalamualaykum warohmatullahi wabarokatuh..... lainnya

11 September 2018

