

**GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA
FEDERASI ADVOKAT REPUBLIK INDONESIA DI
WILAYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu memenuhi syarat
dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi
di Universitas Medan Area

OLEH

KELVIN ROBINHOUT PARTOGI SIHOMBING

188600505



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

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 28/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)28/4/25

HALAMAN JUDUL

**GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA
FEDERASI ADVOKAT REPUBLIK INDONESIA DI
WILAYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

KELVIN ROBINHOUT PARTOGI SIHOMBING

188600505

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
ANGGOTA FEDERASI ADVOKAT REPUBLIK
INDONESIA DI WILAYAH SUMATERA UTARA

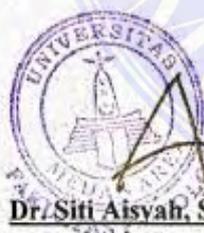
NAMA : KELVIN ROBINHOUT PARTOGI SIHOMBING

NPM : 188600505

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi
Pembimbing



Dr./Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan

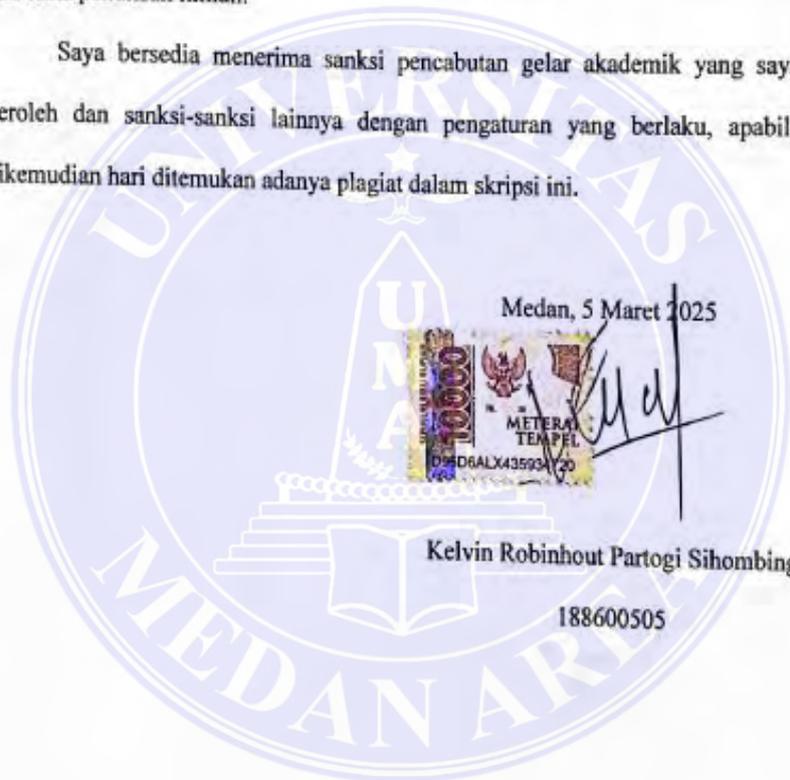
Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Kepala Program Studi

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Kelvin Robinhout Partogi Sihombing
NPM : 188600505
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

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

**" GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA
FEDERASI ADVOKAT REPUBLIK INDONESIA DI WILAYAH
SUMATERA UTARA".**

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak
menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data
(*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi 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 : 5 Maret 2025

Yang Menyatakan



Kelvin Robinhout Partogi Sihombing

ABSTRAK

GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA FEDERASI ADVOKAT REPUBLIK INDONESIA DI WILAYAH SUMATERA UTARA

Oleh
Kelvin Robinhout Partogi Sihombing
188600505

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi pada anggota Federasi Advokat Republik Indonesia di wilayah Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Adapun populasi penelitian ini 50 anggota dengan jumlah sampel 50 anggota. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis frekuensi. Komitmen afektif yang memiliki persentase tertinggi dalam mempengaruhi komitmen organisasi anggota adalah yaitu sebesar 36,6 %, selanjutnya urutan kedua komitmen normative sebesar 35,7 %, serta komitmen berkelanjutan memiliki persentase terendah dalam mempengaruhi komitmen organisasi pada anggota yaitu sebesar 27,7 %. Aspek komitmen afektif menjadi yang dominan, karena anggota organisasi merasa memiliki komitmen terhadap organisasi dikarenakan anggota organisasi bekerja sesuai dengan keinginannya dan memiliki tujuan untuk memajukan organisasi. Sedangkan komitmen kelanjutan yang paling rendah dikarenakan banyak anggota organisasi yang masih menetap untuk bekerja dan mengabdikan diri di organisasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Anggota Organisasi

ABSTRACT

**OVERVIEW OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG MEMBERS
OF THE FEDERATION OF ADVOCATES OF THE REPUBLIC OF
INDONESIA IN NORTH SUMATRA**

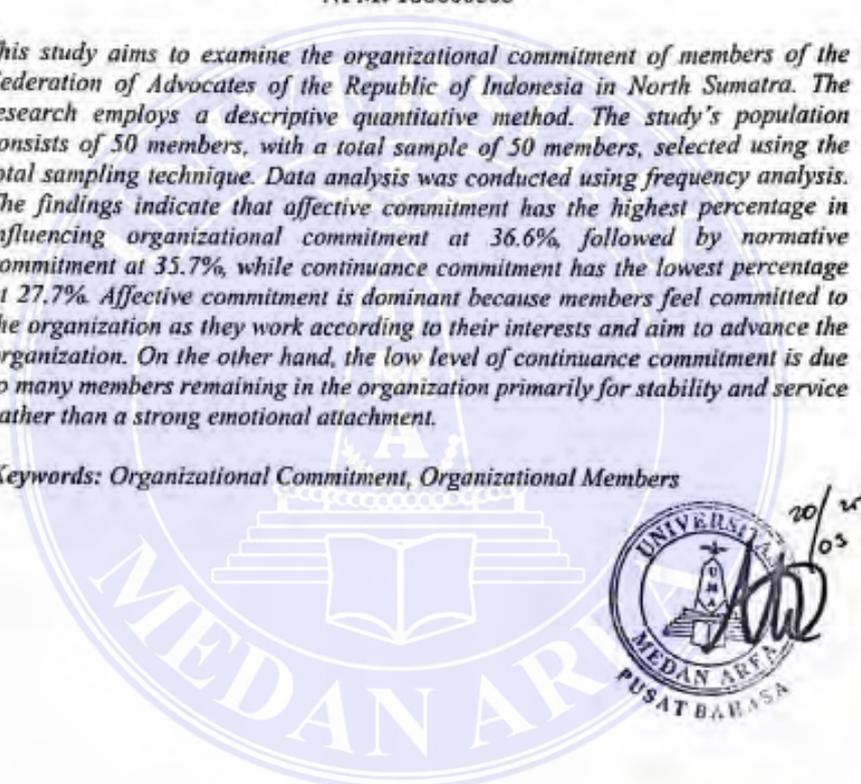
BY:

KELVIN ROBINHOUT PARTOGI SIHOMBING

NPM: 188600505

This study aims to examine the organizational commitment of members of the Federation of Advocates of the Republic of Indonesia in North Sumatra. The research employs a descriptive quantitative method. The study's population consists of 50 members, with a total sample of 50 members, selected using the total sampling technique. Data analysis was conducted using frequency analysis. The findings indicate that affective commitment has the highest percentage in influencing organizational commitment at 36.6%, followed by normative commitment at 35.7%, while continuance commitment has the lowest percentage at 27.7%. Affective commitment is dominant because members feel committed to the organization as they work according to their interests and aim to advance the organization. On the other hand, the low level of continuance commitment is due to many members remaining in the organization primarily for stability and service rather than a strong emotional attachment.

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Members*



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Tuhan lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Gambaran Komitmen Organisasi Pada Anggota Federasi Advokat Republik Indonesia Di Wilayah Sumatera Utara”. Skripsi ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih kepada bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi. selaku dosen pembimbing peneliti, terima kasih bapak atas masukan yang telah ibu berikan selama bimbingan. Kemudian, tidak lupa juga peneliti ucapkan terima kasih kepada ibu Findy Suri, S.Psi., M.Si selaku ketua sidang, bapak Faadhil, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku sekretaris serta ibu Cut Sarah, S.Psi., M.Psi, selaku penguji, terima kasih bapak ibu atas masukannya. Tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih atas motivasi dan dukungan yang ditinggal oleh Almarhum kedua orang tua saya D.M.Sihombing (+)/St.R.H.Br.Pangaribuan (+), serta kedua abang saya yang tidak pernah jenuh memberikan motivasi kepada peneliti dalam proses penulisan skripsi ini. Terima kasih kepada pimpinan Federasi Advokat Republik Indonesia Di Wilayah Sumatera Utara yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Federasi Advokat Republik Indonesia Di Wilayah Sumatera Utara serta terima kasih untuk anggota yang sudah bersedia menjadi responden peneliti.

Peneliti memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan baik dalam penulisan skripsi ataupun selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 5 Maret 2025

Kelvin Robinhout Partogi Sihombing
188600505

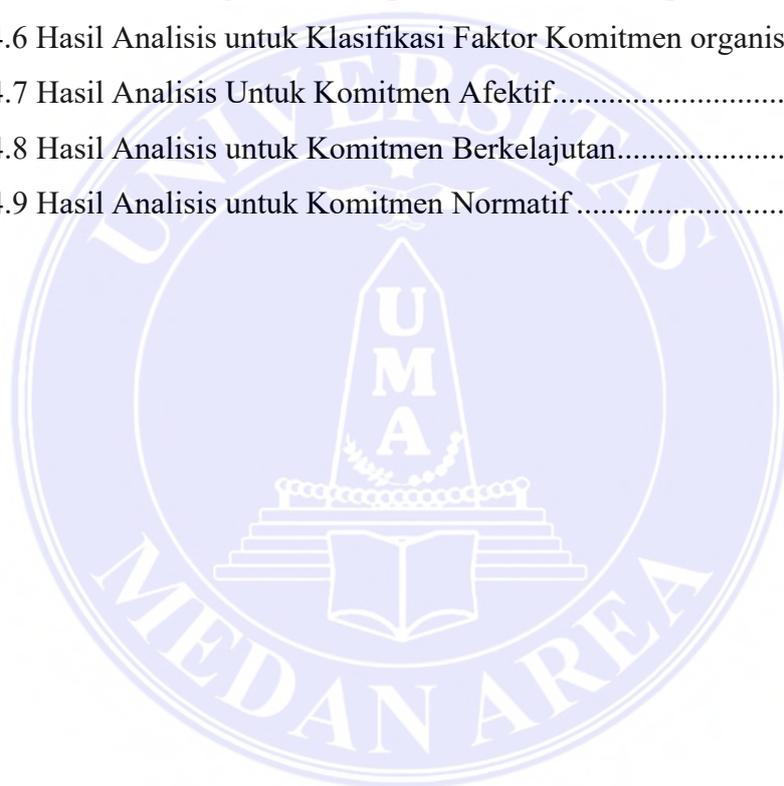
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I - PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II - TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Komitmen Organisasi.....	10
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	10
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	12
2.1.3 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	16
2.1.4 Dimensi-Dimensi Organisasi	18
2.2 Ferari	21
2.2.1 Sejarah Ferari	21
2.2.2 Maksud dan Tujuan Ferari	22
2.2.3 Usaha Ferari	23
2.3 Gambaran Komitmen Organisasi	24
2.4 Kerangka Konseptual	27

BAB III - METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian	28
3.1.1 Waktu Penelitian	28
3.1.2 Tempat Penelitian	28
3.2 Bahan Dan Alat	28
3.3 Metode Penelitian.....	29
3.3.1 Metode Penelitian	29
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur.....	30
3.3.3 Metode Analisa Data.....	31
3.4 Populasi Dan Sempel Penelitian	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sempel.....	32
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.5 Prosedur Kerja.....	33
3.5.1 Persiapan Penelitian	33
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian	35
BAB IV - HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	37
4.1.2 Hasil Analisis Data.....	38
4.2 Pembahasan.....	45
BAB V - SIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Simpulan	51
5.2 Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	54
DAFTAR LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2 Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba	35
Tabel 4.1 Skala Komitmen Organisasi setelah Uji Coba.....	37
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	38
Tabel 4.4 Hasil Uji KMO and Bartlett's Test	39
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	41
Tabel 4.6 Hasil Analisis untuk Klasifikasi Faktor Komitmen organisasi	41
Tabel 4.7 Hasil Analisis Untuk Komitmen Afektif.....	42
Tabel 4.8 Hasil Analisis untuk Komitmen Berkelanjutan.....	43
Tabel 4.9 Hasil Analisis untuk Komitmen Normatif	44



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Kurva Variabel Komitmen Organisasi	41
Gambar 4.2 Presentase Gambaran Komitmen Organisasi	42
Gambar 4.3 Persentase Komitmen Afektif	43
Gambar 4.4 Persentase Berkelanjutan.....	44
Gambar 4.5 Persentase Komitmen Normatif	45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pada umumnya sangat bergantung pada anggota organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan anggota organisasi dipandang sebagai fondasi utama bagi organisasi manapun. Tanpa keterlibatan anggota organisasi, organisasi tidak dapat merealisasikan tujuan dan strateginya menjadi kenyataan (Ahmad et al, 2014). Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, organisasi harus membangun suasana internal yang kondusif untuk menciptakan kesatuan antara anggota organisasi dan organisasi sehingga mampu bertindak sebagai keunggulan kompetitif yang sulit untuk disaingi.

Federasi Advokat Republik Indonesia (FERARI) merupakan organisasi advokat yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Advokat. Federasi Advokat Indonesia memiliki peranan penting dalam menjaga dan melindungi hak asasi manusia serta menegakkan supremasi hukum di Indonesia, federasi advokat itu sendiri didirikan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi dan misinya dengan tujuan membimbing masyarakat umum di bidang hukum maupun hak setiap orang.

Sumatera Utara merupakan salah satu wilayah dengan jumlah anggota Federasi Advokat Republik Indonesia yang cukup besar. Para anggota Ferari di Sumatera Utara memiliki komitmen yang tinggi untuk menjalankan profesi advokat dengan integritas dan profesionalisme. Komitmen ini ditunjukkan melalui berbagai kegiatan, seperti, memberikan bantuan hukum kepada masyarakat yang kurang mampu, melakukan edukasi dan pelatihan hukum kepada masyarakat,

menjaga dan melindungi kemerdekaan advokat, membangun sinergi dengan berbagai pihak terkait.

Manfaat dari komitmen anggota yang tinggi akan meningkatkan produktivitas anggota, memaksimalkan kinerja para anggota dalam mendampingi permasalahan hukum, serta meningkatkan kualitas manajerial federasi. Ketika komitmen anggota terhadap organisasi sudah terbentuk maka anggota akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari organisasi itu sendiri akan tercapai. Bagi setiap anggota, memiliki komitmen yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, seperti memperluas sebuah organisasi sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada.

Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada, namun saat ini banyak dijumpai anggota organisasi atau pekerja yang tidak berkomitmen, bagi perusahaan komitmen para anggota organisasinya ini harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen para anggota organisasi nantinya dapat berpengaruh pada kinerjanya.

Komitmen anggota organisasi yang tinggi pada anggota organisasi akan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai harapan dan tujuan perusahaannya. Komitmen seseorang terhadap organisasi, perusahaan atau instansi pemerintahan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan

dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri Weiner (dalam Coryanata, 2004). Rachmawati (2009) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas anggota organisasi dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Porter dan Mowdat (dalam Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang anggota memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008).

Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komitmen organisasi secara umum diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan dari seseorang yang relatif kuat terhadap suatu organisasi. Sementara Robbins (2008), mengatakan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu sikap dimana anggota organisasi dapat merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi. Namun, saat ini komitmen tidak hanya dianggap sebagai bentuk kesediaan anggota organisasi untuk mau bertahan didalam organisasi dalam jangka waktu yang lama.

Mowdy, Porter & Steers (dalam Munandar, 2008) menyebutkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi yang rendah ciri-ciri komitmen antara lain tidak menyenangi pekerjaan, sering pulang cepat tidak sesuai dengan jam pulang, tidak mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tidak peduli dengan pekerjaan walaupun, sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, tidak peduli dengan kesuksesan organisasi dan tidak memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian.

Sedangkan komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Dalam pemerintahan daerah partisipasi penyusunan anggaran akan memengaruhi kinerja pemerintah daerah, karena dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperbesar pengaruh antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja pemerintah daerah. Komitmen organisasi yang rendah

akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap anggota organisasi untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya (Sopiah, 2008)

Penelitian dari Nguyen *et al.* (2014) ini mengeksplorasi aspek yang berpengaruh pada komitmen organisasi yaitu dukungan manajemen, lingkungan kerja, pengembangan karir, semangat kerja tim dan kompensasi pada anggota organisasi bank di kota Ho Chi Minh City, Vietnam. Penelitian menemukan bahwa semua variabel berhubungan terhadap komitmen organisasi kecuali semangat tim. Penelitian ini untuk lebih mempertegas tentang pentingnya komitmen anggota organisasi bank pada bank tempatnya bekerja agar mereka tidak mudah untuk beralih atau pindah ke bank lain.

Menurut Menurut Robbins dan Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative. Komitmen afektif merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/anggota organisasi terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang anggota organisasi, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan anggota organisasi

tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Komitmen normatif berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan anggota organisasi yang merasa berkewajiban atau keharusan anggota organisasi untuk tetap bertahan lebih dari orang lain.

Gibson (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Komitmen organisasi pada anggota FERARI di Sumatera Utara sangatlah penting untuk memastikan bahwa profesi advokat dijalankan dengan baik dan sesuai dengan kode etik advokat. Komitmen ini juga penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap profesi advokat, Di dalam organisasi advokat di Indonesia, organisasi tersebut memiliki komitmen awal berbunyi. Memberikan bantuan hukum kepada masyarakat yang kurang mampu: FERARI Sumatera Utara memiliki program bantuan hukum gratis bagi masyarakat yang kurang mampu. Program ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap orang memiliki akses terhadap keadilan hukum. Melakukan edukasi dan pelatihan hukum kepada masyarakat: FERARI Sumatera Utara sering mengadakan seminar, workshop, dan pelatihan hukum untuk masyarakat. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan hukum masyarakat dan membantu mereka dalam menyelesaikan

masalah hukum mereka. Menjaga dan melindungi kemerdekaan advokat: FERARI Sumatera Utara aktif dalam advokasi untuk menjaga dan melindungi kemerdekaan advokat. Hal ini penting untuk memastikan bahwa advokat dapat menjalankan profesinya dengan bebas tanpa tekanan dari pihak manapun. Membangun sinergi dengan berbagai pihak terkait: FERARI Sumatera Utara membangun sinergi dengan berbagai pihak terkait, seperti aparat penegak hukum, lembaga peradilan, dan organisasi masyarakat sipil. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja advokat dan mencapai tujuan bersama.

Jika dilihat dari aspek-aspek komitmen organisasi anggota FERARI didapatkan bahwa komitmen afektif anggota masih perlu dibenahi seperti masih ada beberapa anggota yang belum sejalan dengan tujuan dari organisasi, belum memiliki keterikatan dengan organisasi atau bisa dikatakan sebagian anggota masih memikirkan dirinya sendiri, selain itu komitmen berkelanjutan pada anggota juga masih belum sepenuhnya baik seperti ditandai dengan anggota merasa ketika menjadi bagian dari FERARI masih belum mendapatkan reward atau keuntungan lain seperti imbalan yang diterima tidak tetap, melainkan dari kasus yang ditangani, tidak adanya bonus jika menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut berhubungan dengan aspek normatif dalam komitmen organisasi, ketika anggota tidak sejalan dengan tujuan organisasi, dan merasa belum mendapatkan keuntungan atau imbalan yang sesuai, maka anggota akan meninggalkan organisasi, dan bekerja seadanya tanpa memikirkan apakah tujuan organisasi sudah tercapai atau belum. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota FERARI dalam menjalankan pekerjaan.

Seperti pada penelitian terlebih dahulu oleh Greenberg dan Baron (Wibowo, 2016) anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah anggota organisasi yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya.

Komitmen organisasi pada anggota FERARI di Sumatera Utara merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas profesi advokat di Indonesia. Komitmen ini perlu terus diperkuat dan dikembangkan agar profesi advokat dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat, seperti dengan menjadi bagian dalam kegiatan-kegiatan sebagai volunteer agar masyarakat dapat mendapat bantuan atau pemahaman hukum.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai komitmen organisasi pada anggota FERARI di Sumatera Utara, sehingga penelitian ini berjudul “Gambaran Komitmen Organisasi pada Anggota Federasi Advokat Republik Indonesia di Wilayah Sumatera Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran tentang komitmen organisasi Pada Anggota Federasi Advokat Republik Indonesia di Wilayah Sumatera Utara?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris gambaran komitmen organisasi Pada Anggota Federasi Advokat Republik Indonesia di Wilayah Sumatera Utara

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat di bidang ilmu psikologi industri dan organisasi pada organisasi advokat di Sumatera Utara. Khususnya Berdasarkan ini komitmen organisasi advokat di Sumatera Utara.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terkait komitmen organisasi pada bidang sumber daya manusia, dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi di kantor Federasi Advokat Republik Indonesia Di Wilayah Sumatera Utara. Selain itu, manfaat penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk anggota dan kantor agar memperhatikan komitmen organisasi anggota.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi adalah derajat yang mana anggota organisasi percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sementara Mayer dan Allen (dalam Umam, 2012) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi refleksi dari tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

Penelitian dari Baron dan Greenberg (dalam Umam, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut. Menurut O'Reilly (dalam Sopiah, 2008) menyebutkan komitmen pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Porter dan Mowdat (dalam Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Badriyah, M. (2015) mencoba mendefinisikan komitmen dalam organisasi sebagai suatu

kadar kesetiaan anggota/karyawan/pegawai terhadap organisasi/perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008). Menurut Mathis dan Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Putu dan I Wayan 2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasi adalah bentuk penerimaan diri anggota organisasi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi ataupun perusahaan, sehingga anggota organisasi tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Setiap anggota yang bekerja tentu saja akan dituntut untuk berkomitmen . Namun, komitmen yang dimiliki setiap anggota tidak datang begitu saja. Banyak faktor yang mempengaruhi setiap anggota untuk berkomitmen pada suatu undang-undang. Secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen individu pada organisasinya seperti yang disebutkan Steers & Porter (dalam Yuwono, 2005) cukup beragam antara lain:

- a. Karakteristik pribadi (umur, masa kerja, motivasi berprestasi, dan pendidikan),
- b. Karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, kesempatan berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik),
- c. Desain organisasi (desentralisasi, derajat formalitas, dan derajat partisipasi dalam pengambilan keputusan) serta
- d. Pengalaman kerja (merupakan bagian dari komponen kepuasan dari pengalaman kerja, perasaan dibutuhkan oleh organisasi, dan perasaan terpenuhinya harapan-harapan individu terhadap organisasi).

Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2014) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

a. Faktor personal

Faktor personal adalah *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi adalah *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

c. *Non-organizational factors*

Non-organizational factors adalah *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu anggota organisasi akan meninggalkannya.

Menurut Sarafat Khan (Umam, 2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

a. Lamanya bekerja (*time*)

Lama bekerja merupakan waktu yang telah dijalani seseorang dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan. Semakin lama seseorang bertahan dalam perusahaan, semakin terlihat bahwa dia berkomitmen terhadap perusahaan.

b. Kepercayaan (*trust*)

Adanya saling percaya di antara anggota organisasi akan menciptakan

kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Kepercayaan antara keduanya dapat diciptakan dengan cara:

1. Menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup bagi anggota organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan;
 2. Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja;
 3. Menghargai perbedaan pandangan dan perbedaan kesuksesan yang diraih anggota organisasi;
 4. Menyediakan akses informasi yang cukup.
- c. Rasa percaya diri (*confident*)

Rasa percaya diri menimbulkan rasa percaya diri anggota organisasi dengan menghargai kemampuan yang dimiliki anggota organisasi sehingga komitmen terhadap perusahaan semakin tinggi. Keyakinan anggota organisasi dapat ditimbulkan dengan cara:

1. Mendelegasikan tugas penting kepada anggota organisasi;
 2. Menggali saran dan ide dari anggota organisasi;
 3. Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen;
 4. Menyediakan instruksi tugas untuk penyelesaian pekerjaan yang baik.
- d. Kredibilitas (*credibility*)

Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki kinerja tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:

1. Memandang anggota organisasi sebagai partner strategis
2. Meningkatkan target disemua bagian pekerjaan

3. Mendorong inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi
 4. Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.
- e. Pertanggungjawaban (*accountability*)

Pertanggungjawaban anggota organisasi pada wewenang yang diberikan dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja anggota organisasi. Tahap ini merupakan sarana evaluasi terhadap kinerja anggota organisasi dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Akuntabilitas dapat dilakukan dengan cara:

1. Menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja anggota organisasi;
2. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas;
3. Melibatkan anggota organisasi dalam penentuan standar dan ukuran kinerja;
4. Memberikan saran dan bantuan kepada anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan pemaparan diatas, menurut Safarat Khan faktor-faktor komitmen organisasi adalah lamanya bekerja (*time*), kepercayaan (*trust*), rasa percaya diri (*confident*), kredibilitas (*credibility*), dan pertanggungjawaban (*accountability*).

2.1.3 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Charles O'Reilly (dalam Yuwono, 2005) menjelaskan bahwa kurang lebih sama, tiga aspek yang membentuk komitmen organisasi antara lain:

a. Kerelaan dan kepatuhan

Kerelaan dan kepatuhan adalah dimana individu bersedia menerima pengaruh dari orang lain dan patuh terhadap setiap tugas atau perintah yang diberikan padanya.

b. Identifikasi

Identifikasi yaitu individu menerima pengaruh untuk mempertahankan suatu kepuasan yang berhubungan dengan identifikasi diri serta rasa bangga memiliki organisasi.

c. Internalisasi

Internalisasi yaitu individu merasakan nilai-nilai organisasi secara intrinsiksesuai atau relatif sama dengan nilai-nilai pribadinya.

Menurut Robbins dan Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ anggota organisasi terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi. Menurut Allen

dan Meyer (1990) pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan anggota organisasi pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten. Kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari seorang anggota organisasi dengan perusahaan akan menumbuhkan kerelaan anggota organisasi dengan mengalokasikan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang anggota organisasi, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan anggota organisasi tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seseorang anggota organisasi bertahan karena anggota organisasi tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal, dan mempertahankan hubungannya dengan perusahaan/ organisasi. Hal tersebut terjadi karena anggota organisasi memiliki kebutuhan secara ekonomis. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang rendah dapat berdampak pada kurangnya kinerja, kondisi tersebut dapat terjadi bila anggota organisasi merasa hasil yang diterima kurang sesuai dengan dirinya (Srimulyani, 2009).

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi

untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan anggota organisasi yang merasa berkewajiban atau keharusan anggota organisasi untuk tetap bertahan lebih dari orang lain Greenberg dan Baron (2000). Anggota organisasi yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena anggota organisasi yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain.

Berdasarkan aspek-aspek diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen organisasi yang mempengaruhi anggota organisasi yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

2.1.4 Dimensi-Dimensi Organisasi

Komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) dengan dua komponen organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normative (*normative commitment*) dan komitmen kontinuans (*continuance commitment*). Hal yang umum dari ketiga komponen komitmen ini adalah dilihatnya komitmen sebagai kondisi psikologis yang antara lain menggambarkan hubungan individu dengan organisasi dan mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi.

Adapun definisi dan penjelasan dari setiap komponen komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

a. Komitmen afektif

Mengarah pada the *employee's emotional attachment to, identification*

with, and involvement in the organization. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional anggota organisasi, identifikasi anggota organisasi pada organisasi, serta keterlibatan anggota organisasi pada organisasi. Dengan demikian, anggota organisasi yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena anggota organisasi memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Komitmen kontinuans berkaitan dengan an *awareness of the costs associated with leaving the organization.* Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri anggota organisasi berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Anggota organisasi yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena anggota organisasi butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

b. Komitmen normatif

Merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment.* Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, anggota organisasi yang memiliki komitmen normative yang tinggi merasa bahwa anggota organisasi wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Wiener (dalam Allen & Meyer, 1990) mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi.

c. Komitmen kontinuans (*continuance commitment*).

Komitmen kelanjutan adalah rasa loyalitas kepada organisasi karena

anggota organisasi menganggap sedikit alternatif atau menganggap biaya meninggalkan organisasi terlalu tinggi. Contohnya adalah anggota organisasi yang lebih tua yang merasa bahwa mereka akan kesulitan menemukan pekerjaan dengan gaji dan tunjangan yang sama ketika mereka meninggalkan organisasi, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila di bandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang anggota organisasi mungkin berkomitmen pada seorang pemberi kerja karena ia di bayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

Katner (dalam Sopiah, 2008) mengatakan ada tiga (3) dimensi komitmen organisasi yaitu:

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan anggota organisasi pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Menurut Aranya et.al (Gomes, 2009) dimensi komitmen organisasi sebagai:

- a. Nilai organisasi dan penerimaan tujuan dan keyakinan.
- b. Bekerja dalam kepentingan perusahaan atau kemauan dalam berusaha
- c. Keinginan dapat menjaga keanggotaan didalam lingkungan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi komitmen organisasi adalah komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normative (*normative commitment*) dan komitmen kontinuans (*continuance commitment*).

2.2 Ferari

2.2.1 Sejarah Ferari

FERARI singkatan dari Federasi Advokat Republik Indonesia adalah organisasi profesi advokat yang berdiri pada tanggal 10 November 2017 berdasarkan Akta Notaris Nomor: 3, yang dibuat Notaris Krisna Hadipayana, SH., M.Kn. dan telah mendapat Pengesahan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor : AHU-0016612.AH.01.07.TAHUN 2017, tanggal 20 November 2017 tentang “Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perkumpulan Ferari”, berkedudukan di Jakarta Pusat, Jalan Garuda No. 71-B, Kemayoran, Jakarta Pusat, yang bercirikan “Profesional Religius”;

Organisasi Advokat Federasi Advokat Republik Indonesia [FERARI] merupakan tempat berhimpun Para Advokat yang berasal dari berbagai suku, agama dan latar belakang politik, ekonomi, sosial, dan budaya yang ada di Indonesia, atau lintas suku, lintas agama, dan lintas pemahaman politik,

yang kesemuanya sepakat untuk mengutamakan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan golongan, yang meyakini penuh dan benar bahwa kehidupan berbangsa dan bernegara yang baik hanyalah dapat diwujudkan dengan mempertahankan sistem demokrasi serta konsep negara hukum yang berkeadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di Negara Kesatuan Republik Indonesia ini, sehingga Advokat FERARI adalah advokat“Profesional Religius”.

2.2.2 Maksud dan Tujuan Ferari

Adapun maksud dan tujuan dari perkumpulan Ferari adalah sebagai berikut:

- a. Menegakkan hukum, kebenaran dan keadilan serta meningkatkan kualitas profesi advokat, meningkatkan kesadaran hukum dan memberdayakan anggota masyarakat dalam Negara Hukum Indonesia.
- b. Menegakkan hak-hak asasi manusia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- c. Menumbuhkan dan memelihara rasa setia kawan di antara para Advokat.
- d. Membela dan memperjuangkan hak dan kepentingan para Advokat dalam melakukan tugasnya.
- e. Turut aktif dalam Pembangunan dan Pembinaan Hukum Nasional.
- f. Menegakkan kekebalan Advokat dalam menjalankan profesi.
- g. Meningkatkan integritas moral dan profesionalisme Advokat sebagai profesi yang terhormat (*officium nobile*).

2.2.3 Usaha Ferari

Untuk mencapai tujuan tersebut perkumpulan FERARI berusaha :

- a. Kritis dan selalu berperan serta dalam setiap momentum, isu-isu dan perkembangan hukum yang terjadi di tengah masyarakat demi tegakkanya hukum.
- b. Menggunakan langkah-langkah advokasi, non litigasi maupun litigasi yang berkaitan dengan persoalan hukum negara serta demi kepentingan publik.
- c. Turut andil dalam membuat kebijakan dan peraturan-peraturan.
- d. Mengadakan pendidikan, pelatihan-pelatihan dan penyuluhan hukum.
- e. Mempertinggi ilmu dan keahlian para anggotanya, membimbing serta menghantarkan para Sarjana Hukum agar dapat menjadi Advokat pejuang yang tangguh.
- f. Menjembatani para Advokat agar komunikatif, informative dan memiliki rasa persaudaraan yang kuat.
- g. Memberi bantuan hukum secara cuma-cuma/prodeo/probono dengan menunjuk kepengurusan terbatas terdiri dari unsur Advokat dan paralegal, kepengurusan ini diberikan surat tugas dengan nama POS BANTUAN HUKUM FERARI, dengan masa waktu 1 tahun dalam kepengurusannya yang ditandatangani oleh Ketua dan Sekretaris Perkumpulan dan kepengurusan ini dapat diperpanjang sesuai dengan hasil evaluasi.
- h. Menjaga supaya setiap anggota menjunjung tinggi kehormatan profesi Advokat sesuai dengan Kode Etik.
- i. Mengusahakan pennebitan dan melakukan riset serta pendirian lembaga pendidikan disemua tingkatan, yang berhubungan dengan bidang hukum.

- j. Meningkatkan kerjasama dengan instansi-instansi dan badan-badan lain khususnya dalam bidang hukum.
- k. Mengadakan kelompok belajar, grup diskusi untuk menyampaikan pandangan-pandangan kepada Pemerintah, Pengadilan dan Lembaga-lembaga lain.
- l. Mempersatukan Advokat menjadi anggota perkumpulan.
- m. Usaha-usaha dan kegiatan-kegiatan lain yang bermanfaat bagi profesi Advokat.

2.3 Gambaran Komitmen Organisasi

Menurut Subri (2002), anggota organisasi merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu. Porter dan Mowdat (dalam Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Badriyah, (2015) mencoba mendefinisikan komitmen dalam organisasi sebagai suatu kadar kesetiaan anggota/anggota organisasi/pegawai terhadap organisasi/perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

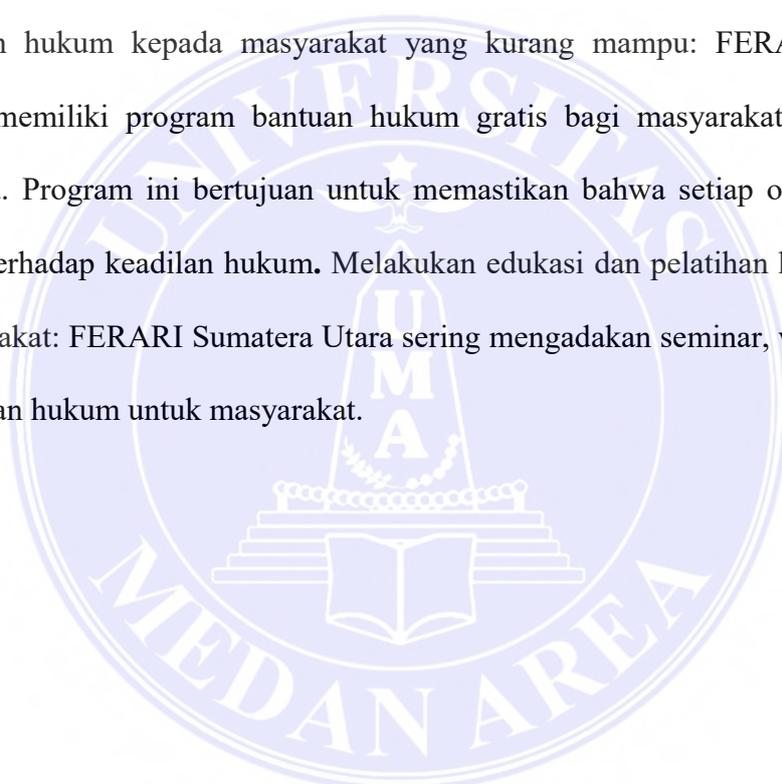
Penelitian dari Nguyen et al. (2014) ini mengeksplorasi aspek yang berpengaruh pada komitmen organisasi yaitu dukungan manajemen, lingkungan kerja, pengembangan karir, semangat kerja tim dan kompensasi pada anggota organisasi bank di kota Ho Chi Minh City, Vietnam. Penelitian menemukan bahwa semua variabel berhubungan terhadap komitmen organisasi kecuali semangat tim.

Penelitian ini untuk lebih mempertegas tentang pentingnya komitmen anggota organisasi bank pada bank tempatnya bekerja agar mereka tidak mudah untuk beralih atau pindah ke bank lain. Hasil penelitian Rianawati dan Sunarto (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap niat keluar. Penelitian yang juga dilakukan oleh Rohail, Zaman, Ali, Waqas, Mukhtar, dan Parveen (2017), menghasilkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Jehanzeb et al. (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention anggota organisasi yaitu semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah turnover intention. Adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention yang negatif dan signifikan juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kumar et al. (2012).

Berdasarkan penelitian David Miner (dalam sopiah, 2008) bahwa terdapat empat aspek yang mempengaruhi komitmen anggota organisasi pada organisasi yaitu personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja. Faktor personal yang di sebutkan menjadi salah satu faktor utamanya yaitu kepribadian. Hal ini yang menjadi dasar setiap orang sebelum menampakkan

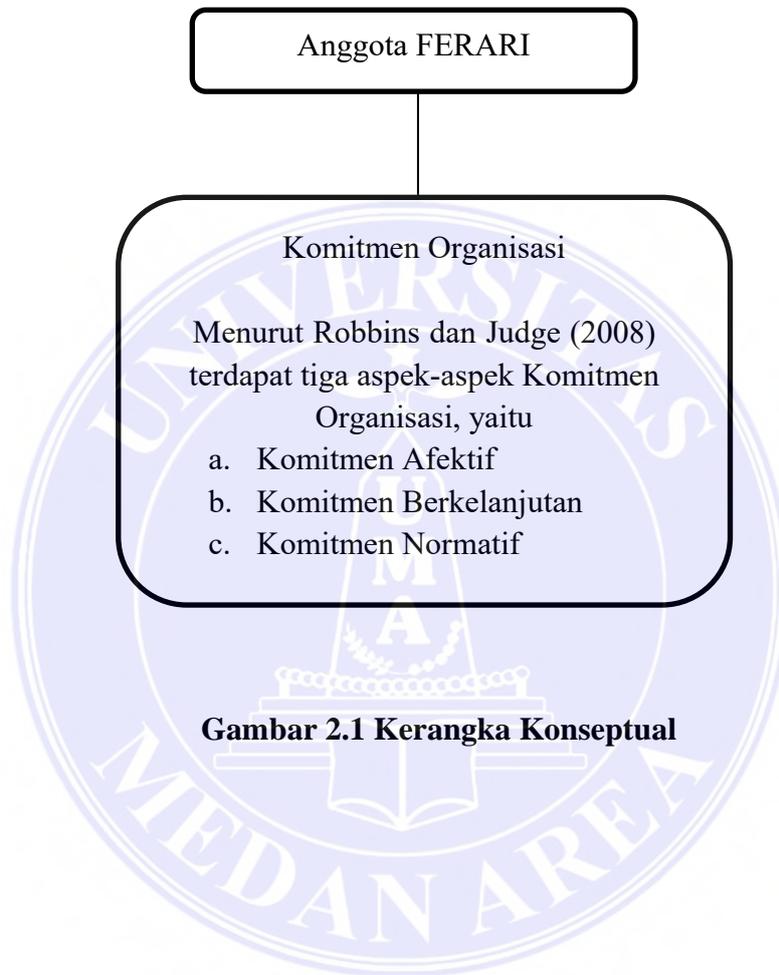
perilakunya termasuk juga komitmen organisasinya. Karena kepribadian merupakan pembentuk kecenderungan perilaku manusia.

Komitmen organisasi pada anggota FERARI di Sumatera Utara sangatlah penting untuk memastikan bahwa profesi advokat dijalankan dengan baik dan sesuai dengan kode etik advokat. Komitmen ini juga penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap profesi advokat. Di dalam organisasi advokat di Indonesia, organisasi tersebut memiliki komitmen awal berbunyi. Memberikan bantuan hukum kepada masyarakat yang kurang mampu: FERARI Sumatera Utara memiliki program bantuan hukum gratis bagi masyarakat yang kurang mampu. Program ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap orang memiliki akses terhadap keadilan hukum. Melakukan edukasi dan pelatihan hukum kepada masyarakat: FERARI Sumatera Utara sering mengadakan seminar, workshop, dan pelatihan hukum untuk masyarakat.



2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan latar belakang, tinjauan teori dan penelitian terdahulu, adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 14 Oktober – 21 Oktober 2024, Proses pelaksanaan dilakukan di kantor ferari sumut, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

Kegiatan	Oktober			November				Desember				Januari				Februari			
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian																			
Pengerjaan BAB IV -V																			
Revisi BAB IV-V																			
Revisi BAB V																			
Acc BAB IV - V																			
Seminar Hasil																			
Revisi Setelah Seminar Hasil																			
Acc Sidang																			
Sidang																			

3.1.2 Tempat Penelitian

Kantor Federasi Advokat Republik Indonesia di Sumatera Utara yang beralamat di, Jl. Ring Road / Gagak Hitam Pasar III No. 1 Kota Medan, Sumatera Utara

3.2 Bahan Dan Alat

Penelitian ini menggunakan skala psikologi sebagai alat pengumpulan data untuk mengukur komitmen organisasi, kemudian data yang diperoleh akan diuji dengan menggunakan *software* SPSS.

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara yang dipergunakan dalam sebuah penelitian untuk mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian atau sering disebut juga metodologi penelitian adalah sebuah desain atau rancangan penelitian. Rancangan ini berisi rumusan tentang objek atau subjek yang akan diteliti, teknik-teknik pengumpulan data, prosedur pengumpulan dan analisis data berkenaan dengan fokus masalah tertentu. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Tipe penelitian kuantitatif deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian, yang terjadi saat sekarang. Variabel yang diteliti bisa tunggal (satu variabel) bisa juga lebih dari satu variabel. Penelitian kuantitatif deskriptif bersifat secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu.

Tujuan tipe penelitian kuantitatif deskriptif adalah melihat suatu fenomena/gejala yang terjadi tanpa membuat perbandingan variabel lainnya (Sugiyono, 2010). Alasan menggunakan tipe penelitian ini adalah untuk mendapatkan keterangan-keterangan dan gambaran komitmen organisasi pada anggota Federasi Advokat di Sumatera Utara.

3.3.1 Metode Penelitian

Teknik pengambilan data menurut Komariah dan Satori (2011) adalah prosedur sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan data adalah skala. Azwar (2004) mengatakan bahwa skala merupakan suatu metode penyelidikan dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi objek

dari penelitian tersebut.

Jenis skala psikologis dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*) terhadap setiap pernyataan dalam empat kategori pilihan jawaban yakni “sangat setuju” (SS), “setuju” (S), “tidak setuju” (TS), dan “sangat tidak setuju” (STS). Penilaian butir *favourable* bergerak dari angka 4 (sangat setuju), angka 3 (setuju), angka 2 (tidak setuju), angka 1 (sangat tidak setuju). Penilaian butir *unfavourable* bergerak dari angka 1 (sangat setuju), angka 2 (setuju), angka 3 (tidak setuju), dan angka 4 (sangat tidak setuju).

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

a. Uji Validasi

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *product moment Pearson*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2004). Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Teknik yang digunakan untuk mengetahui validitas menunjukkan skala aspek komitmen organisasi adalah teknik *Pearson*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan,

keterandalan, keajengan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya, apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif sama, selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2004). Skala akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas skala faktor komitmen organisasi adalah teknik *Alpha Croncbach* (Azwar, 2004).

3.3.3 Metode Analisa Data

Model deskriptif Ferdinand (2002) metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk melihat kontribusi masing-masing variable utama dengan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010). Teknik analisa data adalah upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

Teknik analisis ini juga dihitung menggunakan perhitungan *SPSS for Windows*. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, statistik deskriptif berarti untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode analisis data yang

digunakan yaitu F persen. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini tidak untuk membuktikan hipotesis, melainkan hanya memberikan gambaran mengenai suatu kondisi, yaitu gambaran komitmen organisasi pada federasi advokat, dengan cara menghitung sebagai berikut:

$$\text{Persentasi (\%)} = \frac{\text{Jumlah jawaban setiap skala} \times 100\%}{\text{Total jawaban setiap skala}}$$

Kemudian untuk menghitung frekuensi subjek yang memberikan jawaban untuk setiap faktor.

3.4 Populasi Dan Sempel Penelitian

3.4.1 Populasi

Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Arikunto (2002) menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota organisasi dengan kasus komitmen organisasi yang ada di Federasi Advokat sejumlah 50 anggota

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu (Sugiyono, 2007). Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang anggota organisasi.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Metode maupun teknik pengambilan sampel adalah cara yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan prosedur tertentu, dalam jumlah yang sesuai, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili populasi (Hadi,

2000). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian meliputi persiapan administrasi, yaitu tentang perizinan penelitian dengan pengurusan surat pengantar penelitian. Selanjutnya, membahas alat ukur.

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu dilakukan persiapan penelitian yang meliputi persiapan administrasi yang menyangkut permohonan izin untuk melakukan penelitian, yakni dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang ditujukan kepada kantor hukum di Sumatera Utara dengan nomor surat 3391/FPSI/01.10/X/2024. Setelah persiapan administrasi selesai, peneliti mempersiapkan alat ukur sebagai instrumen pengumpulan data penelitian dan melaksanakan penelitian setelah mendapatkan izin dari koordinator pihak kantor yang kemudian diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian dengan nomor surat 01/SPKL/FERARI-SUMUT/X/2024 yang menerangkan bahwasanya benar peneliti telah selesai pengambilan data penelitian di Kantor Federasi Advokat Republik Indonesia di Sumatera Utara.

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni skala aspek komitmen organisasi pada anggota organisasi. Skala aspek komitmen organisasi pada anggota organisasi menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) yakni, aspek komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Skala aspek komitmen organisasi pada anggota organisasi dibuat dengan 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*) terhadap setiap pernyataan dalam empat kategori pilihan jawaban yakni “sangat setuju” (SS), “setuju” (S), “tidak setuju” (TS), dan “sangat tidak setuju” (STS). Penilaian butir *favourable* bergerak dari angka 4 (sangat setuju), angka 3 (setuju), angka 2 (tidak setuju), angka 1 (sangat tidak setuju). Penilaian butir *unfavourable* bergerak dari angka 1 (sangat setuju), angka 2 (setuju), angka 3 (tidak setuju), dan angka 4 (sangat tidak setuju). Adapun distribusi item skala sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba

Aspek-aspek	Indikator	Item Pernyataan		Jumlah
		Favo	Unfavo	
Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>)	Penerimaan terhadap kebijakan organisasi	1,2,3	4,5,6	6
	Rasa keterlibatan dalam organisasi	7,8,9	10,11,12	6
	Nilai-nilai	13,14,15	16, 17, 18	6
	Keyakinan	19,20, 21	22,23,24	6
Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)	Kepuasan	25,26, 27	28,29,30	6
	Kinerja anggota organisasi terhadap organisasi	31,32,33	34,35,36	6
Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>)	Lingkungan kerja dan fasilitas organisasi	37,38,39	40,41	6
	Bertanggung Jawab	43,44,45	46,47,48	6
	Loyalitas	49, 50,51	52,53	5
	Total	27	26	53

3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 14 Oktober – 21 Oktober 2024 proses pelaksanaan penelitian dilakukan di kantor ferari sumut. Penelitian di Kantor federasi advokat republik indonesia di sumatera utara yang beralamat di, Jl. Ring Road / Gagak Hitam Pasar III No. 1 Kota Medan, Sumatera Utara. Anggota yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 50 orang.

Dalam proses pelaksanaan, peneliti awalnya memperkenalkan diri serta menyampaikan tujuan dalam pengambilan data, lalu selanjutnya peneliti memberikan skala penelitian, dalam proses pengisian skala peneliti hanya memberikan waktu 15 menit. Dalam proses penyebaran skala, peneliti memberitahukan maksud dari pemeberian skala tersebut, cara mengisi skala, serta memberitahukan bahwa data identitas yang ada di skala akan dijamin kerahasiaannya, serta identitas tidak dicantumkan.

Setelah selesai menyebarkan skala, langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah-langkah yaitu mengubah jawaban sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai dengan rentang angka sesuai jenis pernyataan aitem pada skala komitmen organisasi. Ini menjadi data induk penelitian komitmen organisasi.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 26 *for windows*.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai). Hal ini dilakukan mengingat kurangnya jumlah anggota di kantor ferari sumut. Pada metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai), penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja, dalam arti data subyek yang udah terkumpul akan digunakan untuk data uji coba dan juga digunakan sebagai data penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, bisa ditarik kesimpulan diantaranya:

1. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa komitmen organisasi pada anggota FERARI tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 110 dan mean empiriknya sebesar 99.98.
2. Komitmen afektif yang memiliki persentase tertinggi dalam mempengaruhi komitmen organisasi anggota organisasi adalah yaitu sebesar 36,6%, selanjutnya urutan kedua komitmen normative sebesar 35,7%, serta komitmen berkelanjutan memiliki persentase terendah dalam mempengaruhi komitmen organisasi pada anggota organisasi yaitu sebesar 27,7%.
3. Aspek komitmen afektif menjadi yang dominan, dikarenakan anggota mengabdikan diri ke organisasi karena adanya rasa keterikatan secara emosional ke organisasi maupun ke profesi yang diemban. Anggota organisasi-anggota organisasi tersebut bekerja dikarenakan keinginan untuk mengembangkan potensi diri maupun organisasi, oleh karena ini gambaran komitmen afektif tergolong dengan persentase tinggi.
4. Sedangkan komitmen kelanjutan yang paling rendah dikarenakan organisasi ini tidak memberikan kontribusi, mereka bekerja di organisasi ini tidak banyak berharap untuk berkembang dan mereka akan merasa beruntung jika harus meninggalkan organisasi, sehingga beberapa anggota organisasi juga menyatakan tidak akan bekerja sampai pensiun.

5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Anggota organisasi

Diharapkan anggota organisasi yang memiliki komitmen afektif untuk dipertahankan yang sudah baik, seperti tetap bekerja sepenuh hati, bekerja penuh tanggungjaab untuk memajukan atau mencapai visi misi organisasi.

Bagi anggota organisasi yang memiliki komitmen berkelanjutan, diharapkan untuk meningkatkan komitmen bekelanjutannya dengan cara meningkatkan komitmen afektif, mulai mencintai pekerjaan, bekerja sepenuh hati serta bekerja sama untuk memajukan visi misi organisasi, bukan bekerja karena keterpaksaan.

2. Bagi Kantor Ferari

Diharapkan kantor Federasi Advokat Republik Indonesia di wilayah Sumatera Utara agar dapat memperhatikan komitmen organisasi pada anggota, agar tujuan dan visi misi kantor dapat berjalan dengan baik, adapun cara yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan situasi yang kondusif, adil dan harmonis kepada semua anggota guna membangun komitmen yang baik untuk anggota organisasi, seperti melibatkan semua anggota organisasi dalam kegiatan sosialisasi bantuan hukum kepada masyarakat, mendapatkan jumlah kasus yang sama pada setiap anggota organisasi, guna tujuan dan visi misi organisasi tercapai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwasanya dalam penelitian ini ditemukan masih banyak kekurangan, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mempertimbangkan dimensi komitmen organisasi yang akan digunakan. Diharapkan juga bagi peneliti selanjutnya untuk memilih metode penelitian yang berbeda dan sampel lebih banyak untuk data dan hasil yang lebih beragam.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2014). Impact of organizational commitment and employee performance on the employee satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84-92
- Aisyah, N. (2013). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja*. Diakses: 25 Agustus 2020.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Diakses: 06 Agustus 2020.
- Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri & Hamrilah. (2007). Pengaruh faktor-faktor demografik terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal*. Diakses: 25 Agustus 2020.
- Azwar. (2004). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Coryanata, I. (2004). *Pelimpahan Wewenang dan Komitmen Organisasi dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial*. SNA VII: hal. 616-629.
- Dessler. (2000). *Manajemen SDM. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indeks
- Ferdinand. (2002). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen. Edisi Kedua*. Semarang : Undip.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga
- Gomes, F. C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2000). *Organizations Behavior*. London : Prentice Hall
- Griffin, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research: Jilid I*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational commitment and turnover intentions: Impact of employee's training in private sector of Saudi Arabia. *International journal of business and management*, 8(8), 79-90.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Kharis, I. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 3.
- Komariah, A. & Satori, D. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Krisnawati, N. P. A. & Suartana, I. W. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, Vol 21(3). 2539-2566
- Kumar. et. al. (2012). Assessing the Impact of Organizational Communication on Job Satisfaction and Job Performance in Indian Organization. *Psychol Stud*. Vol (55). 137-143
- Kuntjoro, M. (2002). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Kusmaryani, R. E. (2009). Komitmen Terhadap Pekerjaan Dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi DIY*, Vol 1(1).
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (alih bahasa)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit. Universitas Indonesia.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Nguyen, D. T. (2014). Faktor Berpengaruh Pada Komitmen Organisasi. *Jurnal*. Diakses : 06 Oktober 2024.

- Rachmawati, S. R. (2009). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota organisasi Bidang Keuangan Pada Kabupaten Sukoharjo. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rianawati, T., & Sunarto, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Keluar Dengan Komitmen Organisasional Auditor Sebagai Intervening. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 13(1), 80-101
- Rivai. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi Dua Belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohail, R., Zaman, F., Ali, M., Waqas, M., Mukhtar, M., Parveen, K. (2017). Effects of Work Environment and Engagement on Nurses Organizational Commitment in Public Hospitals. *Saudi Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences*. Vol. 3 (7). 741-744
- Seniati. (2002). *Seputar Komitmen Organisasi*. Universitas Indonesia. Jakarta. Jurnal. Diakses : 27 Agustus 2020.
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta : Pustaka
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Srimulyani, V. A. (2009). Tipologi Dan Antecedent Komitmen Organisasi. *Widya Warta: Jurnal ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*. 33 (01). 41-52
- Subri, M. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta

- Supriyanto, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Komitment Organizational Pada Kinerja Anggota organisasi Dengan Organizational citizenship behaviour (OCB) Sebagai Variabel Mediasi. *Riset Manajemen dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, Vol. 5(10)
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti. (2010). Analisis Hubungan Auditor-Klien: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching di Indonesia. *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol. 4(4). 614 - 625
- Yustisia, S. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajawali Persada.
- Yuwono. (2005). Hubungan Antara Persepsi Manajemen Lini Terhadap Turnover di Manajemen Puncak Dengan Komitmen Organisasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 11(2).
- Zurnali, C. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press



LAMPIRAN 1 DATA PENELITIAN



LAMPIRAN 2 SKALA PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA (Inisial) :

JENIS KELAMIN :

Usia :

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya betah bekerja di perusahaan ini	✓			

KOMITMEN ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini				
2.	Sistem promosi di perusahaan kurang terlaksana dengan adil				
3.	Cuti yang diberikan sesuai dengan kebutuhan				
4.	Kerjasama yang kurang maksimal dengan rekan kerja kurang menciptakan suasana yang menyenangkan				
5.	Perusahaan ini layak mendapat kan kesetiaan dari saya				
6.	Saya kurang bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini				
7.	Sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil				
8.	Cuti yang diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan				
9.	Kerjasama yang optimal dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi saya dalam bekerja				
10.	Perusahaan ini kurang layak mendapat kan kesetiaan dari saya				
11.	Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga				
12.	Dengan bekerja diperusahaan ini, saya kurang dapat meningkatkan status sosial				
13.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya				
14.	Saya kurang merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya				
15.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini				
16.	Saya memiliki rasa kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya				
17.	Saya kurang mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.				
18.	Dengan bekerja di perusahaan ini, saya dapat meningkatkan status sosial				
19.	Saya selalu menerima atas kebijakan organisasi yang diberikan				

20.	Saya kurang memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas				
21.	Saya menerima gaji sesuai dengan beban pekerjaan				
22.	Hubungan kerja yang maksimal kurang menentukan saya dapat bekerja dengan maksimal				
23.	Saya merasa perusahaan ini telah berjasa bagi hidup saya				
24.	Saya kurang menerima dengan maksimal atas kebijakan organisasi yang diberikan				
25.	Saya memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas				
26.	Saya kurang menerima gaji sesuai dengan beban pekerjaan				
27.	Hubungan kerja yang baik membuat saya dapat bekerja dengan maksimal				
28.	Saya kurang merasa perusahaan ini telah berjasa bagi hidup saya				
29.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini				
30.	Saya kurang dapat mengembangkan potensi saya di perusahaan dengan leluasa				
31.	Saya selalu mencoba untuk bekerja keras terhadap pekerjaan yang saya kerjakan				
32.	Saya kurang merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini				
33.	Saya yakin tentang kemampuan saya untuk mengerjakan pekerjaan saya				
34.	Saya kurang mencoba untuk bekerja keras terhadap pekerjaan yang saya kerjakan				
35.	Saya kurang memiliki keyakinan tentang kemampuan saya untuk mengerjakan pekerjaan saya				
36.	Saya dapat mengembangkan potensi saya di perusahaan dengan leluasa				
37.	Saya merasa nyaman didalam organisasi ini				
38.	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim				
39.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja				
40.	Pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh perusahaan belum membuat saya bekerja lebih maksimal				

41.	Saya diajari untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi				
42.	Saya kurang nyaman didalam organisasi ini				
43.	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim				
44.	Saya kurang dapat melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja				
45.	Pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya bekerja lebih maksimal				
46.	Saya kurang diajari untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi				
47.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini				
48.	Saya menyelesaikan tugas kurang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu				
49.	Saya selalu memberikan kualitas pekerjaan saya secara maksimal				
50.	Saya kurang mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini				
51.	Saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini				
52.	Saya kurang memberikan kualitas pekerjaan termaksimal saya terhadap organisasi ini				
53.	Saya kurang pernah meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya akan mencari pekerjaan baru				



LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Reliability Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	53

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.56	.501	50
VAR00002	2.58	.499	50
VAR00003	2.56	.501	50
VAR00004	2.60	.495	50
VAR00005	2.56	.501	50
VAR00006	2.46	.503	50
VAR00007	2.52	.505	50
VAR00008	2.60	.571	50
VAR00009	2.34	.688	50
VAR00010	2.52	.646	50
VAR00011	2.46	.503	50
VAR00012	2.40	.606	50
VAR00013	2.56	.501	50
VAR00014	2.58	.499	50
VAR00015	2.56	.501	50
VAR00016	2.46	.579	50
VAR00017	2.42	.575	50
VAR00018	1.56	.611	50
VAR00019	2.32	.513	50
VAR00020	2.34	.519	50
VAR00021	2.60	.571	50
VAR00022	2.18	.523	50
VAR00023	2.60	.495	50
VAR00024	2.36	.598	50
VAR00025	2.20	.571	50
VAR00026	2.18	.523	50
VAR00027	1.56	.611	50
VAR00028	2.40	.571	50
VAR00029	2.32	.621	50
VAR00030	2.38	.567	50
VAR00031	2.36	.598	50
VAR00032	2.30	.614	50
VAR00033	2.32	.513	50
VAR00034	2.34	.688	50
VAR00035	2.56	.501	50
VAR00036	2.58	.499	50
VAR00037	2.56	.501	50
VAR00038	2.60	.495	50

VAR00039	2.56	.501	50
VAR00040	2.46	.503	50
VAR00041	2.52	.505	50
VAR00042	2.60	.571	50
VAR00043	2.34	.688	50
VAR00044	2.52	.646	50
VAR00045	2.46	.503	50
VAR00046	2.32	.621	50
VAR00047	2.38	.567	50
VAR00048	2.36	.598	50
VAR00049	2.30	.614	50
VAR00050	2.32	.513	50
VAR00051	2.34	.688	50
VAR00052	2.56	.501	50
VAR00053	2.58	.499	50

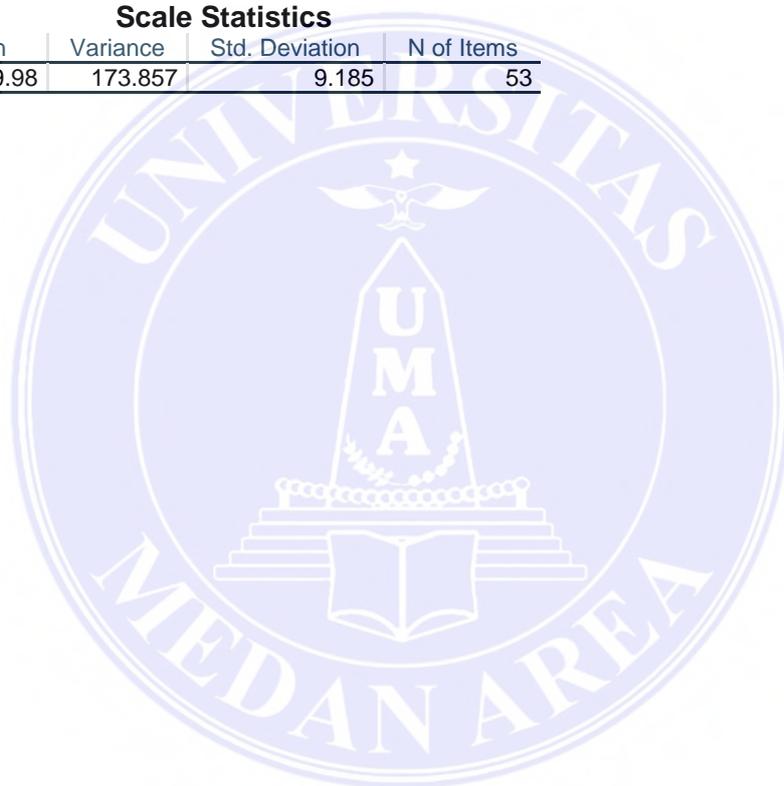
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	125.42	166.412	.556	.920
VAR00002	125.40	164.980	.674	.919
VAR00003	125.42	166.657	.537	.920
VAR00004	125.38	165.506	.637	.919
VAR00005	125.42	167.718	.453	.921
VAR00006	125.52	164.949	.669	.919
VAR00007	125.46	166.825	.520	.920
VAR00008	125.38	169.628	.262	.922
VAR00009	125.64	168.807	.256	.923
VAR00010	125.46	167.070	.381	.921
VAR00011	125.52	164.949	.669	.919
VAR00012	125.58	174.126	-.040	.925
VAR00013	125.42	166.412	.556	.920
VAR00014	125.40	164.980	.674	.919
VAR00015	125.42	166.657	.537	.920
VAR00016	125.52	171.153	.156	.923
VAR00017	125.56	165.231	.562	.920
VAR00018	126.42	173.840	-.022	.925
VAR00019	125.66	167.821	.435	.921
VAR00020	125.64	169.582	.496	.922
VAR00021	125.38	169.628	.262	.922
VAR00022	125.80	169.755	.481	.922
VAR00023	125.38	165.506	.637	.919
VAR00024	125.62	166.567	.449	.921
VAR00025	125.78	168.665	.328	.922
VAR00026	125.80	169.755	.481	.922
VAR00027	126.42	173.840	-.022	.925
VAR00028	125.58	166.412	.483	.920
VAR00029	125.66	166.678	.424	.921
VAR00030	125.60	168.163	.365	.921
VAR00031	125.62	166.567	.449	.921
VAR00032	125.68	169.406	.455	.923
VAR00033	125.66	167.821	.435	.921
VAR00034	125.64	168.807	.556	.923
VAR00035	125.42	166.412	.556	.920
VAR00036	125.40	164.980	.674	.919
VAR00037	125.42	166.657	.537	.920
VAR00038	125.38	165.506	.637	.919

VAR00039	125.42	167.718	.453	.921
VAR00040	125.52	164.949	.669	.919
VAR00041	125.46	166.825	.520	.920
VAR00042	125.38	169.628	.262	.922
VAR00043	125.64	168.807	.656	.923
VAR00044	125.46	167.070	.381	.921
VAR00045	125.52	164.949	.669	.919
VAR00046	125.66	166.678	.424	.921
VAR00047	125.60	168.163	.365	.921
VAR00048	125.62	166.567	.449	.921
VAR00049	125.68	169.406	.255	.923
VAR00050	125.66	167.821	.435	.921
VAR00051	125.64	168.807	.556	.923
VAR00052	125.42	166.412	.556	.920
VAR00053	125.40	164.980	.674	.919

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99.98	173.857	9.185	53





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99.98
	Std. Deviation	9.185
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.098
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.879
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	131.993
	df	3
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Komitmen Afeksi	Komitmen Berkelanjutan	Komitmen Normatif
Anti-image Covariance	Komitmen Afeksi	.079	-.083	-.078
	Komitmen Berkelanjutan	-.083	.668	.046
	Komitmen Normatif	-.078	.046	.088
Anti-image Correlation	Komitmen Afeksi	.544 ^a	-.363	-.941
	Komitmen Berkelanjutan	-.363	.762 ^a	.190
	Komitmen Normatif	-.941	.190	.553 ^a

- a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Komitmen Afeksi	1.000	.930
Komitmen Berkelanjutan	1.000	.534
Komitmen Normatif	1.000	.886

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.350	78.324	78.324	2.350	78.324	78.324
2	.608	20.254	98.578			
3	.043	1.422	100.000			

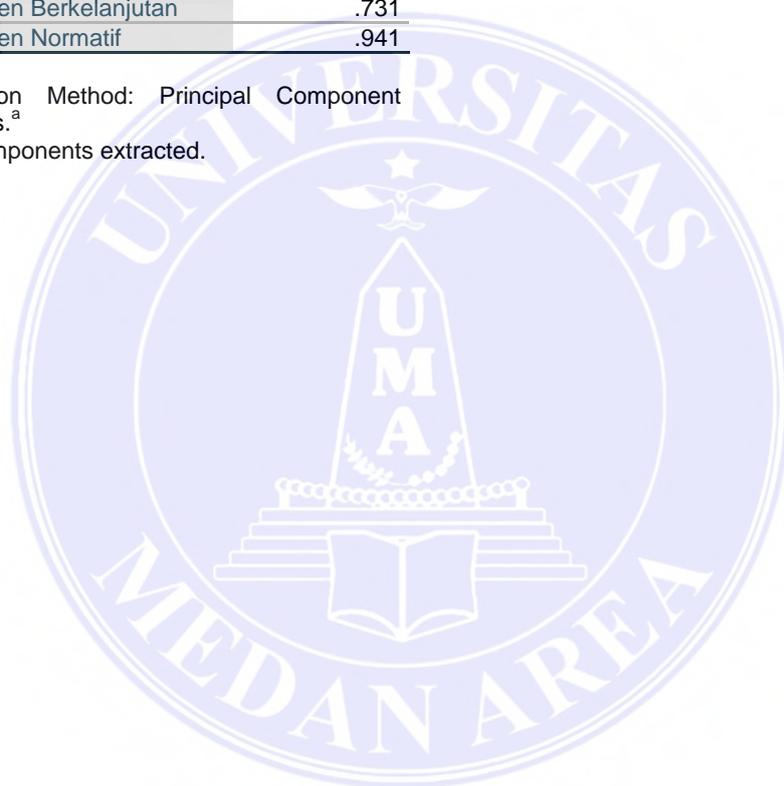
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Komitmen Afeksi	.964
Komitmen Berkelanjutan	.731
Komitmen Normatif	.941

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.





LAMPIRAN 5 UJI FREKUESI

Frequencies

		Statistics		
		Komitmen Afektif	Komitmen Berkelanjutan	Komitmen Normatif
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0
Mean		2.60	2.06	2.26
Std. Deviation		.535	.314	.443
Minimum		1	1	2
Maximum		3	3	3

Frequency Table

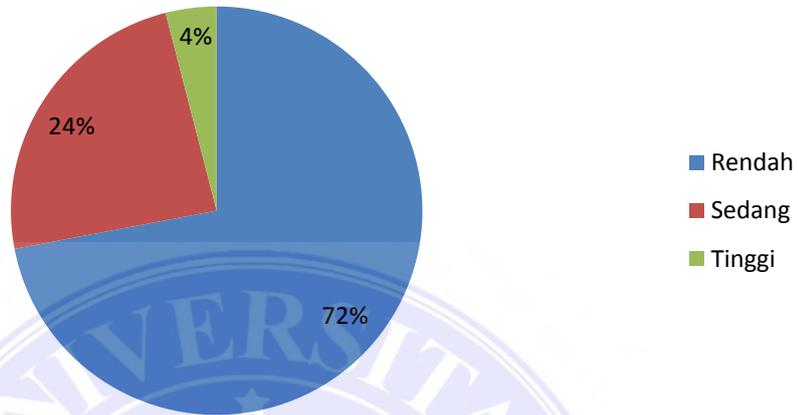
		Komitmen Afektif			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	36	72.0	72.0	2.0
	Sedang	12	24.0	24.0	38.0
	Tinggi	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Komitmen Berkelanjutan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	38	76.0	76.0	2.0
	Sedang	9	18.0	18.0	92.0
	Tinggi	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

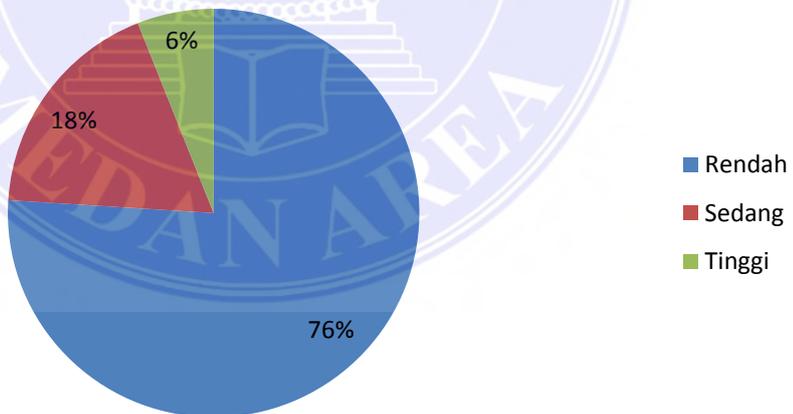
		Komitmen Normatif			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	39	78.0	78.0	74.0
	Sedang	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pie Chart

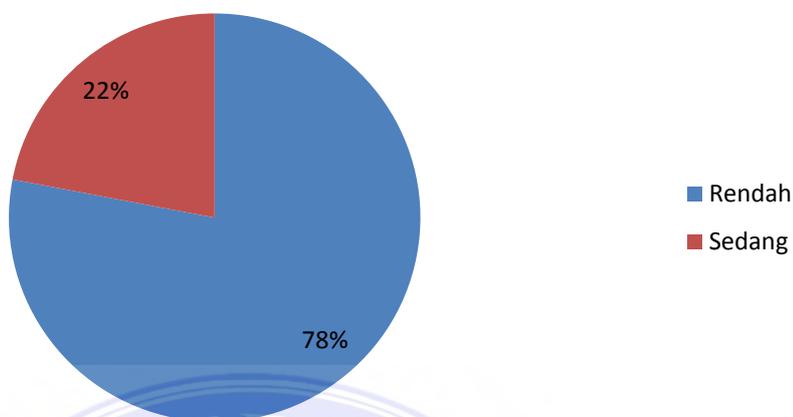
Komitmen Afektif



Komitmen Berkelanjutan



Komitmen Normatif





LAMPIRAN – 6 SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3391/FPSI/01.10/X/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

11 Oktober 2024

Yth. Bapak/Ibu Ketua DPD
Federasi Advokat Republik Indonesia Sumatera Utara
di -
Tempat

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

Nama : Kevin Robinhout Parto Sihombing
NPM : 188600505
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Federasi Advokat Republik Indonesia Sumatera Utara, Jl. Hindu No. 32, Kesawan, Kec. Medan Baru, Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Gambaran Komitmen Organisasi pada Anggota Federasi Advokat Republik Indonesia di Wilayah Sumatera Utara"**.

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

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

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





**DEWAN PIMPINAN DAERAH SUMATERA UTARA
FEDERASI ADVOKAT REPUBLIK INDONESIA
[Federation Advocate Republic of Indonesia]
(FERARI)**

Medan, 21 Oktober 2024

No : 01/SPKL/FERARI-SUMUT/X/2024
Lampiran : Satu Berkas.
Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Di, -
Tempat

Dengan Hormat.

Yang bertanda tangan dibawah ini, dengan ini menerangkan identitas dibawah ini:

Nama : KELVIN ROBINHOUT P SIHOMBING
Umur : 26 Tahun
Jenis Kelamin : Laki -Laki
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Medan Area Fakultas Psikologi
Alamat : Dusun IV Undian kec. Sinembah tanjung muda hilir

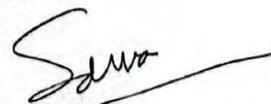
Dengan ini Dewan Pimpinan Daerah Federasi Advokat Republik Indonesia Propinsi Sumatera Utara (DPD FERARI-SUMUT) dengan ini menerangkan nama yang tersebut diatas benar telah melakukan penelitian guna kepentingan penulisan karya ilmiah berupa skripsi yang berjudul : " **GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA FEDERASI ADVOKAT REPUBLIK INDONESIA DI WILAYAH SUMATERA UTARA** " Selama 7 (Tujuh) hari, dari tanggal 14 Oktober 2024 s/d 21 Oktober 2024 dan selama penelitian tersebut telah mengumpulkan data-data, wawancara dan penelitan lainnya sesuai keperluan tulisan ilmiah (Skripsi) tersebut diatas

Demikianlah Surat Penelitian ini, diperbuat agar dipergunakan semata-mata untuk kemajuan Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan serta surat balasan atas surat dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Atas perhatian dan kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami,



DPD FERARI SUMATERA UTARA
Federasi Advokat Republik Indonesia
BAGINTA MANIHURUK, SH, MH, CPM.
Ketua


SOVIA SIREGAR, SH, MH, CPM.
Sekretaris

Tembusan :
Arsip.