

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI MUSYRIFAH BTQ (BAIT TAHFIDZ AL-
QUR'AN), DENGAN KESADARAN DIRI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

(Studi pada *musyrifah Bait Tahfidz Al-Qur'an* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)

SKRIPSI



oleh

LISNAIFAHSYA GHINA SA'DIYAH

14410028

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2018

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI MUSYRIFAH BTQ (BAIT TAHFIDZ AL-
QUR'AN), DENGAN KESADARAN DIRI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

(Studi pada *musyrifah Bait Tahfidz Al-Qur'an* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk memenuhi salah satu persyaratan

dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

LISNAIFAHSYA GHINA SA'DIYAH

14410028

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2018

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MUSYRIFAH BTQ (BAIT TAHFIDZ AL-QUR'AN), DENGAN KESADARAN DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada *musyrifah Bait Tahfidz Al-Qur'an* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)

SKRIPSI

oleh

Lisnaifahsya Ghina Sa'diyah

14410028

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M. Psi., Psikolog

NIP. 19750514 200003 2 003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi



Dr. Siti Mahmudah, M.Si.

NIP. 19671029 199403 2 001

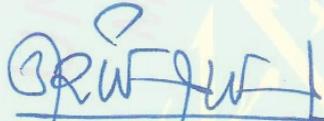
SKRIPSI

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI *MUSYRIFAH BTQ (BAIT TAHFIDZ AL-QUR'AN)*, DENGAN KESADARAN DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal, 18 Oktober 2018

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi., Psikolog
NIP. 19750514 200003 2 003

**Anggota Penguji lain
Penguji Utama**



Dr. Fathul Lubabih Nuqul, M.Si
NIP. 19760512 200312 1 002

Ketua Penguji



H. Aris Yuana Yusuf, Lc. MA
NIP. 19730709 200003 1 002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal, 18 Oktober 2018

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. Siti Mahmudah, M.Si.
NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lisnaifahsya Ghina Sa'diyah
NIM : 14410028
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MUSYRIFAH BTQ (BAIT TAHFIDZ AL-QUR'AN), DENGAN KESADARAN DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada *musyrifah Bait Tahfidz Al-Qur'an* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MUSYRIFAH BTQ (BAIT TAHFIDZ AL-QUR'AN), DENGAN KESADARAN DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI" (Studi pada *musyrifah Bait Tahfidz Al-Qur'an* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)", adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 14 September, 2018

Penulis,



Lisnaifahsya Ghina Sa'diyah

14410028

Motto

”قَالَ قَدْ أُجِيبْتُ دَعْوَتُكُمَا فَاسْتَقِيمَا وَلَا تَتَّبِعَانَّ سَبِيلَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ“

"Sesungguhnya telah diperkenankan permohonan kamu berdua, sebab itu istiqomahlah kamu berdua pada jalan yang lurus dan janganlah sekali-kali kamu mengikuti jalan orang-orang yang tidak mengetahui".



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Kedua orangtuaku, Drs. H. Syaiful Ulum dan Hj. Soelistija Sri Pamilih, Sp.d yang tak pernah lelah mendidik, menyemangati, dan membimbing saya untuk selalu menjadi anak yang baik, istiqomah dalam kebenaran, dan senantiasa mendekatkan diri kepada Allah SWT. Terimakasih karena selalu mendoakan saya disetiap sholat dan sujud kalian, agar saya mendapatkan kesuksesan dan selalu memperoleh yang terbaik. Terimakasih atas pengorbanan waktu, keringat, dan tidak pernah lelah untuk mendukung saya atas setiap keputusan yang saya pilih.

Untuk kedua adik saya Ghani dan Ghazwan yang telah mendoakan untuk kebaikan saya, menghibur, dan menyemangati agar terselesaikannya studi saya.

Untuk sahabat-sahabat saya, keluarga Erlin, Epas, Niswah, Anggi, Laras, Riki, Nisa, Fara, Elen, Ines terimakasih karena telah mendoakan saya, memberikan semangat, membantu dan menemani saya melalui semua proses studi ini.

Kata Pengantar

Puji syukur senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi *Musyrifah* Bait Tahfidz Al-Qur'an (BTQ) dengan Kesadaran Diri Sebagai Variabel Mediasi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafaatnya kelak di hari kiamat nanti dan mendapat kebahagiaan dunia serta akhirat.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu persyaratan kelulusan program studi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Sebagai manusia yang tidak luput dari salah, maka skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Dr. Siti Machmudah, M.Si selaku Dekan Faklutas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang senantiasa sabar dalam memberi masukan, memberikan semangat dan motivasi, serta membimbing saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

4. Ibu Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si, selaku dosen wali bidang akademik yang selalu memberikan arahan dan motivasi selama menuntut ilmu.
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi yang tidak bisa saya sebut satu persatu terima kasih atas motivasi, bimbingan dan ilmu yang telah diberikan selama ini
6. Untuk keluarga saya, Drs. H. Syaiful Ulum dan Hj. Soelistija Sri Pamilih, Sp.d, adik-adik saya Ghani dan Ghazwan yang selalu memberikan semangat serta dukungan juga doa yang tulus kepada saya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
7. Untuk teman-teman di BTQ yang telah bersedia menjadi responden penelitian saya, saya menyampaikan banyak terima kasih.
8. Untuk teman-teman psikologi Huwatakticak, teman-teman IC-Pro, dan teman-teman sebimbingan yang telah memberikan dukungan dan berjuang bersama selama studi ini.

Untuk pihak-pihak lain yang tidak bisa saya sebut satu persatu, terima kasih atas dukungan yang diberikan untuk dapat terselesaikannya skripsi ini. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat membawa manfaat bagi peneliti dan juga pembaca.

Malang, 17 September 2018

Peneliti,

Lisnaifahsya Ghina S

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK.....	xviii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	15
A. Komitmen Organisasi.....	15
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	15
2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	17
3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi.....	21

4. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi.....	23
5. Komitmen Organisasi dalam Pandangan Islam.....	25
B. Kesadaran Diri.....	28
1. Pengertian Kesadaran Diri.....	28
2. Aspek-aspek Kesadaran Diri.....	30
3. Faktor-faktor Kesadaran Diri.....	32
4. Proses Terjadinya Kesadaran Diri.....	33
5. Kesadaran Diri dalam Pandangan Islam.....	34
C. Dukungan Sosial.....	38
1. Pengertian Dukungan Sosial.....	38
2. Aspek-aspek Dukungan Sosial.....	40
3. Faktor-faktor Dukungan Sosial.....	42
4. Fungsi dan Pengaruh Dukungan Sosial.....	44
5. Dukungan Sosial dalam Pandangan Islam.....	45
D. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi melalui Kesadaran Diri.....	47
E. Hipotesa Penelitian.....	55
BAB III : METODE PENELITIAN.....	56
A. Rancangan Penelitian.....	56
B. Identifikasi Variabel.....	57
C. Definisi Operasional.....	58
D. Populasi dan Sampel.....	60
E. Metode Pengambilan Data.....	61
F. Validitas Reliabilitas.....	66
G. Metode Analisa Data.....	78
1. Uji Normalitas.....	78
2. Uji Linieritas.....	78
3. Analisis Deskriptif.....	79
4. Kategorisasi.....	80
5. Analisis Jalur (Path).....	82
6. Dimensi Pembentuk Utama.....	85

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	86
A. Gambaran Singkat Lokasi Penelitian.....	86
1. Sejarah Singkat BTQ UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.....	86
2. Visi dan Misi BTQ UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.....	88
3. Tujuan BTQ UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.....	89
B. Pelaksanaan Penelitian.....	89
1. Waktu Penelitian.....	89
2. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Alasan Menetapkan Jumlah....	89
3. Jumlah Subjek yang Datanya Dianalisis Beserta Alasan.....	89
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....	89
5. Hambatan-hambatan yang Dijumpai dalam Pelaksanaan Penelitian.....	90
C. Hasil Penelitian.....	90
1. Hasil Uji Analisis.....	90
a. Uji Normalitas.....	90
b. Uji Linieritas.....	92
2. Analisis Deskriptif.....	93
1) Analisis Data Komitmen Organisasi.....	96
2) Analisis Data Kesadaran Diri.....	98
3) Analisis Data Dukungan Sosial.....	100
3. Analisis Jalur (Path).....	102
4. Uji Hipotesis.....	106
5. Dimensi Pembentuk Utama.....	108
D. PEMBAHASAN.....	111
1. Tingkat Komitmen Organisasi.....	111
2. Tingkat Kesadaran Diri.....	115
3. Tingkat Dukungan Sosial.....	118
4. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesadaran Diri.....	122
5. Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Komitmen Organisasi.....	125
6. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi melalui Kesadaran Diri sebagai Variabel Mediasi.....	127
BAB V PENUTUP.....	131

A. Kesimpulan.....131

B. Saran.....134

DAFTAR PUSTAKA.....136



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kategori Respon Skala.....	63
Tabel 3.2 Blueprint Komitmen Organisasi.....	64
Tabel 3.3 Blueprint Dukungan Sosial.....	65
Tabel 3.4 Blueprint Kesadaran Diri.....	66
Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli.....	67
Tabel 3.6 Daftar Nama Ahli Panel Content Validity Ratio.....	68
Tabel 3.7 Blueprint Skala Dukungan Sosial Saat Proses CVR.....	69
Tabel 3.8 Blueprint Skala Komitmen Organisasi Saat Proses CVR.....	70
Tabel 3.9 Blueprint Skala Kesadaran Diri Saat Proses CVR.....	70
Tabel 3.10 Blueprint Skala Dukungan Sosial Setelah Proses CVR.....	72
Tabel 3.11 Blueprint Skala Komitmen Organisasi Setelah Proses CVR.....	73
Tabel 3.12 Blueprint Skala Kesadaran Diri Setelah Proses CVR.....	74
Tabel 3.13 Validitas Skala Dukungan Sosial saat penelitian.....	74
Tabel 3.14 Validitas Skala Komitmen Organisasi saat penelitian.....	75
Tabel 3.15 Validitas Skala Kesadaran Diri saat penelitian.....	76
Tabel 3.16 Reliability Statistics.....	77
Tabel 3.17 Reliability Statistics.....	77
Tabel 3.18 Reliability Statistics.....	78
Tabel 3.19 Norma Kategorisasi.....	81
Tabel 4.1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	91
Tabel 4.2 Hasil Uji Linearity.....	92

Tabel 4.3 Deskripsi skor Hipotetik.....	94
Tabel 4.4 Norma Kategorisasi.....	96
Tabel 4.5 Hasil Interval Skor Komitmen Organisasi.....	96
Tabel 4.6 Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi.....	97
Tabel 4.7 Hasil Interval Skor Kesadaran Diri.....	98
Tabel 4.8 Kategorisasi Skala Kesadaran Diri.....	99
Tabel 4.9 Hasil Interval Skor Dukungan Sosial.....	100
Tabel 4.10 Kategorisasi Skala Dukungan Sosial.....	101
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi.....	104
Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur X terhadap Z.....	106
Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur Z terhadap Y.....	107
Tabel 4.14 Dimensi Utama Variabel Komitmen Organisasi.....	109
Tabel 4.15 Dimensi Utama Variabel Kesadaran Diri.....	110
Tabel 4.16 Dimensi Utama Variabel Dukungan Sosial.....	111

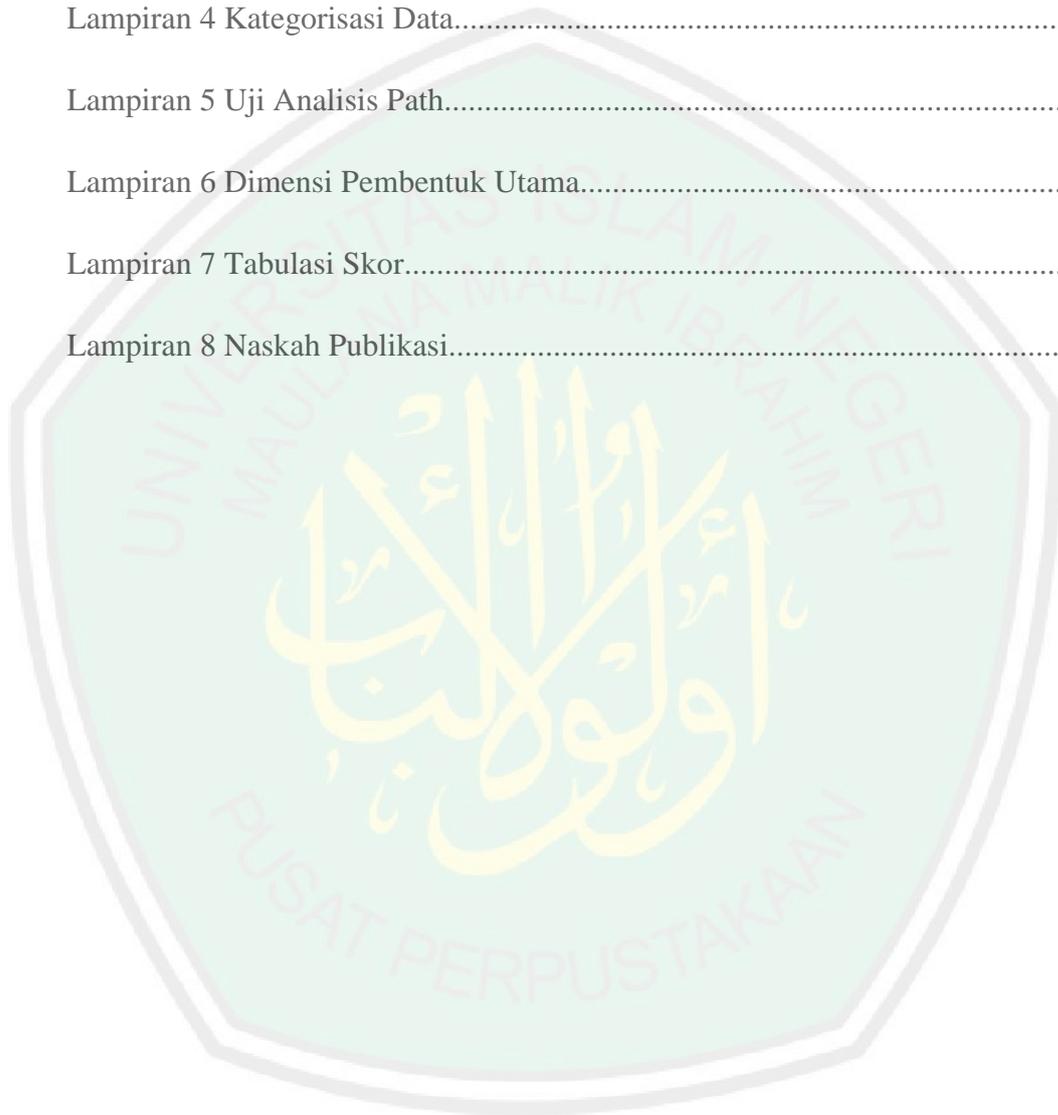
DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Rancangan Penelitian.....	57
Gambar 4.1 Diagram Kategorisasi Komitmen Organisasi.....	98
Gambar 4.2 Diagram Kategorisasi Kesadaran Diri.....	100
Gambar 4.3 Diagram Kategorisasi Dukungan Sosial.....	102
Gambar 4.4 Model Analisis Jalur.....	103



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian.....	140
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	145
Lampiran 3 Uji Normalitas dan Linieritas.....	157
Lampiran 4 Kategorisasi Data.....	164
Lampiran 5 Uji Analisis Path.....	173
Lampiran 6 Dimensi Pembentuk Utama.....	176
Lampiran 7 Tabulasi Skor.....	184
Lampiran 8 Naskah Publikasi.....	187



ABSTRAK

Sa'diyah, L, G (2018). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi pada Musyrifah BTQ, dengan Kesadaran Diri sebagai Variabel Mediasi, Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog

Kata Kunci : Dukungan Sosial, Kesadaran Diri, Komitmen Organisasi

BTQ (*Bait Tahfidz Al-Qur'an*) merupakan lembaga yang menaungi penghafal Al-Qur'an dan menjadi *musyrifah ma'had* di UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang. Komitmen organisasi karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi/lembaga untuk mencapai tujuannya. Namun, (dalam Miyatun, 2011) diketahui bahwa posisi Indeks komitmen karyawan Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57%. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui tingkat komitmen organisasi pada musyrifah BTQ (2) mengetahui tingkat kesadaran diri pada musyrifah BTQ (3) mengetahui tingkat dukungan sosial pada musyrifah BTQ (4) mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap kesadaran diri pada musyrifah BTQ (5) mengetahui pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi pada musyrifah BTQ (6) mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi dengan kesadaran diri sebagai variabel mediasi pada musyrifah BTQ.

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan metode regresi. Pengambilan data penelitian dilakukan dengan menggunakan *kuesioner online*. Populasi penelitian ini adalah seluruh *musyrifah* BTQ dengan jumlah 62 orang yang digunakan sebagai subjek penelitian. Skala yang digunakan adalah skala komitmen organisasi adaptasi teori dari Allen & Meyer (1990), skala kesadaran diri adaptasi dari Mangkunegara (2006) yang mengacu pada teori mead, dan skala dukungan sosial adaptasi teori dari Sarafino (1994). Analisa data yang dilakukan menggunakan analisis jalur (*path*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi *musyrifah* berada pada kategori tinggi dengan prosentase 100% artinya *musyrifah* memiliki komitmen yang baik. Dukungan sosial dan kesadaran diri memiliki kategori tinggi dengan prosentase 98,4% artinya *musyrifah* memiliki dukungan sosial dan kesadaran diri yang baik. Dari uji regresi menunjukkan hasil nilai pengaruh dukungan sosial terhadap kesadaran diri memiliki nilai signifikansi koefisien regresi sebesar $0,000 (\alpha < 0,005)$ maka dinyatakan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesadaran diri pada *musyrifah* BTQ. Kemudian hasil nilai pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi koefisien regresi $0,027 (\alpha < 0,005)$ maka dinyatakan bahwa kesadaran diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada *musyrifah* BTQ. Dari uji analisis jalur (*path*) menunjukkan hasil bahwa nilai *t* hitung yaitu 2,405 lebih besar dari *t* tabel yaitu 2,004. Maka dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri merupakan perantara terjadinya pengaruh antara dukungan sosial dengan komitmen organisasi.

ABSTRACT

Sa'diyah, L, G (2018). The Influence of Social Support on Organizational Commitment at BTQ Discussion, with Self Awareness as Mediation Variables, Thesis. Faculty of Psychology UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor : Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog

Keywords: Social Support, Self Awareness, Organizational Commitment

BTQ (Bait Tahfidz Al-Qur'an) is an institution that houses of Qur'an memorization and becomes a *musyrifah's ma'had* at the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim, Malang. Employee organizational commitment is one of the keys that help determine whether or not an organization is successful in achieving its goals. However, (in Miyatun, 2011) it is known that the position of the Indonesian employee commitment index, according to Watson Wyatt's calculations, is only 57%. This research aims to (1) determine the level of organizational commitment in *musyrifah* BTQ (2) determine the level of self-awareness on *musyrifah* BTQ (3) determine the level social support on *musyrifah* BTQ (4) the effect of social support on self-awareness on *musyrifah* BTQ (5) knowing the effect of self-awareness on organizational commitment in the *musyrifah* BTQ (6) knowing the effect of social support on organizational commitment with self-awareness as a mediating variable in the *musyrifah* BTQ.

This study uses a type of quantitative approach with regression method. In this study data collection was carried out using an online questionnaire. The population of this research is all *musyrifah* BTQ with the number 62 is used as a research subject. The scale used is the organizational commitment scale adaptation theory from Allen & Meyer (1990), the adaptation self-awareness scale from Mangkunegara (2006) which refers to mead theory, and the scale of social support theory adaptation from Sarafino (1994). Data analysis was performed using path analysis (path).

The results showed that the level of commitment of the organization *musyrifah* was in the high category with a percentage of 100% meaning *musyrifah* have a good commitment. Social support and self-awareness are high in the percentage of 98.4%, which means that *musyrifah* has good social support and self-awareness. From the regression test showed the results of the influence of social support on self-awareness has a significant value for the regression of 0.000 ($\alpha < 0.05$), it can be stated that social support has a significant impact on self-awareness on *musyrifah* BTQ. Then the results of the effect of self-awareness of organizational commitment has a significant value for the regression coefficient of 0.027 ($\alpha < 0.05$), it can be stated that self-awareness has a significant influence on organizational commitment on *musyrifah* BTQ. From the test path analysis (path), shows that the t value is 2,405 bigger than t table with a significant level of 0.05 is 2,004. So it can be concluded that self-awareness is an intermediary for the influence between social support and organizational commitment.

الملخص

سعدية، ليسنيفحشى غنى. (2018). تأثير الدعم الاجتماعي على الالتزام التنظيمي عند المشرفات في بيت تحفيظ القرآن، مع الوعي الذاتي كمتغيرة الواسطة. البحث الجامعي. قسم السيكولوجي، كلية السيكولوجي. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرفة: الدكتورة إيندة ك. بوروانينجتاس، الماجستير السيكولوجية، خبيرة السيكولوجي.

الكلمات المفتاحية: الدعم الاجتماعي ، الوعي الذاتي ، الالتزام التنظيمي

بيت تحفيظ القرآن هو المعهد لحفاظ القرآن التي تكون المشرفات في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. يعد الالتزام التنظيمي للموظف أحد المفاتيح التي تساعد في تحديد ما إذا كانت المؤسسة ناجحة في تحقيق أهدافها أم لا . ومع ذلك ،) في Miyatun ، (2011 من المعروف أن. موقف مؤشر الالتزام الموظف الاندونيسي ، وفقا لحسابات واتسون وايت ، هو 57 ٪ فقط. ومن أهداف هذا البحث هي (1) تعريف مستوى الالتزام التنظيمي عند المشرفات في بيت تحفيظ القرآن (2) تعريف مستوى الوعي الذاتي عند المشرفات في بيت تحفيظ القرآن (3) تعريف مستوى الدعم الاجتماعي عند المشرفات في بيت تحفيظ القرآن (4) تعريف تأثير الدعم الاجتماعي على الوعي الذاتي عند المشرفات في بيت تحفيظ القرآن (5) تعريف تأثير الوعي الذاتي على الالتزام التنظيمي عند المشرفات في بيت تحفيظ القرآن (6) تعريف تأثير الدعم الاجتماعي على الالتزام التنظيمي مع الوعي الذاتي كمتغير الواسطة عند المشرفات في بيت تحفيظ القرآن.

وهذا البحث مستخدم على مدخل كمي بطريقة الانحدار، ومستخدم على استبيان عبر الإنترنت لجمع بياناته. فكان مجتمع هذا البحث جميع المشرفات في بيت تحفيظ القرآن حوالي 62 شخصا اللاتي مستخدمة كالموضوع البحثي. والمقياس المستخدم هو الالتزام التنظيمي عند آلين وماير (1990)، والوعي الذاتي عند مانغكو نغارا (2006) المؤسس إلى النظرية عند مياد، والدعم الاجتماعي عند سارافيمو (1994). وهذا مستخدم على تحليل المسار في تحليل بياناته.

ونتائج هذا البحث مشير (1) أن لمستوى الالتزام التنظيمي عند المشرفات تقدير عال مع نسبة 100٪، أي للمشرفات حسن الالتزام. (2) وأن للدعم الاجتماعي (3) والوعي الذاتي تقدير عال مع نسبة 98.4٪، أي للمشرفات حسن الدعم الاجتماعي وحسن الوعي الذاتي. (4) وأن من اختبار الانحدار مشير أن لتأثير الدعم الاجتماعي على الوعي الذاتي نتائج كبيرة في أهمية معاملة الانحدار من $0,05 > 0,000$. فيمكن القول أن للدعم الاجتماعي تأثير كبير على الوعي الذاتي عند المشرفات في بيت تحفيظ القرآن. (5) وأن لتأثير الوعي الذاتي على الالتزام التنظيمي نتائج كبيرة في أهمية معاملة الانحدار من $0,50 > 0,027$. فيمكن القول أن للوعي الذاتي تأثير كبير على الالتزام التنظيمي عند المشرفات في بيت تحفيظ القرآن. (6) وأن من اختبار الانحدار مشير أن نتيجة "ت" الحسائية كبرى من "ت" الجدولية مع أهمية معاملة الانحدار 0,05 هي 2,004. وهذا دليل على أن للمتغيرات الثرة المذكورة تأثير وساط. حتى يكون الوعي الذاتي أهم العامل في إبتاء التأثير لمستوى الدعم الاجتماعي على الالتزام التنظيمي.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini, pendidikan karakter islami dan penanaman nilai-nilai al-Qur'an telah dikembangkan untuk membentuk generasi milenial yang tangguh, teguh dengan nilai al-Qur'an dan mampu menghadapi perkembangan zaman. Pengenalan dan penanaman nilai-nilai al-Qur'an dapat dilalui dengan belajar membacanya, mempelajari tafsirnya, menghafalkannya, juga mempraktikkan kandungan ayatnya dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu bagian dari penanaman nilai al-Qur'an tersebut yaitu melalui menghafalkannya, telah menjadi salah satu tradisi di Indonesia. Tradisi ini oleh sebagian umat Islam Indonesia telah menjadi budaya dan berkembang terutama dilingkungan pesantren, sehingga tradisi ini telah membentuk suatu entitas budaya setempat. Di Indonesia, memiliki 30 ribu penduduk yang menghafalkan al-Qur'an dari jumlah total 240 juta penduduk (JawaPos.com, diakses pada 16 maret 2018).

Jumlah penghafal al-Qur'an ini, berasal dari pesantren-pesantren yang menyediakan program menghafal al-Qur'an, maupun pada perguruan tinggi yang menaungi program menghafal al-Qur'an. Perguruan tinggi di Indonesia yang menekankan pada menghafalkan al-Qur'an, sejauh ini hanya ada pada perguruan tinggi yang menyertakan al-Qur'an dalam label namanya, seperti UNSIQ (Universitas Ilmu al-Qur'an, Wonosobo), IIQ (Institut Ilmu al-Qur'an, Jakarta), STIQ (Sekolah Tinggi Ilmu al-Qur'an, Bantul-Yogyakarta).

Selain institut dan perguruan tinggi tersebut, terdapat berbagai macam kelompok maupun organisasi kampus yang menaungi mahasiswa dan mahasiswi yang ingin menghafalkan al-Qur'an dikalangan perguruan tinggi atau universitas (A.Attabik, 2014).

Beberapa perguruan tinggi di Malang, baik perguruan tinggi negeri maupun swasta telah memiliki organisasi yang menaungi penghafal Al-Qur'an. Diantaranya adalah UKM ASC (*Al-Qur'an Study Club*) dan HTQ (*Hai'ah Tahfidz Al-Qur'an*). UKM ASC merupakan organisasi penghafal Al-Qur'an yang ada di Universitas Negeri Malang, dan HTQ merupakan organisasi penghafal al-Qur'an yang ada di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Di dalam HTQ ini, juga terdapat pengkhususan bagi penghafal yang juga ingin menjadi *Musyrifah* atau menjadi pendamping bagi mahasiswa baru yang wajib tinggal di *Ma'had* selama 1 tahun. Untuk para penghafal yang sekaligus menjadi *Musyrifah HTQ* di *Ma'had*, mereka termasuk dalam bagian dari organisasi yang dinamakan BTQ (*Bait Tahfidz Al-Qur'an*). Selain HTQ dan BTQ, terdapat berbagai macam jenis organisasi yang ada di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Organisasi ini digolongkan menjadi organisasi ekstra kampus dan organisasi intra kampus yang diantaranya yaitu organisasi UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa), Seni Religi, Paduan Suara, PMII, LDK, HMI, dsb. Setiap organisasi yang dibentuk memiliki visi, misi, dan tujuannya. Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Namun, (dalam

Miyatun, 2011) diketahui bahwa posisi Indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Sehingga permasalahan yang seringkali muncul dalam organisasi-organisasi tersebut adalah masalah komitmen dari anggota organisasi dalam menjalankan setiap kegiatan dan melaksanakan peraturan yang telah disepakati sebelumnya (Fajril, 2017). Organisasi BTQ tidak terlepas dari permasalahan komitmen organisasi tersebut. Setiap organisasi yang dibentuk memiliki visi misi atau tujuan dari organisasi, termasuk organisasi dalam menghafalkan al-Qur'an. Agar tujuan organisasi dapat tercapai, maka dibuat peraturan dan kegiatan didalam organisasi tersebut. Peraturan dan kegiatan organisasi akan terlaksana dengan baik jika komponen dan anggota organisasi memiliki kesetiaan dan loyalitas berupa komitmen terhadap organisasi yang diikutinya (Puri, 2011).

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Luthans (2002) mendefinisikan komitmen organisasional dalam tiga pengertian, yakni sebagai suatu kekuatan sikap sekaligus keputusan yang menjadi bagian organisasi, suatu keinginan atau kehendak untuk mewujudkan kinerja tinggi sebagai bagian yang harus ditumbuh kembangkan dalam organisasi, dan suatu keyakinan yang diterima sebagai *value* atau nilai sekaligus tujuan yang harus dicapai oleh organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasi seseorang ditunjukkan melalui tiga komponen yaitu kesenangannya terhadap organisasi (komitmen organisasi afektif),

kewajibannya dalam organisasi (komitmen organisasi normatif), dan keinginannya melanjutkan organisasi (komitmen organisasi kontinyu) (Diana, 2009).

Sebelum seseorang dapat menunjukkan komitmen organisasinya, perlu adanya kemampuan mengenali diri sendiri yang disebut sebagai kesadaran diri. Kesadaran diri merupakan alat kontrol dalam kehidupan sehingga membawa seseorang mampu mencapai keberhasilan yang dicita-citakan (Ma'ruf, 1977:43). Dengan adanya kesadaran diri pada anggota organisasi, diharapkan individu mampu mendukung untuk mencapai keberhasilan organisasi. Goleman (2002) mendefinisikan kesadaran diri sebagai kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Ketika kesadaran diri telah terbentuk, maka proses pemahaman terhadap orang lain atau hal diluar dirinya seperti pemahaman akan perannya didalam organisasi dapat berlangsung dengan baik. Kesadaran diri merupakan bagian dari kepribadian individu, dimana kepribadian merupakan salah satu faktor karakteristik individu (internal) dalam terbentuknya komitmen organisasi (Shomali,2002). Hal ini didukung dengan (Allen&Meyer, 1997), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi yaitu karakteristik individu (mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi, kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi), karakteristik organisasi, dan pengalaman selama

berorganisasi. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi komitmen organisasi individu adalah dukungan sosial (Agus & Hasyim, 2015).

Taylor (2006) menjelaskan bahwa dukungan sosial adalah segala macam bantuan yang menimbulkan perasaan nyaman secara fisik dan psikologis serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban timbal balik dari orang tua, pasangan, kerabat, teman, jaringan lingkungan sosial serta dalam lingkungan masyarakat. Sedangkan dukungan sosial menurut Chwarzer dan Leppin (dalam Smet, 1994:135) dapat dilihat sebagai fakta sosial atas dukungan yang sebenarnya terjadi atau diberikan oleh orang lain kepada individu (*perceived support*) dan sebagai kognisi individu mengacu pada persepsi terhadap dukungan yang diterima (*received support*). Dukungan sosial sebagai dukungan atau bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, tetangga, teman kerja dan orang-orang lainnya. Sehingga dukungan sosial di lingkungan organisasi memiliki pengaruh besar terhadap persepsi anggota organisasi terhadap organisasinya. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Febriyana (2016) yang mengatakan bahwa dukungan sosial dari orang lain sangatlah diperlukan mahasiswa yang mengikuti organisasi karena semakin besar dukungan sosial yang diterima maka mahasiswa akan semakin bersemangat mengikuti organisasi kemudian semakin besar pula komitmen afektif yang dimiliki anggota pada organisasi yang dijalaninya serta akan memberikan dampak yang baik pada organisasi maupun pada diri mahasiswa sendiri. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen afektif

organisasi. Dimana komitmen afektif merupakan bagian dari komponen komitmen organisasi (Agustin, 2016).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingginya komitmen organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat eksternal, diantaranya situasi, kondisi, dukungan organisasi dan posisi. Kallerberg (1977 : 124-143) menyatakan bahwa situasi, hubungan kerja, kondisi, posisi dan dukungan organisasi yang begitu kuat mempengaruhi karyawan untuk berperilaku loyal kepada organisasinya, memperkuat kepesertaan di dalam organisasi. Dukungan organisasi yang dimaksudkan disini merupakan dukungan sosial di lingkungan organisasi. Pada penelitian terdahulu mengenai “Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja” diketahui bahwa dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan, artinya semakin tinggi dukungan sosial dan kepemimpinan trans-formasional maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dengan motivasi kerja yang tinggi maka komitmen organisasi akan semakin tinggi (Suseno, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi seseorang.

Dukungan sosial yang merupakan faktor eksternal berkaitan erat dengan kesadaran diri yang merupakan faktor internal (faktor kepribadian) individu. Menurut penelitian terdahulu mengenai “*On the Relationship between Social Support and Self-awareness of Left-behind Children in Junior High School*”

diketahui bahwa tingkat dukungan sosial anak tertinggal dan tingkat kesadaran diri mereka rendah, hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesadaran diri pada anak-anak tertinggal di SMP (J Kun, 2013). Hal ini berkaitan pula dengan tingkat kesadaran diri yang berhubungan dengan komitmen organisasi, bahwa komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat internal. Sedangkan yang tergolong dalam faktor-faktor internal itu adalah kepribadian, kematangan dan jenis kelamin (Nashori, 2000: 17). Didukung dengan hasil penelitian terdahulu mengenai “Pengaruh Kesadaran Diri dan Kematangan Beragama terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RSUD Tugerejo, Semarang” yang menyatakan bahwa kesadaran diri dan kematangan beragama dapat dijadikan prediktor dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran diri merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang (Agus & Hasyim, 2015).

Setiap organisasi memiliki kebijakan, peraturan, maupun ketentuan yang harus dilaksanakan oleh anggota maupun pengurus organisasi untuk mencapai keberhasilan dari tujuan organisasi. Pada organisasi BTQ terdapat 2 tugas utama bagi anggota dan pengurus organisasi yaitu sebagai penghafal al-Qur'an (setoran, *khataman*, *muroja'ah*, dsb) dan sebagai *Musyrifah* yang mendampingi kegiatan mahasiswa baru di *Ma'had*. Beberapa kegiatan *musyrifah* yang ada di *Ma'had* adalah melaksanakan ta'lim setiap habis subuh, mengikuti kegiatan besar yang diadakan *ma'had*, serta menyimak dan

mendampingi mahasiswa baru yang ingin menghafalkan Al-Qur'an di asrama pada malam hari. Agar terlaksananya 2 tugas utama ini, dibutuhkan komitmen organisasi yang tinggi bagi mahasiswa yang berada pada organisasi BTQ. BTQ sendiri termasuk dalam organisasi yang langsung dinaungi oleh Ma'had di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terdapat asrama putra dan asrama putri bagi anggota dan pengurus organisasi BTQ yang didampingi oleh *murobbi* atau *murobbiah*. Untuk tugas pertama yaitu sebagai penghafal Al-Qur'an, musyrifah BTQ langsung oleh *bu nyai* atau *neng* dalam proses menghafalkan al-Qur'an. Sedangkan tugas kedua sebagai musyrifah pendamping di Ma'had, musyrifah BTQ didampingi oleh *murabbiah* dan pengurus organisasi. Kebijakan-kebijakan yang ditetapkan didalam organisasi ini sebagian besar merupakan kebijakan yang diusulkan oleh *bu nyai*, dan kemudian didiskusikan dengan *murobbiah* serta pengurus.

Permasalahan yang seringkali muncul dalam organisasi-organisasi pada umumnya adalah masalah komitmen dari anggota organisasi dalam menjalankan setiap kegiatan dan melaksanakan peraturan yang telah disepakati sebelumnya (Fajril, 2017). Organisasi BTQ tidak terlepas dari permasalahan komitmen organisasi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada *murobbiah* BTQ (8 Maret, 2018), *murobbiah* BTQ mengatakan bahwa :

“Di BTQ itu anak-anak punya dua kegiatan utama, pertama mereka hafalan al-qur'an, kemudian mereka juga menjadi musyrifah BTQ. Nah, di kegiatan-kegiatan ma'had ini ada eror yang lebih besar. Kami sebagai pengurus dan murobbiah itu harus ngoyoh untuk ngajak anak-anak ikut dan hadir di kegiatan dan acara ma'had. Kalau yang kegiatan hafalan itu, erornya ngga begitu banyak mbak.”

Sehingga diketahui bahwa pengurus dan anggota BTQ disebut sebagai *musyrifah* BTQ. *Musyrifah* BTQ, memiliki 2 tugas utama yaitu sebagai penghafal al-Qur'an dan sebagai *musyrifah*. *Murobiah* BTQ mengaku bahwa terdapat *error* yang lebih besar yang berkaitan dengan tugas *musyrifah* di *Ma'had* dibandingkan dengan tugas setoran atau hafalan al-Qur'an. *Error* yang dimaksudkan adalah *musyrifah* BTQ tidak tepat waktu dan hadir pada kegiatan *ta'lim* pagi hari dan pada kegiatan *menyimak* hafalan malam hari di *Ma'had*. Sedangkan sebagai anggota BTQ, mereka memiliki kewajiban untuk melaksanakan keduanya. Didukung dengan pernyataan salah satu pengurus yang mengatakan bahwa di awal pendaftaran *musyrifah* BTQ, mereka telah melampirkan surat pernyataan bahwa mereka akan melaksanakan tugas sebagai *musyrifah* BTQ. Namun pada kenyataan pelaksanaan kegiatannya, mereka tidak menunjukkan sikap positif dalam tugas sebagai *musyrifah*. Hal ini tidak sesuai dengan pengertian komitmen organisasi yang menyatakan bahwa komitmen merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh anggota organisasi dan dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya (Agus & Hasyim, 2015). Sehingga hal ini menimbulkan hipotesis bahwa mereka memiliki *error* dalam hal komitmen organisasi sebagai bagian dari organisasi BTQ.

Disisi lain, dukungan organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mendukung komitmen seseorang terhadap organisasinya (Agus & Hasyim, 2015). Bagaimana lingkungan organisasi, teman organisasi, dan dukungan sosial yang mereka berikan memiliki dampak terhadap komitmen

organisasi seseorang pada umumnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan *murobiah* BTQ (6 Maret, 2018), beliau juga mengatakan bahwa pengurus harus bekerja dua kali lebih keras untuk mengajak anggota BTQ menghadiri kegiatan di *Ma'had*. Padahal, kehadiran mereka pada *ta'lim*, *nyimak* hafalan, dan kegiatan *ma'had* yang lain merupakan kewajiban mereka sebagai *musyrifah*. Sedangkan pada hasil wawancara dari salah satu pengurus (6 Maret, 2018), sebagai berikut:

“Temen-temen itu mbak, susah kalau diajak buat ta'lim ke ma'had. Padahal sudah diingetin sama ustadzah juga, apalagi di acara-acara ma'had itu mereka sering nggak hadir. Padahal loh mbak, peraturan juga udah dibuat, hukuman juga udah ada, tapi jek pancet ae mereka itu ngelanggar dan susah diajakin. Kalau hukumannya itu kebanyakan tentang kebersihan mbak, nggantiin piket juga biasanya.”

Berdasarkan ungkapan tersebut diketahui bahwa pengurus merasa kesusahan dalam membuat teman-temannya untuk hadir dan tepat waktu pada kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh *Ma'had*. Diketahui juga bahwa lingkungan di Asrama BTQ telah mendukung dengan peraturan dan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat, dan dengan ajakan-ajakan dari pengurus untuk melaksanakan dan tepat waktu pada kegiatan *Ma'had*. Salah satu kebijakan tersebut adalah pembuatan hukuman kebersihan bagi anggota maupun pengurus yang tidak mengikuti kegiatan di *Ma'had* sesuai dengan semestinya. Namun, kebijakan tersebut tidak membuat *jera* para pelanggar peraturan. Selain itu, dia juga mengatakan bahwa disetiap kamar, terdapat satu pengurus yang dapat mengingatkan teman-teman atau anggotanya untuk melaksanakan kegiatan dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial telah diberikan melalui lingkungan dan rekan organisasi.

Dukungan sosial tersebut bertujuan agar kegiatan organisasi dapat terlaksana dengan baik. Meski demikian, beberapa anggota organisasi masih tidak bergeming untuk hadir dan tepat waktu pada kegiatan organisasi di *Ma'had*. Ketidakhadiran mereka pada kegiatan organisasi di *Ma'had* karena kurangnya kesadaran diri mereka.

Kesadaran diri merupakan alat kontrol dalam kehidupan sehingga membawa seseorang mampu mencapai keberhasilan yang dicita-citakan (Ma'ruf, 1977:43). Pada umumnya, seseorang yang memiliki kesadaran diri yang baik akan memiliki kesadaran akan tugas-tugas yang harus dilakukannya, pengambilan keputusan yang baik, dan mampu mencapai keberhasilan yang dicita-citakan. Ketika individu memiliki kesadaran diri yang baik, dan mampu menyadari tugasnya didalam organisasi dengan baik maka individu akan mampu untuk berkomitmen terhadap organisasinya (Agus & Hasyim, 2015). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan anggota dan pengurus BTQ (6 Maret, 2018), Salah satu anggota mengatakan bahwa:

“Aku loh mbak pernah ya ndek kamar iku ngajak temen buat ke ta’lim. Aku loh gak direken. Aku ngerasa gak dihargai mbak lek ngajak temen-temen itu.” Kemudian pengurus BTQ menambahkan: *“Iya mbak, aku yo podo ngerasa ngunu, padahal aku pengurus. Kadang iku yo sungkan ambek mbak-mbak seng luwih tua teko awakdewe.”*

Berdasarkan ungkapan tersebut diketahui bahwa selain dukungan sosial yang telah diberikan, terdapat faktor lain yang muncul ketika proses wawancara berlangsung. Menurut pengakuan dari salah satu anggota organisasi, teman-temannya kurang memiliki kesadaran diri dalam

melaksanakan tanggung jawab mereka sebagai anggota organisasi. Kemudian diketahui juga bahwa teman satu kamar di BTQ tetap tidak *bergeming* ketika temannya yang lain siap-siap untuk melaksanakan kegiatan dan mengajaknya. Sehingga anggota BTQ yang memberikan ajakan tersebut merasa bahwa ajakannya tidak berpengaruh terhadap temannya sekamarnya. Sedangkan menurut pengakuan pengurus organisasi, kadang mereka merasa diremehkan dengan teman anggota mereka pada saat mereka berusaha untuk mengingatkan atau mengajak melaksanakan kegiatan dan tugas mereka di Organisasi. Disisi lain, diketahui juga bahwa terkadang pengurus merasa *sungkan* untuk mengingatkan anggota yang sudah lebih lama berada di BTQ. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran diri merupakan faktor lain yang berhubungan dengan tingkat komitmen yang dimiliki oleh anggota BTQ. Didukung oleh hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kesadaran diri dan kematangan beragama terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Tugurejo, Semarang (Agus & Hasyim, 2015) yang mengatakan bahwa kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dengan adanya fenomena permasalahan diatas, peneliti tertarik lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai kesadaran diri, dukungan sosial, dan komitmen organisasi pada anggota dan pengurus BTQ. Sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi pada *Musyrifah* BTQ, dengan Kesadaran Diri sebagai Variabel Mediasi”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada *musyrifah* BTQ?
2. Bagaimana tingkat kesadaran diri yang dimiliki oleh *musyrifah* BTQ?
3. Bagaimana tingkat dukungan sosial pada *musyrifah* BTQ?
4. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kesadaran diri pada *musyrifah* BTQ?
5. Apakah terdapat pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi pada *musyrifah* BTQ?
6. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi dengan kesadaran diri sebagai variabel mediasi pada *musyrifah* BTQ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada *musyrifah* BTQ.
2. Untuk mengetahui tingkat kesadaran diri pada *musyrifah* BTQ.
3. Untuk mengetahui tingkat dukungan sosial pada *musyrifah* BTQ.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kesadaran diri pada *musyrifah* BTQ?
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi pada *musyrifah* BTQ.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi dengan kesadaran diri sebagai variabel mediasi pada *musyrifah* BTQ.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis berupa pengembangan keilmuan psikologi dengan pembuktian pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi, dengan kesadaran diri sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara praktis terhadap kampus dan organisasi BTQ mengenai komitmen organisasi. Sehingga apabila terdapat pengaruh antara dukungan sosial terhadap komitmen organisasi melalui kesadaran diri, maka dapat memberikan penambahan kebijakan baru berupa :

- a. Pelatihan kesadaran diri bagi mahasiswa atau anggota organisasi untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasinya.
- b. Peningkatan dukungan organisasi maupun dukungan sosial yang mendukung mahasiswa atau anggota organisasi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan

“*Terms of an individual’s degree of identification and involvement in the work organization*” yang artinya adalah kekuatan identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam menjalankan proses komunikasi di suatu organisasi tertentu (Porter, Steers, & Mowday, 1974 : 603-609).

Didukung dengan (Handoko, 2004:146) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Seseorang yang menunjukkan keterlibatan yang tinggi sebagai karyawan dalam suatu organisasi dapat dikatakan karyawan yang memiliki komitmen. Upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Individu - individu yang berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di Organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan individu - individu yang tidak memiliki komitmen. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam bentuk sikap dan perilaku di Organisasi (Basriani, 2016).

Komitmen organisasi memiliki sebuah konsep yang didefinisikan oleh Allen dan Meyer (1990) dalam (Darmawan, 2013) yang memiliki tiga dimensi, yaitu: *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. Dimana *affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara

emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Dan *normative commitment* adalah merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, dan kebahagiaan (Basriani, 2016). Selain itu, pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Caldwell, Chatman, dan O'Reilly (dalam Singh, 2008) yang menyatakan komitmen organisasi memiliki tiga dasar kelekatan yang terpisah, yaitu: *compliance*, *identification*, dan *internalization*. Dimana, *compliance* mengarah kepada kelekatan instrumental dalam bentuk *reward* khusus. *Identification* mengarah pada kelekatan individu berdasarkan keinginan untuk bergabung dengan organisasi. Dan *internalization* lebih mengarah kepada persamaan antara nilai individu dan organisasi (Novianti, 2012).

Berdasarkan definisi komitmen organisasi yang telah disebutkan para ahli, dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah suatu keinginan atau niat yang dimunculkan dari dalam diri seorang. Seseorang yang dapat memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja akan selalu bersedia dan terlibat aktif dalam usaha - usaha mewujudkan tujuan perusahaan atau memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Steers (1985) menjelaskan 3 aspek utama komitmen organisasi, yaitu:

a. Aspek Identifikasi

Identifikasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Misal, ketika organisasi dapat dilakukan dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi. Sehingga diharapkan karyawan dengan rela memberikan sumbangsih keterlibatannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disisi lain karyawan juga berpikir bahwa tujuan organisasi yang ada akan membawa mereka pada pemenuhan akan kebutuhan. Kepercayaan karyawan akan pemenuhan kebutuhan mereka dalam organisasi, menyebabkan kerelaan mereka dalam melaksanakan pemenuhan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Aspek Keterlibatan

Keterlibatan adalah kesediaan karyawan dalam mengikuti setiap kegiatan atau aktivitas kerja organisasi dengan usaha yang terbaik dalam pemenuhan kepentingan organisasi. Misal, dengan adanya keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan organisasi menjadikan karyawan dapat merasakan bahwa hasil akhir merupakan keputusan bersama. Sehingga karyawan akan merasa diterima sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini dapat membuat karyawan mau bekerja dengan senang hati baik dengan pimpinan maupun rekan sekerjanya.

c. Aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas Karyawan adalah keinginan kuat karyawan untuk menjadi bagian dalam organisasi maupun perusahaan yang ditempatinya. Dimana, keinginan kuat tersebut dapat digambarkan sebagai kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika dirasa perlu bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi dibedakan atas tiga komponen, yaitu : *affective*, *continuance*, dan *normative commitment*, dimana maksud dari ketiga komponen tersebut adalah:

a. *Affective*

Komitmen afektif berkaitan dengan kongruensi antara nilai dan tujuan pribadi karyawan dengan nilai dan tujuan organisasi (Dahesihsari & Ali, 2002). Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, keterlibatan, identifikasi karyawan dengan organisasinya (Gautama, Thaneswor, Van Dick, R., dan Wagner, U., 2004). Karyawan dengan komitmen afektif masih bergabung dengan organisasi karena mereka menginginkan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Menurut (Kuntjoro, 2002) pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

b. *Continuance*

Komitmen kontinuitas ini berkaitan dengan pertimbangan nasional dalam diri karyawan mengenai untung ruginya mereka bertahan dalam

organisasi (Dahesihsari & Ali, 2007). Komitmen kontinuitas berkaitan dengan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi (Gautama, 2004). Karyawan yang memiliki komitmen kontinuitas, masih bergabung dengan organisasinya karena ia akan menanggung kerugian apabila ia meninggalkan organisasi atau dengan kata lain karyawan tersebut masih tetap bergabung dengan organisasi karena membutuhkannya.

c. Normative Commitment

Komitmen normatif berkaitan dengan apa yang dianggap dan apa yang seharusnya dilakukan oleh pegawai (Dahesihsari & Ali, 2002). Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi (Gautama dkk, 2004). Karyawan dengan komitmen normatif, masih bergabung dengan organisasi karena mereka merasa melakukannya. Menurut (Kuntjoro, 2002) komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Bagaimanapun juga komitmen normatif mungkin dapat berkembang ketika organisasi menyediakan "*rewards in advance*" untuk pegawai mereka (seperti membiayai kuliah) atau membuat pengeluaran-pengeluaran yang berarti bagi karyawan (seperti biaya pelatihan kerja). Penghargaan ini merupakan penyebab pegawai merasa berkewajiban untuk membalas kepada organisasi sampai lunas hutangnya (Scholl dikutip dalam Coetzee 2005). Sehingga setiap

komponen komitmen tersebut mempunyai derajat yang berbeda-beda.(Hidayat, 2014)

Sedangkan menurut Minner (1992) komitmen organisasi ditandai oleh tiga aspek, diantaranya:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotan dalam organisasi.

Peneliti lebih condong terhadap aspek komitmen dari (Allen & Meyer, 1990) yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinyu. Komitmen afektif merupakan bagaimana kebanggaan dan kebahagiaan seseorang dalam keterikatannya pada organisasi. Komitmen normatif merupakan bagaimana seseorang memberikan tanggungjawabnya terhadap organisasi dan bagaimana persepsinya tentang alternatif lowongan pada organisasi lain. Sedangkan komitmen kontinyu adalah bagaimana seseorang memiliki loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek yaitu: kesenangannya terhadap organisasi (komitmen afektif), kewajibannya dalam organisasi (komitmen normatif), dan keinginannya melanjutkan organisasi (komitmen kontinyu).

3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Allen & Meyer (dalam Umam, 2012, h. 261-262), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi yaitu:

a. Karakteristik Pribadi Individu

Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

b. Karakteristik Organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

c. Pengalaman Selama Berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

Streers & Porter (dalam Sopiah, 2008), mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi, yaitu:

a. Faktor Pribadi (*personal factors*)

Meliputi ekspektasi pekerjaan (*job expectations*), kontrak psikologis (*psychological contract*), faktor pilihan pekerjaan (*job choice factors*), dan karakteristik pribadi (*personal characteristic*). Keseluruhan faktor ini membentuk komitmen awal pada individu.

b. Faktor Organisasi (*organizational factors*)

Meliputi pengalaman awal kerja (*initial works experiences*), lingkup pekerjaan (*job scope*), supervisi (*supervision*), dan tujuan konsistensi organisasi (*goal consistency organizational*). Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab individu.

c. Faktor Non Organisasi (*non organizational factors*)

Meliputi ketersediaan pekerjaan alternatif (*availability of alternative jobs*). Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada, dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Selain itu (Steers, 1984) juga menyatakan ada beberapa faktor khusus yang mempengaruhi keputusan untuk tetap berpartisipasi atau pengunduran diri seorang pekerja, yaitu:

- a. Faktor-faktor organisasi secara keseluruhan. Misalnya, praktek pembayaran dan promosi, serta ukuran atau besarnya organisasi.

- b. Faktor-faktor lingkungan kerja yang langsung. Misalnya, gaya organisasi, dan pola interaksi antar anggota kelompok.
- c. Faktor kandungan tugas. Misalnya, berulang tidaknya tugas, kejelasan peranan, dan autonomi.
- d. Faktor-faktor pribadi. Misalnya, umur, masa jabatan, kepribadian, dan minat terhadap profesi.

Berdasarkan beberapa faktor diatas, diketahui bahwa secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang yaitu: faktor pribadi sebagai pembentuk komitmen awal seseorang terhadap organisasi, faktor organisasi yang akan membentuk dan memunculkan tanggungjawab seseorang terhadap organisasi, dan faktor non organisasi yang meliputi ada dan tidaknya alternatif organisasi lain yang lebih baik.

4. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Steer (1977) memberikan analisis tentang model tahapan komitmen organisasional menjadi tiga tahap yaitu:

- a. Tahap Pertama : *Organization entry*.

Merupakan tahap dimana individu memilih organisasi atau perusahaan yang akan dimasukinya. Dalam hal ini, akan mencakup masalah kesesuaian nilai-nilai, profesi dan karir individu dengan organisasi. Meskipun sebenarnya pada tahap ini, pemilihan terjadi pada kedua belah pihak. Dimana individu memilih organisasi atau perusahaan yang akan dimasukinya dan organisasi atau perusahaan memilih individu yang akan bekerja atau beraktivitas di dalamnya.

b. Tahap kedua : *Organizational Commitment*.

Pada tahap ini individu menetapkan kedalaman keterlibatannya dengan organisasi atau perusahaan. Kemudian, pada tahap ini akan diketahui sejauh mana identifikasi individu terhadap tujuan-tujuan organisasi, nilai-nilai organisasi serta keinginan untuk bekerja keras dalam melaksanakan misi organisasi. Pada tahap ini pula akan dilihat bagaimana komitmen seorang individu, yaitu apakah komitmen organisasionalnya tinggi atau rendah. Hal yang perlu mendapatkan perhatian pada tahap ini adalah kemungkinan terjadinya penurunan (degradasi) komitmen individu terhadap organisasi dari berkomitmen tinggi menjadi rendah. Hal ini pertanda adanya persoalan atau masalah pada individu atau organisasi tersebut. Sehingga organisasi perlu melakukan evaluasi untuk mencari faktor-faktor penyebab untuk kemudian melakukan langkah-langkah strategis agar mampu mengembalikan komitmen individu tersebut tetap tinggi.

c. Tahap ketiga : *Propensity*.

Pada tahap ini menentukan arah kecenderungan individu dengan kondisi tinggi rendahnya komitmen terhadap organisasi. Individu dengan komitmen yang rendah biasanya akan cenderung memiliki motivasi yang rendah, berkinerja buruk, dan memiliki tingkat keterlibatan yang rendah bahkan pada titik kulminasi tertentu individu tersebut cenderung ingin keluar dari organisasi. Sedangkan pada individu dengan komitmen yang tinggi, kecenderungannya adalah dia akan tetap berusaha untuk berada di

organisasi tersebut, memiliki motivasi yang kuat, kinerjanya cenderung meningkat dan keterlibatannya dalam interaksi organisasi sangat tinggi. Bahkan pada titik kulminasi tertentu mereka siap berkorban demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, karena itu merupakan kepuasan bagi diri mereka.

Sehingga, dapat diketahui bahwa terdapat tiga tahap dalam terjadinya proses berkomitmen seseorang terhadap organisasinya. Dimulai dengan pemilihan organisasinya, pemantapan dalam keterlibatannya didalam organisasi, dan kemudian tinggi-rendahnya komitmen terhadap organisasi tersebut.

5. Komitmen Organisasi dalam Pandangan Islam

Beberapa sifat yang ditanamkan dalam Islam, dipuji al-Quran dan berkonsekuensi mendapatkan pahala yang besar adalah setia dan komitmen terhadap perjanjian dan kesepakatan yang telah dibuat. Allah telah menjadikan sikap komitmen terhadap perjanjian termasuk bagian dari keimanan, dan menjadikannya sebagai penopang bagi urusan-urusan manusia. Manusia membutuhkan kerjasama dengan sesamanya. Dimana kerjasama itu tidak mungkin terwujud kecuali dengan menjaga kesepakatan dan kesetiaan. Kalau bukan karena hal itu, niscaya hati-hati manusia akan lari dan rusaklah kehidupan manusia. Karena itulah Allah memperingatkan tentang pentingnya urusan ini..." (Adz Dzari'ah ila Makarim asy Syari'ah, hal. 292).

Beberapa dalil firman Allah SWT yang dikutip mengenai ayat yang membicarakan tentang menepati janji adalah

“.....وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا.....”

Yang artinya: *“Dan orang-orang yang menepati janjinya jika ia berjanji.”* Dalam (QS: Al-Baqarah: 177). Kemudian, Allah juga berfirman mengenai suatu kaum yang telah dibinasahkan karena tidak menepati janji.

Pada ayat ini dijelaskan bahwa setiap muslim harus menepati janji yang telah dia buat terhadap orang lain. Hal ini merupakan bagaimana mereka dapat berkomitmen terhadap janji yang telah mereka pegang teguh atasnya dan melaksanakan janji tersebut. Komitmen terhadap organisasi juga merupakan bagaimana seseorang dapat memegang teguh janjinya untuk tetap berkomitmen terhadap organisasinya semenjak mereka telah menjadi anggota ataupun bagian dari organisasi.

Kemudian dalam surat :

“وَمَا لَأَوْجَدْنَا كُفْرَهُمْ مِنْ عَهْدٍ وَإِنْ وَجَدْنَا أَكْثَرَ هُمْ لَفَاسِقِينَ”

Yang artinya yaitu: *“Dan Kami tidak mendapati kebanyakan mereka memenuhi janji. Sebaliknya yang Kami dapati kebanyakan mereka adalah orang-orang yang benar-benar fasik”* dalam (QS: Al-A’raf : 102). Dimana, komitmen merupakan janji individu untuk memenuhi aktivitas-aktivitas didalam organisasi.

Ayat ini menerangkan bahwa seseorang yang tidak dapat memenuhi janjinya adalah termasuk dalam golongan orang yang fasik. Ini menandakan bahwa menunaikan janji merupakan hal yang penting bagi seorang muslim.

Sebagaimana halnya seseorang yang telah memutuskan untuk memilih dan memasuki organisasi untuk terlibat didalamnya, maka ia harus berkomitmen dan berpegang teguh terhadap janjinya untuk tetap berada di organisasi sampai waktu yang telah disepakati atau dijanjikan bersama.

Kemudian dalam surat :

”إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۗ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ عَظِيمًا جَزَاءً“

Yang artinya yaitu : *Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar.*

Pada ayat ini menjelaskan bahwa terdapat balasan yang besar bagi orang-orang yang mengadakan perbaikan dan ikhlas dalam mengerjakan agama Allah. Hal ini juga dimaksudkan agar manusia dapat melakukan perbaikan-perbaikan pada diri dan lingkungannya, termasuk ketika dia berada di dalam organisasi. Maka diharapkan dia juga dapat membawa komitmen yang baik dan berpegang teguh padanya. Dan Allah memberikan pahala bagi mereka yang melakukan perbaikan dengan tulus dan ikhlas.

B. Kesadaran Diri

1. Pengertian Kesadaran Diri

Self-awareness atau kesadaran diri adalah bahan baku yang penting dalam menunjukkan kejelasan dan pemahaman tentang perilaku seseorang. Kesadaran diri juga merupakan sesuatu yang bisa memungkinkan orang lain mampu mengamati dirinya sendiri maupun membedakan dirinya dari dunia (orang lain), serta yang memungkinkan orang lain mampu menempatkan diri dari suatu waktu dan keadaan (Laila & Meri, 2016). *Self-awareness* ialah kesadaran diri seseorang yang mampu memahami, menerima dan mengelola seluruh potensi untuk pengembangan hidup di masa depan (Goleman, 1999). Terdapat ahli yang menyamakan *self-awareness* dengan *self-consciousness* (Auzoult and Hardy-Massard, 2014). Sedangkan pada prinsipnya, kesadaran diri terkait erat dengan pemahaman dan penerimaan diri. Dengan adanya kesadaran diri, seseorang berupaya untuk mengetahui seluruh aspek hidup yang berhubungan dengan kelebihan maupun kekurangan dalam dirinya (Thomasson, 2006). Orang yang memiliki kesadaran diri, adalah orang yang menilai diri sendiri yang terkait dengan pengalaman-pengalaman dalam hidupnya (Andren, 2012).

Bagi seorang individu, kesadaran diri berfungsi untuk mengendalikan seluruh emosi agar dapat dimanfaatkan dalam menjalin relasi sosial antara ia dengan orang lain (Auzoult & Hardy Massard, 2014). Ia harus mampu mengendalikan diri dari sifat-sifat emosi negatif, dan lebih menonjolkan hal-hal yang positif, sehingga hubungan sosialnya dengan orang lain tidak

terganggu (Agoes, 2016). Selain itu, kesadaran diri juga berfungsi sebagai pengendalian diri dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya, agar ia berhasil mengatasi masalah (coping skill) (Duval & Silvia, 2002).

Menurut Abraham Maslow dalam teori humanistik mengemukakan tentang kesadaran diri dengan mengerti dan memahami siapa diri kita, bagaimana menjadi diri sendiri, memahami apa potensi yang kita miliki, bagaimana gaya yang kita miliki, apa langkah-langkah yang kita ambil, apa yang kita rasakan, nilai-nilai apa yang kita miliki dan yakini, dan bagaimana arah perkembangan yang akan kita tuju dan cita-citakan (David, 2012).

Kemudian ditambahkan oleh Steven dan Howard (2003) yang menjelaskan bahwa kesadaran diri adalah kemampuan mengenali perasaan, alasannya merasakan hal tersebut, serta menyadari pengaruh perilaku seseorang terhadap orang lain. Hal tersebut meliputi kemampuan menyampaikan pikiran dan perasaan seseorang secara jelas, membela diri dan mempertahankan pendapat (asertif), mengarahkan dan mengendalikan diri, kemampuan untuk mandiri, mengenali dan menerima kekurangan serta kelebihan dirinya, mewujudkan potensi yang dimilikinya, dan puas terhadap potensinya tersebut.

Sehingga dapat diketahui bahwa kesadaran diri merupakan bagaimana individu dapat mengetahui secara sadar tentang apa yang dilakukannya, mengenali perasaannya, menyadari secara penuh perilakunya terhadap orang lain, menyadari keputusan yang diambil, serta menyadari tujuan dan

tanggung jawab yang harus dilakukannya sehingga dapat mencapai apa yang dicita-citakan.

2. Aspek-aspek Kesadaran Diri

Menurut Goleman (2002) kesadaran diri sebagai kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Selain itu, kesadaran diri juga berarti menetapkan tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Aspek dalam kesadaran diri tersebut adalah mengenali emosi, pengakuan diri yang akurat, dan kepercayaan diri.

Sedangkan menurut Charles dalam membentuk self-awareness dalam diri seseorang dibutuhkan sebuah kerangka kerja yang terdiri dari lima elemen primer, diantaranya: *attention* (perhatian), *wakefulness* (kesiagaan/kesadaran), *architecture* (arsitektur), *recall of knowledge* (mengingat pengetahuan), dan *self-knowledge* (pengetahuan diri) yaitu:

a. *Attention*

Pemusatan sumber daya mental ke hal-hal eksternal maupun internal. Kita dapat mengarahkan atensi kita terhadap peristiwa-peristiwa eksternal maupun internal, dan oleh sebab itu, kesadaran pun dapat kita arahkan ke peristiwa eksternal dan internal.

b. *Wakefulness*

Kontinum dari tidur hingga terjaga. Kesadaran, sebagai suatu kondisi kesiagaan memiliki komponen arousal. Dalam bagian kerangka kerja *awareness* ini, kesadaran adalah suatu kondisi mental yang dialami

seseorang sepanjang hidupnya. Kesadaran terdiri dari berbagai level awareness dan esksetasi yang berbeda, dan kita bisa mengubah kondisi kesadaran kita menggunakan berbagai hal.

c. Architecture

Lokasi fisik struktur fisiologis dan proses-proses yang berhubungan dengan struktur tersebut yang menyongkong kesadaran. Sebuah konsep dari definitive dari kesadaran adalah bahwa kesadaran memiliki sejumlah struktur fisiologis (suatu struktur arsitektural). Diasumsikan bahwa kesadaran berpusat di otak dan dapat di definisikan melalui penyelidikan terhadap korelasi naural kesadaran di otak dan dapat diidentifikasi melalui penyelidikan terhadap korelasi neural kesadaran.

d. Recall of Knowledge

Proses pengambilan informasi tentang pribadi yang bersangkutan dengan dunia sekelilingnya.

e. Self-Knowledge

Pemahaman tentang informasi jati diri pribadi seseorang. Pertama, terdapat pengetahuan fundamental bahwa anda adalah anda.

Sehingga, dapat diketahui bahwa kesadaran diri memiliki tiga aspek yaitu bagaimana seseorang dapat mengenali emosinya, memiliki kepercayaan diri, dan bagaimana melakukan pengakuan diri secara akurat.

3. Faktor-faktor Kesadaran Diri

Mangkunegara (2006), yang mengacu pada teori mead menambahkan faktor standar kesadaran diri individu dalam melakukan pekerjaannya, antara lain:

- a. Waktu yang dipergunakan dalam ketepatan kerja.
- b. Proses tanggung jawab terhadap kondisi pekerjaan yang dibebankan.
- c. Kemampuan mengevaluasi hasil pekerjaan.

Kesadaran diri ini (dalam Elma, 2011) memiliki tiga komponen antara lain:

- a. *Self knowlege* (pengetahuan diri) merupakan pemahaman tentang informasi jati diri pribadi seseorang, individu akan sadar dengan dirinya sendiri, bahwa individu memiliki kekurangan serta kelebihan, serta dalam kesehariannya individu sadar hal tersebut adalah dirinya.
- b. *World knowledge* (pengetahuan tentang dunia) merupakan kemampuan individu dalam mengingat sejumlah fakta dari memori jangka panjang. Kesadaran akan tanggung jawab dapat terbentuk dengan mengingat peristiwa-peristiwa di luar dirinya.
- c. *Activation of knowlege* (aktivitas pengetahuan), merupakan kemampuan individu dalam menyadari tindakan-tindakan orang lain. Kesadaran akan kejujuran individu akan terbentuk dengan melihat orang lain sebagai contoh nyata. Individu akan belajar bagaimana membentuk suatu kesadaran diri dalam dirinya melalui orang lain.

Berdasarkan beberapa faktor diatas, dapat diketahui bahwa kesadaran diri memiliki berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi. Beberapa faktor tersebut diantaranya adalah bagaimana seseorang memahami tentang pengetahuan dirinya, pengetahuan tentang dunia, dan bagaimana seseorang mampu menyadari tindakan orang lain.

4. Proses Terjadinya Kesadaran Diri

Menurut (Sastrowardoyo, 1991) untuk mencapai kesadaran diri yang kreatif, seseorang harus melalui empat tahapan yaitu:

a. Tahap ketidaktahuan

Tahap ini terjadi pada seorang bayi yang belum memiliki kesadaran diri, atau juga dapat disebut sebagai tahap kepolosan.

b. Tahap berontak

Tahap ini identik dengan memperlihatkan permusuhan dan pemberontakan untuk memperoleh kebebasan dalam usaha membangun “*inner strength*”. Pemberontakan ini merupakan hal yang wajar sebagai masa transisi yang perlu dialami dalam pertumbuhan. Hal ini dapat menghentikan ikatan-ikatan lama untuk masuk ke situasi yang baru, dengan keterikatan yang baru pula.

c. Tahap kesadaran normal akan diri

Di tahap ini seseorang dapat melihat kesadaran-kesadarannya untuk kemudian membuat dan mengambil tindakan yang bertanggung jawab. Belajar dari pengalaman-pengalaman sadar akan diri sendiri, dimaksudkan satu kepercayaan yang positif terhadap kemampuan diri.

Kesadaran diri ini memperluas pengendalian manusia atas kehidupannya, dan tahu bagaimana harus mengambil keputusan dalam hidupnya.

d. Tahap kesadaran diri kreatif

Di tahap ini seseorang mencapai kesadaran diri yang kreatif mampu melihat kebenaran secara objektif dengan mengesampingkan perasaan-perasaan dan keinginan-keinginan subjektifnya. Tahapan ini bisa diperoleh antara lain melalui aktivitas religius, ilmiah atau dari kegiatan-kegiatan lain diluar kegiatan-kegiatan yang rutin. Melalui tahapan ini, seseorang mampu untuk melihat hidupnya dari perspektif yang lebih luas, bisa memperoleh inspirasi-inspirasi, dan membuat peta mental yang menunjukkan langkah dan tindakan yang diambilnya.

Berdasarkan pemaparan diatas, diketahui bahwa dalam proses terjadinya kesadaran diri memiliki 4 tahapan yaitu: tahap ketidaktahuan, tahap berontak, tahap normal akan dirinya, dan tahap kesadaran diri kreatif.

5. Kesadaran Diri dalam Pandangan Islam

Kesadaran diri dalam al-Qur'an mengandung pengertian menemukan jati diri dengan cara mendidik dan menghidupkan potensi-potensi fitrah dan internal yang ada pada wujud dirinya dan kemudian menjiwai (memahami dengan hati) hakikat-hakikat keberadaan dan nama-mana serta sifat-sifat Ilahi (dalam islamquest.net).

Muhammad Ali Shomali memaparkan manfaat kesadaran diri yang terangkum dalam enam bagian yaitu:

1. Kesadaran diri adalah alat kontrol kehidupan. Hal yang paling penting dalam konteks ini adalah seorang Mukmin bisa tahu bahwa ia adalah ciptaan Tuhan yang sangat berharga dan tidak melihat dirinya sama seperti hewan lain yang hanya memiliki kebutuhan dasar untuk dipuaskan dan diperjuangkan.
2. Mengenal berbagai karakteristik fitrah eksklusif yang memungkinkan orang melihat dengan siapa mereka.
3. Mengetahui aspek ruhani dari wujud kita. Ruh kita bukan saja dipengaruhi oleh amal perbuatan kita, tetapi juga oleh gagasan-gagasan kita.
4. Memahami bahwa kita tidak diciptakan secara kebetulan. Dalam memahami manfaatnya, mekanisme proses alami manusia yang senantiasa mencari alasan bagi keberadaan hidupnya. Melalui kesadaran diri, perenungan dan tujuan penciptaan, orang akan sadar bahwa pribadi masing-masing itu unik (berbeda satu sama lain) dengan satu misi dalam kehidupan.
5. Manusia akan memperoleh bantuan besar dalam menghargai unsur kesadaran dengan benar dan kritis terhadap proses perkembangan dan penyucian ruhani.

Kesadaran diri yang bersifat global dan universal memiliki pengertian kesadaran dan pengetahuan terhadap diri dalam kaitannya dengan alam

bahwa: dari mana saya datang? Saya berada di mana sekarang? Dan nanti saya akan kemana? Pada kesadaran diri semacam ini, manusia akan menyingkap bahwa dirinya merupakan salah satu bagian dari “keseluruhan” (kull) yang bernama alam dunia, ia akan mengetahui bahwa dirinya itu tidak independen dan tidak mandiri, dirinya itu bergantung, yakni ia ada bukan dengan sendirinya, ia hidup bukan dengan sendirinya dan akan meninggalkan dunia ini bukan melalui dirinya, ia hendak memperjelas kondisi dirinya pada “keseluruhan” ini (dalam Majmu'-el Atsar).

Dalam al-Qur'an terdapat banyak ayat-ayat tentang *mabda'* (awal penciptaan) dan *ma'ad* (akhirat) manusia yang semuanya mengajak umat manusia untuk menyadari tentang hakikat hidup di dunia dan di akhirat yaitu:

“الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ”

Yang artinya: “(yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: “Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji'uun” (QS: Al-Baqarah: 156).

Pada makna ayat tersebut mengungkapkan bahwa sesungguhnya setiap manusia dan apa-apa yang dimilikinya di dunia ini adalah milik Allah seluruhnya, dan hanya kepada Allah manusia kembali. Ayat ini senantiasa mengingatkan manusia untuk sadar akan dirinya bahwa kehidupannya di dunia ini hanyalah sementara, dan dia sadar bahwa Allah adalah tujuan akhirnya.

Kemudian dalam surat :

“هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ طِينٍ ثُمَّ قَضَىٰ أَجَلًا وَأَجَلٌ مُّسَمًّى عِنْدَهُ ثُمَّ أَنْتُمْ تَمْتَرُونَ”

Yang artinya: “*Dialah Yang menciptakan kamu dari tanah, sesudah itu ditentukannya ajal (kematianmu), dan ada lagi suatu ajal yang ada pada sisi-Nya (yang Dia sendirilah mengetahuinya), kemudian kamu masih ragu-ragu (tentang berbangkit itu)*” (QS: Al-An’am: 2).

Didukung dengan ayat di atas yang menjelaskan bahwa manusia telah ditentukan ajalnya masing-masing, agar mereka sadar bahwa kehidupan mereka ini tidak kekal dan hanya sementara. Dan supaya mereka sadar bahwa Allah adalah tuhan mereka, yang menciptakan dan menghidupkan mereka. Hal ini memberikan peringatan bahwa manusia sesungguhnya harus sadar akan siapa mereka, dan apa tujuan hidup mereka, termasuk dalam menggapai ridho Allah dalam pekerjaannya didunia.

Kemudian dalam surat :

“اللَّهُ الَّذِي خَلَقَكُمْ ثُمَّ رَزَقَكُمْ ثُمَّ يُمِيتُكُمْ يُحْيِيكُمْ كُمْ هَلْ مِنْ شُرَكَائِكُمْ مَنْ يَفْعَلُ مِنْ دَلِكُمْ مِنْ شَيْءٍ

سُبْحَانَهُ عَمَّا تَعَالَىٰ يُشْرِكُونَ”

Yang artinya: “*Allah-lah yang menciptakan kamu, kemudian memberimu rezeki, kemudian mematikanmu, kemudian menghidupkanmu (kembali)*” (QS: Ar-Rum: 40).

Pada ayat ini menandakan bahwa manusia harus memiliki kesadaran bahwa dalam kehidupan, kematian, dan rezeki itu sudah pasti Allah yang tentukan. Dan mereka dituntut untuk sadar bahwa yang tidak pasti adalah amal, yang akan dipertanggungjawabkan terhadap Rabbnya.

Sehingga dengan beberapa ayat diatas menyadarkan manusia akan hakikat manusia sebenarnya yang telah Allah tentukan didalam firmanNya. Sedangkan kesadaran diri memiliki tingkatan dan cabang-cabang yang beragam seperti fitrah (bawaan), global (universal) dan irfani (sufistik) yang tingkatan sempurnanya itu adalah kesadaran diri irfani (sufistik) yang ia telah terkait dan menyatu dengan hubungan dan korelasi manusia dengan realitas serta kesejatian hakikinya yang tidak lain hal itu adalah khalifatullah (islamquest.net, diakses pada 27/03/2018). Dengan adanya kesadaran diri akan hakikat manusia maka dengan begitu menyadari tugasnya didalam kehidupan yang dijalani.

C. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Taylor (2009) mendefinisikan dukungan sosial adalah informasi dari orang lain yang dicintai atau memberikan perhatiannya, berharga, dan merupakan bagian dari jaringan komunikasi serta saling memiliki kewajiban. Kemudian, Caplan (dalam Seers, Mc.Gee, Serey, & Graen, 1983) mengungkapkan bahwa dukungan sosial adalah tindakan menolong orang lain dan ketenteraman berkomunikasi dengan orang lain. Perilaku menolong ini termanifestasi dalam tiga bentuk yaitu pertama, pemberian

perhatian afeksi dan pemeliharaan yang membantu mempertahankan harga diri dan mendukung keyakinan, kedua adalah bantuan informasi dan bimbingan pemecahan masalah yang praktis, dan ketiga yaitu dukungan dalam bentuk pemberian dorongan berupa penilaian atau umpan balik (Crider, 1983).

Safarino (1990) mengungkapkan bahwa dukungan sosial mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan atau kepedulian, atau membantu orang menerima sesuatu dari orang lain atau kelompok lain. Menurut Katz & Kahn (1979), komunikasi akan memberikan sifat positif disertai rasa suka, rasa percaya, dan adanya penghormatan yang sangat berarti yang dirasakan bagi orang yang mendapat dukungan sosial. Sedangkan Gottlieb (dalam Smet, 1994) menjelaskan bahwa dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasihat verbal, dan nonverbal, bantuan nyata, atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial atau didapat karena kehadiran mereka dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima.

Sehingga berdasarkan beberapa pendapat mengenai dukungan sosial maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah suatu bentuk hubungan interpersonal dengan orang-orang yang ada di sekitar, yang didalamnya terdapat pemberian bantuan yang dapat berupa empati dan diberikan melalui proses komunikasi, penghargaan dari orang yang mendapatkan bantuan, serta perasaan diperhatikan dari orang yang menerima bantuan atau dukungan.

2. Aspek-aspek Dukungan Sosial

Menurut Caplan (dalam Crider, 1983) dukungan sosial mempunyai 3 komponen, yaitu perhatian emosional, informasi, dan penilaian dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Perhatian emosional

Yaitu individu merasa bahwa orang-orang yang ada di sekitarnya memberikan perhatian pribadi pada dirinya dan membantu memecahkan masalah, baik masalah yang dihadapi dalam pekerjaan maupun masalah pribadi.

b. Informasi

Yaitu individu mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan dan juga dapat menyampaikan informasi kepada individu-individu yang lain.

c. Penilaian

Yaitu individu mendapatkan perhatian dorongan, umpan balik atau penilaian yang mendukung atas pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Sarafino (1994) aspek-aspek dukungan sosial meliputi :

a. Dukungan emosional

Dukungan emosional meliputi perasaan empatik, perhatian, dan keprihatinan terhadap orang lain. Memberikan individu perasaan nyaman, tenang, dimiliki, dan merasa dicintai ketika sedang memiliki masalah atau berada dalam situasi yang stressfull.

b. Dukungan penghargaan

Dukungan penghargaan terlihat dari ekspresi seseorang ketika memberikan penghargaan yang positif, dorongan atau persetujuan terhadap ide atau perasaan individu dan perbandingan positif antara individu yang satu dengan yang lain.

c. Dukungan instrumental

Dukungan instrumental meliputi bantuan langsung, yaitu ketika seseorang memberikan atau meminjamkan uang atau pertolongan berupa pekerjaan ketika orang lain menghadapi situasi yang stressfull.

d. Dukungan informasional

Dukungan informasional meliputi pemberian nasehat, petunjuk, saran atau umpan balik tentang bagaimana seseorang mengerjakan sesuatu.

Berdasarkan pendapat tokoh diatas, peneliti cenderung kepada pendapat (Sarafino, 1994) yang mengatakan bahwa aspek dari dukungan sosial yang mendukung adalah dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasional.

3. Faktor-faktor Dukungan Sosial

Tidak semua orang mendapatkan dukungan sosial seperti yang diharapkannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mendapatkan dukungan sosial sesuai dengan kebutuhannya. Setidaknya ada 3 faktor yang menyebabkan seseorang menerima dukungan (Sarafino, 1994) :

a. Potensi penerimaan dukungan

Tidak mungkin seseorang memperoleh dukungan sosial seperti yang diharapkannya jika dia tidak sosial, tidak pernah menolong orang lain, dan tidak membiarkan orang lain mengetahui bahwa dia sebenarnya memerlukan pertolongan. Beberapa orang tidak perlu *assertive* untuk meminta bantuan orang lain, atau merasa bahwa mereka seharusnya tidak tergantung dan menyusahkan orang lain.

b. Potensi penyedia dukungan

Seseorang yang seharusnya menjadi penyedia dukungan bisa saja tidak mempunyai sesuatu yang dibutuhkan orang lain, atau mungkin mengalami stress sehingga tidak memikirkan orang lain, atau bisa saja tidak sadar akan kebutuhan orang lain.

c. Komposisi dan struktur jaringan sosial

Maksud dari jaringan sosial adalah hubungan yang dimiliki individu dengan orang-orang dalam keluarga dan lingkungannya. Hubungan ini dapat bervariasi dalam ukuran (jumlah orang yang sering berhubungan dengan individu), frekuensi hubungan (seberapa sering individu bertemu

dengan orang-orang tersebut), komposisi (apakah orang-orang tersebut keluarga, teman, rekan kerja, dan sebagainya), serta kedekatan hubungan tersebut.

Kemudian menurut (Stanley, 2007), faktor- faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah sebagai berikut :

a. **Kebutuhan fisik**

Kebutuhan psikis yang dimaksud merupakan sandang, pangan, dan papan. Dimana ketika seseorang tidak tercukupi kebutuhan fisiknya maka seseorang tersebut akan kurang mendapat dukungan sosial.

b. **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan sosial yang dimaksud yaitu dengan adanya aktualisasi diri yang baik maka seseorang lebih dikenal dilingkungan masyarakatnya daripada orang yang tidak pernah bersosialisasi di masyarakat. Orang yang mempunyai aktualisasi diri yang baik cenderung selalu ingin mendapatkan pengakuan dilingkungan masyarakatnya. Untuk itu pengakuan sangat diperlukan untuk memberikan penghargaan seseorang dalam membangun dukungannya.

c. **Kebutuhan psikis**

Kebutuhan psikis yang dimaksud adalah ketika seseorang sedang menghadapi masalah baik ringan maupun berat, maka orang tersebut akan cenderung mencari dukungan sosial dari orang-orang sekitar sehingga dirinya merasa dihargai, diperhatikan dan dicintai dalam lingkungannya.

Sehingga dapat diketahui bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dukungan sosial diantaranya adalah kebutuhan fisik yang meliputi sandang, pangan, dan papan, kemudian kebutuhan sosial yang mencakup aktualisasi diri terhadap masyarakat di sekitarnya, dan kebutuhan psikis yang mencakup perasaan dihargai dan dicintai oleh lingkungannya.

4. Fungsi dan Pengaruh Dukungan Sosial

Dalam Sarason (1987) dikatakan bahwa individu dengan dukungan sosial yang tinggi memiliki pengalaman hidup yang lebih baik, harga diri yang lebih tinggi, serta memiliki pandangan yang lebih positif terhadap kehidupan dibandingkan individu dengan dukungan sosial yang rendah. Sebaliknya, dukungan sosial yang rendah berhubungan dengan locus of control yang eksternal, ketidakpuasan hidup dan adanya hambatan-hambatan dalam melakukan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-harinya.

House (dalam Quick & Quick, 1984) membagi fungsi dukungan sosial ke dalam 3 bagian, yaitu :

1. Dukungan sosial dapat mempengaruhi stres dalam kerja secara langsung dengan mengubah tuntutan atau mengubah respon terhadap tuntutan.
2. Dukungan sosial juga dapat mempengaruhi keadaan jasmani individu dengan meningkatkan kesehatan fisik dan psikologis.
3. Dukungan sosial dapat menghalangi atau menahan efek negatif dari stres kerja terhadap kesehatan individu.

Sehingga diketahui bahwa terdapat fungsi lain dalam dukungan sosial yaitu dapat mempengaruhi keadaan jasmani, mempengaruhi tingkat stres seseorang, dan dalam menghalangi atau menahan efek negatif dari stres kerja.

5. Dukungan Sosial dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang mengatur hubungan antara Allah ta'ala dengan hamba-hambanya, serta mengatur hubungan antara manusia dengan sesamanya. Oleh karena itu berbagai macam hukum ditetapkan untuk mengatur kehidupan manusia didunia ini. Setiap manusia saling membutuhkan bantuan kepada yang lainnya untuk melaksanakan kehidupan yang dijalannya. Orang yang kuat membutuhkan yang lemah dan orang yang miskin membutuhkan orang yang kaya dan begitu pula sebaliknya (dalam assalafiyah.wordpress, diakses pada 27/03/2018).

Ayat yang menunjukkan untuk saling tolong menolong yaitu:

“وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ”

Yang artinya yaitu : *“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”* (QS: Al-Maidah: 2).

Ayat ini memerintahkan manusia untuk saling tolong menolong dalam kebaikan. Dimana, tolong menolong ini memiliki makna untuk saling memberikan dukungan dalam bentuk menciptakan hubungan interpersonal yang baik antara seseorang dengan orang-orang dilingkungannya, sehingga

dapat membentuk rasa empati, dan merasakan diperhatikan. Hubungan yang terbentuk akibat dari tolong-menolong tersebut merupakan dukungan sosial.

Kemudian, dalam surat Al-Ashr ayat 3 :

”إِلَّا وَعَمِلُوا أَمْنًا الَّذِينَ وَتَوَاصَوْا الصَّالِحَاتِ بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ“

Yang artinya yaitu : *kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran.*

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa seorang yang beriman hendaknya untuk saling memberikan saran dan nasihat kepada teman ataupun sesamanya dalam kebaikan. Dimana pemberian saran, masukan, serta ucapan-ucapan yang baik sebagai dukungan merupakan bagian dari dukungan informasi. Dukungan informasi ini merupakan salah satu bagian dari dimensi dukungan sosial.

Kemudian, dalam surat Al-Balad Ayat 17 :

”ثُمَّ كَانَ مِنَ الْآمِنِينَ وَتَوَاصَوْا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ بِالْمَرْحَمَةِ“

Yang artinya yaitu : *Dan dia (tidak pula) termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang.*

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa sesama muslim, hendaknya saling memberikan nasehat yang baik. Nasehat dapat berupa motivasi, saran dan dukungan-dukungan melalui ucapan-ucapan yang baik kepada sesamanya dan menunjukkan rasa kasih sayang. Dengan begitu, seseorang akan merasakan

dicintai dan dipedulikan oleh lingkungannya. Ketika dukungan emosional ini didapatkan, maka lingkungan tersebut memiliki dukungan sosial yang baik.

D. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi, Melalui Kesadaran Diri

Seseorang yang menunjukkan keterlibatan yang tinggi sebagai karyawan dalam suatu organisasi dapat dikatakan karyawan yang memiliki komitmen. Upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Komitmen organisasional merupakan satu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008:100). Komitmen diawali dengan membangun hubungan antar individu, sehingga memunculkan kepedulian dan persiapan yang baik akan menumbuhkan pemahaman dan persepsi positif sehingga orang merasa dapat menerima (Parameswari, 2014). Komitmen organisasional yang menunjukkan kesediaan seseorang untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi dimana ia bekerja atau dimana ia menjadi anggota dan kesediaan untuk melakukan usaha-usaha demi perkembangan organisasi, merupakan salah satu faktor penting dalam perkembangan organisasi. Kemudian, salah satu faktor dalam organisasi yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasional adalah dukungan organisasi. Apabila seorang anggota atau pekerja mempunyai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan

mereka maka mereka juga akan menunjukkan komitmen mereka pada organisasi.

Eisenberger, Fasolo, dan LaMastro (1990) menguji hubungan antara dukungan organisasi dan komitmen diantara para guru negeri sekolah menengah dan para pekerja perusahaan perantara perdagangan menemukan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan komitmen organisasional. Kemudian didukung dengan temuan LaMastro yang menguji hubungan kedua variabel tersebut diantara guru-guru negeri sekolah dasar, menengah dan atas. LaMastro menemukan bahwa dukungan sosial berhubungan positif dengan komitmen afektif dan komitmen normatif, serta berhubungan negatif dengan komitmen kontinu. Seseorang yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi dimana ia bekerja secara emosional akan lebih mau membuat ikatan antara dirinya dengan organisasi tersebut (komitmen afektif) dan selain itu secara moral ia merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasi (komitmen normatif). Kemudian, seseorang yang sekalipun merasa dihargai dan didukung oleh organisasi tempat ia bekerja mungkin akan tetap tinggal dalam organisasi tersebut karena keterpaksaan. Keterpaksaan tersebut merupakan akibat dari ketiadaan alternatif lain yang lebih menarik atau karena adanya gangguan atau kekacauan dalam hidupnya apabila ia mengundurkan diri dari organisasi tempat ia bekerja (komitmen kontinu).

Menurut (Lobburiet al, 2012), dukungan sosial dan dukungan organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil pekerjaan yang berhubungan

dengan komitmen organisasional dan keinginan berpindah karyawan. Hal ini dikarenakan tujuan dukungan sosial bagi individu untuk saling membantu pada bidang sosial, untuk mengurangi ketidakpastian, kecemasan, dan stres ketika individu dihadapkan dengan masalah dan krisis. Dukungan sosial merupakan dukungan yang diterima seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat membuatnya merasa dihargai dan memberikan efek positif bagi individu yang menerimanya. Dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan merupakan proses interaksi sosial dan komunikasi dalam jaringan sosial yang bergantung pada berbagai jenis hubungan, seperti hubungan sosial, hubungan keluarga, dan hubungan kerja. Oleh karena itu, dalam masyarakat dengan ikatan sosial yang kuat dengan keluarga dan teman-teman, seperti dalam budaya kolektif, faktor non-kerja (misal, keluarga, teman-teman, dan kekerabatan) juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil kerja yang berkaitan dengan karyawan seperti komitmen organisasional dan *turnover intention* (Dewa & I Gusti, 2016).

Disisi lain, diduga bahwa komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat internal. Yang tergolong dalam faktor-faktor internal itu adalah kepribadian, kematangan dan jenis kelamin (Nashori, 2000: 17). Salah satu bentuk kepribadian individu sebagaimana dikemukakan oleh Shomali (2002 : 26) yaitu kesadaran diri. Iqbal (1982) menyatakan bahwa fokus utama dari pembentukan perilaku manusia berawal dari kesadaran diri. Kesadaran diri diartikan sebagai kemampuan dan bakat untuk mengenali dirinya sendiri.

Sehingga tumbuhnya komitmen organisasi pada anggota maupun pengurus organisasi dipengaruhi oleh dukungan sosial yang diterimanya selama bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut. Namun tingginya dukungan sosial tidak akan memberikan dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi tanpa adanya kesadaran diri dari anggota maupun pengurus organisasi sendiri. Hal ini dikaitkan dengan faktor eksternal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah dukungan sosial. Sedangkan faktor internal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi. Sedangkan kesadaran diri merupakan bagian dari kepribadian individu, dimana kepribadian merupakan salah satu faktor karakteristik individu (internal) dalam terbentuknya komitmen organisasi. Sehingga kesadaran diri merupakan variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara dukungan sosial terhadap komitmen organisasi. Hal ini didukung dengan teori Tuckman (dalam Sugiyono, 2007) mengenai variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung.

1. Pengaruh dukungan sosial dengan kesadaran diri

Sebagai makhluk sosial, manusia tidak pernah terlepas dari proses interaksi dengan lingkungannya. Proses interaksi sosial diharapkan dapat terjalin secara dinamis dan kondusif, sehingga dapat tercipta lingkungan yang harmonis. Salah satu hal yang berperan dalam proses interaksi ini adalah

dukungan sosial. Dukungan sosial adalah proses interaksi sosial dan komunikasi dalam jaringan sosial yang bergantung pada berbagai jenis hubungan, seperti hubungan sosial, hubungan keluarga, dan hubungan kerja (Lobburi, 2012). Kemudian, Caplan (dalam Seers, Mc.Gee, Serey, & Graen, 1983) mengungkapkan bahwa dukungan sosial adalah tindakan menolong orang lain dan ketenteraman berkomunikasi dengan orang lain. Perilaku menolong ini termanifestasi dalam tiga bentuk yaitu pertama, pemberian perhatian afeksi dan pemeliharaan yang membantu mempertahankan harga diri dan mendukung keyakinan, kedua adalah bantuan informasi dan bimbingan pemecahan masalah yang praktis, dan ketiga yaitu dukungan dalam bentuk pemberian dorongan berupa penilaian atau umpan balik (Crider, 1983).

Dukungan sosial merupakan faktor penting yang mendukung motivasi sembuhnya pecandu NAPZA di Yogyakarta (dalam penelitian Isnaini, 2011). Namun, dukungan sosial tidak dapat sepenuhnya mendukung motivasi. Hal ini didukung dengan pernyataan bahwa kondisi warga binaan pasca rehab yang tidak terpisah dari warga binaan reguler memperbesar kemungkinan terjadinya kekambuhan. Oleh karena itu, individu dituntut untuk memiliki kesadaran dalam menentukan sebuah perilaku yang akan diambil serta konsekuensi yang akan diterima dari perilakunya tersebut (Suryani, 2017). Kesadaran diri muncul ketika seseorang mengarahkan perhatian kedalam dirinya untuk memfokuskan pada isi dari diri sendiri. Menurut (Brigham, 1991) kesadaran diri menunjukkan derajat seberapa jauh perhatian

diarahkan kedalam untuk memusatkan perhatian terhadap aspek-aspek dari diri sendiri. Orang yang berada dalam kondisi kesadaran diri yang tinggi umumnya akan bertingkah laku dalam cara-cara yang lebih konsisten dengan sikap dan nilai yang dimilikinya (Gibbon, 1978). Mereka juga dapat merasakan perasaannya secara lebih intens (Scheirer & Carver, 1977) dan menunjukkan ingatan tentang pengalaman pribadinya dengan lebih baik (Pyror, Gibbons, Wicklund, Fazio, 1977).

Menurut (Buss, 1980) terdapat dua jenis kesadaran diri yaitu kesadaran diri pribadi (*private self-awareness*) dan kesadaran diri publik (*public self-awareness*). Penggolongan ini berdasarkan pada keadaan mental yang dipengaruhi stimuli lingkungan dan daya tahan ciri sifat kepribadian yang menggambarkan aspek dari skema diri apa yang biasanya diaktifkan (diri atau publik). Stimuli lingkungan yang dapat mempengaruhi ini diantaranya berupa interaksi sosial dan dukungan sosial. Kesadaran diri pribadi adalah ketika perhatian difokuskan pada aspek-aspek yang relatif pribadi dari diri, seperti *mood*, persepsi, dan perasaannya. Sedangkan kesadaran diri publik adalah ketika perhatian individu diarahkan pada aspek-aspek tentang diri yang nampak pada orang lain, seperti penampilan dan tindakan-tindakan sosial. Hal ini diduga bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap kesadaran diri seseorang.

2. Pengaruh kesadaran diri dengan komitmen organisasi

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional

juga diartikan sebagai keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan David (dalam Minner, 1997) mengemukakan empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen anggota pada organisasi adalah karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja, dan faktor personal. Karakteristik yang dimaksudkan diantaranya yaitu lingkup kerja, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain sebagainya. Kemudian karakteristik struktur yang dimaksudkan adalah besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap anggotanya. Pengalaman kerja yang dimaksudkan disini adalah berapa tahun karyawan yang baru bekerja dan yang telah lama bekerja memiliki tingkat komitmen yang berbeda. Sedangkan faktor personal ini diantaranya adalah tingkat usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain sebagainya.

Salah satu bentuk kepribadian individu sebagaimana dikemukakan oleh Shomali (2002 : 26) yaitu kesadaran diri. Kesadaran diri menunjukkan derajat seberapa jauh perhatian diarahkan kedalam untuk memusatkan perhatian terhadap aspek-aspek dari diri sendiri. Goleman (2002) mendefinisikan kesadaran diri sebagai kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Selain itu, kesadaran diri juga berarti

kemampuan untuk menetapkan tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Ditambahkan oleh Steven dan Howard (2003) yang menjelaskan bahwa kesadaran diri adalah kemampuan mengenali perasaan, alasannya merasakan hal tersebut, serta menyadari pengaruh perilaku seseorang terhadap orang lain. Hal tersebut meliputi kemampuan menyampaikan secara jelas pikiran dan perasaan seseorang, membela diri dan mempertahankan pendapat (asertif), mengarahkan dan mengendalikan diri, kemampuan untuk mandiri, mengenali dan menerima kekurangan serta kelebihan dirinya, mewujudkan potensi yang dimiliki, serta puas dengan potensinya tersebut.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa keberhasilan suatu organisasi juga bergantung pada sejauh mana kesadaran individu terhadap tanggung jawab pribadinya. Kesadaran yang ada dalam diri individu dianggap memiliki sumbangan yang tinggi pada komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat (Hamka, 1966) dan (Gea, 2002) yang menyatakan bahwa apabila seseorang sadar akan diri dan keberadaannya, maka ia akan mengenal kenyataan dirinya dan sekaligus kemungkinan-kemungkinannya, serta diharapkan mengetahui peran apa yang harus dia mainkan untuk mewujudkan keinginannya, termasuk didalamnya adalah memunculkan komitmen organisasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Sastrawinata (2011) mengenai pengaruh kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Palembang bahwa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan

keterampilan sosial auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor KAP tersebut. Sedangkan menurut Larkin dalam Trianingsih (2006), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu dimensi dalam mengukur kinerja auditor. Sehingga, diduga bahwa terdapat pengaruh antara kesadaran diri dengan komitmen organisasi.

E. Hipotesa Penelitian

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap kesadaran diri pada *musyrifah* BTQ.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kesadaran diri terhadap komitmen organisasi pada *musyrifah* BTQ.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap komitmen organisasi dengan kesadaran diri sebagai variabel mediasi pada *musyrifah* BTQ.

BAB III

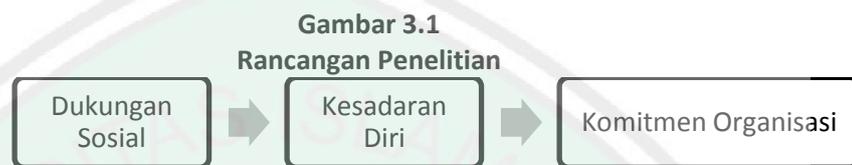
METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan penelitian korelasional. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dalam prosesnya banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasil (Arikunto, 2005). Lebih lanjut Idrus (2002) menjelaskan bahwa desain kuantitatif bersifat rinci, luas, banyak menggunakan literatur terkait dengan tema yang diajukan sebagai pendukung, memiliki prosedur yang terinci jelas, hipotesis telah sejak awal dirumuskan dan ditulis secara lengkap sebelum melaksanakan penelitian di lapangan. Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional, dikarenakan menurut Sugiyono & Wibowo (2004) korelasi dan regresi keduanya mempunyai hubungan yang sangat erat.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji “Pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada *Musyrifah* BTQ, dengan kesadaran diri sebagai variabel mediasi”. Dengan informasi mengenai setiap variabel bersumber dari kejadian atau pengalaman yang telah terjadi di lapangan. Penelitian dirancang untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dengan jenis analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur ini digunakan untuk mengetahui penjelasan mengenai pola-pola

hubungan langsung dan tidak langsung dari suatu model kausal yang disusun berdasarkan pertimbangan-pertimbangan teoritis dan pengetahuan peneliti (Winarsunu, 2009). Adapun rancangan penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



B. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel adalah pernyataan eksplisit mengenai apa dan bagaimana fungsi masing-masing variabel yang diperhatikan (Azwar, 1999). Dalam penelitian ini digunakan 3 jenis variabel yaitu variabel terikat, variabel bebas, dan variabel mediasi. Variabel terikat (Y) adalah kondisi yang disebabkan oleh peristiwa tertentu seperti penggantian variabel bebas dalam penelitian, variabel bebas (X) merupakan kondisi-kondisi yang menjadi penyebab terjadinya suatu peristiwa tertentu, sedangkan variabel mediasi (Z) merupakan variabel yang terletak diantara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. Sehingga variabel mediasi mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung.

Untuk memudahkan variabel yang dikaji dalam penelitian ini yaitu :

Variabel Bebas (X) : Dukungan Sosial

Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi

Variabel Mediasi (Z) : Kesadaran Diri

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun proses pengubahan definisi konseptual yang lebih menekankan kriteria hipotetik menjadi definisi operasional disebut dengan operasionalisasi variabel penelitian (Azwar, 1999).

Variabel penelitian didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

1. Dukungan Sosial

Dukungan sosial yaitu perasaan mendapatkan dukungan dari orang lain. Dukungan sosial diukur menggunakan skala adaptasi teori Saraffino (1994) dengan indikator: 1) dukungan sosial yang meliputi empati, perasaan dicintai, dan perasaan ketentraman, 2) dukungan penghargaan yang meliputi adanya stimulus positif, dorongan atas ide yang disampaikan, serta perbandingan positif antar individu, 3) dukungan instrumental yang meliputi bantuan yang diberikan secara langsung, 4) dukungan informasional yang meliputi petunjuk tentang apa yang harus dilakukan, serta saran dan nasehat dalam mengerjakan sesuatu. Hasil skor penelitian yang tinggi pada dukungan sosial menandakan bahwa *musyrifah BTQ* merasa mendapatkan dukungan dari orang lain yang mencakup

dukungan sosial, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasional.

2. Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan bagaimana individu dapat mengetahui secara sadar tentang apa yang dilakukannya, mengenali perasaannya, menyadari secara penuh perilakunya terhadap orang lain, menyadari keputusan yang diambil, serta menyadari tujuan dan tanggung jawab yang harus dilakukannya sehingga dapat mencapai apa yang dicita-citakan. Kesadaran diri diukur menggunakan skala adaptasi Mangkunegara (2006) yang mengacu pada teori Mead dengan indikator: 1) kesadaran dalam melakukan pekerjaan. Hasil skor penelitian yang tinggi pada kesadaran diri menandakan bahwa *musyrifah BTQ* mengenali perasaannya, menyadari perilakunya, serta menyadari tujuan dan tanggung jawab yang harus dilakukannya untuk mencapai cita-cita.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan bagaimana seseorang memahami keberadaan dirinya dalam organisasi, bersedia untuk terlibat aktif dalam usaha-usaha mewujudkan tujuan organisasi, dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasinya. Komitmen organisasi diukur menggunakan skala adaptasi teori Allen & Meyer (1990) dengan indikator: 1) komitmen afektif yang meliputi keterlibatan secara emosional terhadap organisasi, 2) komitmen normatif yang meliputi perasaan untuk memenuhi kewajiban

didalam organisasinya, 3) komitmen kontinyu yang meliputi kesetiaan terhadap organisasi dengan tidak adanya alternatif organisasi pengganti. Hasil skor penelitian yang tinggi pada komitmen organisasi menandakan bahwa *musyrifah BTQ* merasa terlibat secara emosional terhadap BTQ, merasakan kewajibannya di BTQ, dan merasakan kesetiaan terhadap BTQ.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Mardalis populasi adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan yang berkaitan dengan masalah penelitian, kasus-kasus tersebut dapat berupa uang, barang, binatang dan lain sebagainya. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi.

Penelitian ini dilaksanakan di BTQ (*Bait Tahfidz Al-Qur'an*) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dengan populasi seluruh mahasiswa baik anggota maupun pengurus yang ada di BTQ dan berjumlah 62 mahasiswa. Karena jumlah sampel yang tidak mencapai 100, maka teknik yang digunakan adalah *total sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan jumlah sampel seluruh populasi (Sugiyono,2011). Sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi mahasiswa yang ada di BTQ sebanyak 62 mahasiswa. Didukung dengan Frankel dan Wallen (1993:92) dalam (Hendry,2012) menyarankan besar sampel minimum :

- a. Penelitian deskriptif sebanyak 100
- b. Penelitian korelasional sebanyak 50

- c. Penelitian kausal-perbandingan sebanyak 30/group
- d. Penelitian eksperimental sebanyak 30/15 per group

Sehingga penelitian korelasional dengan 62 sampel penelitian dianggap mewakili sesuai dengan keterangan pada poin b.

Berdasarkan data tersebut, maka penelitian ini juga dapat dikatakan sebagai penelitian populasi. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2010) dalam (Nafi'ah, 2016) bahwa apabila seseorang ingin meneliti dalam cakupan wilayah yang kecil maka itu disebut penelitian populasi.

E. Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data sebanyak-banyaknya mengenai masalah yang ingin diteliti dan menggunakan cara yang paling relevan dengan masalah yang ingin diteliti serta dapat dipertanggungjawabkan atas data tersebut. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Metode Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data yang mengadakan proses tanya jawab langsung kepada subjek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari subjek yang diteliti (dalam Hasan, 2004). Pada penelitian ini, metode wawancara digunakan untuk mengetahui masalah yang ada di lapangan berupa data kualitatif yang dijadikan sebagai masalah awal dalam penelitian.

2. Metode Observasi

Pengamatan atau yang biasa disebut observasi merupakan cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan (tempat penelitian) terhadap subjek yang diteliti yaitu populasi atau sampel (dalam Hasan, 2004). Dalam penelitian ini, metode observasi digunakan untuk mendapatkan data kualitatif sebagai penemuan masalah yang ada di lapangan penelitian yaitu berupa variabel-variabel penelitian.

3. Metode Dokumentasi

Penggunaan teknik ini yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan variabel melalui catatan, buku, majalah, foto, dan lain sebagainya. Metode ini tidak terlalu sulit dengan artian bahwa jika terdapat kekeliruan, sumber datanya masih tetap (belum berubah) karena yang diamati adalah benda mati. Adapun dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data kualitatif berupa profil dan peraturan di tempat penelitian yaitu BTQ (*Bait Tahfidz Al-Qur'an*), dan data rasio berupa absensi kegiatan *ta'lim* anggota BTQ.

4. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyimpulkan sejumlah pertanyaan tertulis yang kemudian dijawab secara tertulis pula oleh responden (Margono). Adapun skala yang digunakan adalah skala komitmen organisasi adaptasi teori dari Allen & Meyer (1990), skala kesadaran diri adaptasi dari Mangkunegara (2006) yang mengacu pada teori Mead, dan skala dukungan sosial adaptasi teori dari

Sarafino (1994). Skala-skala tersebut menggunakan teknik *skala likert* dengan 4 poin:

Tabel 3.1
Kategori Respon Skala

Klasifikasi	Keterangan	Favourable	Unfavourable
SS	Sangat Setuju	4	1
S	Setuju	3	2
TS	Tidak Setuju	2	3
STS	Sangat Tidak Setuju	1	4

Dalam penelitian ini, tidak digunakan poin tengah (netral). Karena apabila diberikan tengah, subjek akan memiliki kecenderungan untuk memilihnya dan kalimat dalam item yang digunakan tidak cukup menarik respon yang berbeda dari subjek. Sehingga data mengenai perbedaan diantara responden menjadi kurang informatif Nusbeck (Azwar, 2013).

Tabel 3.2
Blueprint Komitmen Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	Keterlibatan dan identifikasi anggota terhadap organisasi.	1, 2, 19	20	4
		Memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi.	3, 4, 21	22	4
		Secara emosional terlibat dengan nilai dan tujuan organisasi.	5, 6, 23, 24		4
	Komitmen Normatif	Merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi.	7, 8, 25, 26		4
		Merasa kewajibannya di organisasi sebagai hutang yang harus dilunasi.	9, 10, 27	28	4
		Merasakan keuntungan ketika berada di Organisasi.	11, 12, 29	30	4
	Komitmen Kontinyu	Ada atau tidaknya alternatif organisasi pengganti.	13, 14, 31	32	4
		Merasakan keuntungan sehingga bertahan dalam organisasi.	15, 16, 33, 34		4
		Merasakan kebutuhan akan organisasinya.	17, 18, 35	36	4
Jumlah					36

(adaptasi teori Allen & Meyer 1990)

Tabel 3.3
Blueprint Dukungan Sosial

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
Dukungan Sosial	Dukungan Emosional	Mendapatkan empati, perhatian, dan keprihatinan dari orang lain.	1, 10	19	3
		Merasa dicintai oleh lingkungan sosialnya.	2, 11, 20		3
		Merasakan ketentraman, dan kenyamanan dari lingkungan ketika berada pada situasi yang stressfull.	3, 12, 21		3
	Dukungan Penghargaan	Menunjukkan ekspresi positif ketika memberikan penghargaan.	4, 22	13	3
		Mendapatkan dorongan atau persetujuan terhadap ide atau perasaan yang disampaikan.	5, 23	14	3
		Adanya perbandingan positif antar individu satu dengan yang lain.	6, 24	15	3
	Dukungan Instrumental	Merupakan bantuan yang diberikan secara langsung.	7, 16, 25		3
	Dukungan Informasional	Mendapatkan petunjuk dari lingkungan sosial tentang apa yang harus dilakukan.	8, 17, 26		3
		Mendapatkan saran dan nasehat bagaimana dalam mengerjakan sesuatu.	9, 18	27	3
Jumlah					27

(adaptasi Saraffino, 1994)

Tabel 3.4
Blueprint Kesadaran Diri

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
Kesadaran Diri	Kesadaran dalam melakukan pekerjaan	Waktu yang dipergunakan dalam ketepatan kerja.	1, 2, 19	3, 10, 11, 12	7
		Proses tanggung jawab terhadap kondisi pekerjaan yang dibebankan.	4, 5, 6, 13, 14	15, 20	7
		Kemampuan mengevaluasi hasil pekerjaan.	7, 8, 16, 17, 21	9, 18	7
Jumlah					21

(adaptasi Mangkunegara (2006), yang mengacu pada teori mead)

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran penelitian dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar(2000) dalam Prasetyo, 2006).

Dalam penelitian ini, menggunakan metode *professional judgement*, yang merupakan pendapat para ahli atau pakar tentang skala yang akan diukur (Idrus, 2009). Dengan demikian, dapat diketahui validitas item melalui validitas isi untuk mengetahui sejauh mana isi skala dapat mengukur hal yang seharusnya diukur. Penelitian ini menggunakan CVR sebagai pendekatan validitas isi

untuk mengetahui kesesuaian item dengan tujuan pengukuran yang diukur berdasarkan *judgement* para ahli (Lawshe, 1975). Kemudian menurut Lawshe, untuk mengukur derajat kesepakatan para ahli dari satu item digunakan skor yang dapat mengekspresikan tingkat validitas konten melalui indikator tunggal yang berkisar dari -1 sampai 1.

Lawshe juga mengusulkan bahwa setiap penilai atau *subject matter experts* (SME) yang terdiri dari para ahli untuk menjawab pertanyaan pada setiap item dengan tiga pilihan jawaban yaitu esensial (1), berguna tapi tidak esensial (0), dan tidak diperlukan (-1). Kemudian, jika terdapat lebih dari setengah para ahli menunjukkan bahwa item penting atau *esensial*, maka item tersebut memiliki setidaknya validitas isi yang cukup (dalam Hendryadi, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan kriteria penilaian tanggapan sebagai berikut :

Tabel 3.5
Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli

Alternatif Jawaban	Skor
Relevan	1
Tidak Relevan	0

Lawshe dalam (Azwar, 2012) menyatakan bahwa para ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (SME) diminta untuk menyatakan apakah aitem dalam tes dapat merepresentasikan tujuan pengukuran

dengan baik. Adapun *Content Validity Ratio* oleh Lawshe dirumuskan sebagai :

$$\text{CVR} = (2n_e / n) - 1$$

Keterangan :

CVR : *Content Validity Ratio*

n_e : Banyaknya SME yang menilai suatu aitem relevan/esensial

n : Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Tabel 3.6
Daftar Nama Ahli Panel *Content Validity Ratio*

NO	Nama	Ahli	Pelaksanaan	Pengambilan
1	Dr. Retno Mangestuti, M.Si	PIO	2 Juli 2018	4 Juli 2018
2	Fuji Astutik, M.Psi., Psikolog	Klinis	4 Juli 2018	4 Juli 2018
3	Fina Hidayati, MA	Statistik	5 Juli 2018	10 Juli 2018
4	Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si	Psikologi Sosial	5 Juli 2018	12 Juli 2018
5	Dr. M. Mahpur, M.Si	Psikologi Sosial	6 Juli 2018	16 Juli 2018

Proses CVR dilakukan dengan memberikan 1 eksemplar skala dukungan sosial, 1 eksemplar skala komitmen organisasi, dan 1 eksemplar skala kesadaran diri dengan masing-masing jumlah skala dukungan sosial sejumlah 27 item, skala komitmen organisasi sejumlah 36 item, dan skala kesadaran diri sejumlah 21 item. Skala tersebut diberikan kepada 5 panelis atau *subject matter expert*. Para ahli tersebut merupakan dosen yang ahli dalam bidang psikologi. Mereka diminta untuk menilai kesesuaian item dengan indikator.

Berikut blueprint skala dukungan sosial, komitmen organisasi, dan kesadaran diri pada saat proses CVR:

Tabel 3.7
Blueprint Skala Dukungan Sosial Saat Proses CVR

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
Dukungan Sosial	Dukungan Emosional	Mendapatkan empati, perhatian, dan keprihatinan dari orang lain.	1, 10	19	3
		Merasa dicintai oleh lingkungan sosialnya.	2, 11, 20		3
		Merasakan ketentraman, dan kenyamanan dari lingkungan ketika berada pada situasi yang stressfull.	3, 12, 21		3
	Dukungan Penghargaan	Menunjukkan ekspresi positif ketika memberikan penghargaan.	4, 22	13	3
		Mendapatkan dorongan atau persetujuan terhadap ide atau perasaan yang disampaikan.	5, 23	14	3
		Adanya perbandingan positif antar individu satu dengan yang lain.	6, 24	15	3
	Dukungan Instrumental	Merupakan bantuan yang diberikan secara langsung.	7, 16, 25		3
	Dukungan Informasional	Mendapatkan petunjuk dari lingkungan sosial tentang apa yang harus dilakukan.	8, 17, 26		3
		Mendapatkan saran dan nasehat bagaimana dalam mengerjakan sesuatu.	9, 18	27	3
Jumlah					27

■ = Aitem gugur ■ = Ganti bahasa

Tabel 3.8
Blueprint Skala Komitmen Organisasi Saat Proses CVR

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	Keterlibatan dan identifikasi anggota terhadap organisasi.	1, 2, 19	20	4
		Memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi.	3, 4, 21	22	4
		Secara emosional terlibat dengan nilai dan tujuan organisasi.	5, 6, 23, 24		4
	Komitmen Normatif	Merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi.	7, 8, 25, 26		4
		Merasa kewajibannya di organisasi sebagai hutang yang harus dilunasi.	9, 10, 27	28	4
		Merasakan keuntungan ketika berada di Organisasi.	11, 12, 29	30	4
	Komitmen Kontinyu	Ada atau tidaknya alternatif organisasi pengganti.	13, 14, 31	32	4
		Merasakan keuntungan sehingga bertahan dalam organisasi.	15, 16, 33, 34		4
		Merasakan kebutuhan akan organisasinya.	17, 18, 35	36	4
		Jumlah			36

■ = Aitem gugur ■ = Ganti bahasa

Tabel 3.9
Blueprint Skala Kesadaran Diri Saat Proses CVR

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
Kesadaran Diri	Kesadaran dalam melakukan pekerjaan	Waktu yang dipergunakan dalam ketepatan kerja.	1, 2, 19	3, 10, 11, 12	7
		Proses tanggung jawab terhadap kondisi pekerjaan yang dibebankan.	4, 5, 6, 13, 14	15, 20	7
		Kemampuan mengevaluasi hasil pekerjaan.	7, 8, 16, 17, 21	9, 18	7
Jumlah					21

■ = Aitem gugur ■ = Ganti bahasa

Setelah pelaksanaan CVR, ada ahli yang menyarankan untuk mengganti redaksi kalimat pada aitem yang memiliki tata bahasa kurang baik dan terlalu susah dipahami. Penggantian redaksi kalimat dilakukan agar aitem masih dapat digunakan dalam penelitian yaitu aitem pada skala komitmen organisasi terdapat pada aitem no 13, dengan mengganti kata "tempat pengganti" dengan "organisasi". Terdapat 18 aitem yang digugurkan dari 36 aitem pada skala komitmen organisasi sesuai dengan pendapat para SME. Kemudian pada skala dukungan sosial terdapat 8 aitem yang digugurkan dari 27 aitem sesuai dengan pendapat para SME. Sedangkan pada skala kesadaran diri terdapat 7 aitem yang digugurkan dari total 21 aitem sesuai dengan pendapat para SME.

Berdasarkan perhitungan rata-rata penilaian para ahli memperoleh skor CVR 1, dengan hasil CVR memenuhi aturan (dalam tabel nilai kritis CVR Lawshe) untuk 5 SME dengan angka minimal CVR = 1 yang mengindikasikan bahwa separuh ahli menyatakan aitem adalah relevan. Sehingga, aitem-aitem tersebut layak digunakan untuk penelitian.

Berikut dibawah ini adalah tabel hasil CVR setelah melalui proses berdasarkan saran dan juga relevansi aitem menurut para *subject matter expert*. Kemudian aitem-aitem inilah yang digunakan dalam penelitian.

Blueprint skala sebagai berikut :

Tabel 3.10
Blueprint Skala Dukungan Sosial Setelah Proses CVR

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
Dukungan Sosial	Dukungan Emosional	Mendapatkan empati, perhatian, dan keprihatinan dari orang lain.	10	19	2
		Merasa dicintai oleh lingkungan sosialnya.	11		1
		Merasakan ketentraman, dan kenyamanan dari lingkungan ketika berada pada situasi yang stressfull.	12, 21		2
	Dukungan Penghargaan	Menunjukkan ekspresi positif ketika memberikan penghargaan.	22	13	2
		Mendapatkan dorongan atau persetujuan terhadap ide atau perasaan yang disampaikan.	5, 23	14	3
		Adanya perbandingan positif antar individu satu dengan yang lain.	24	15	2
	Dukungan Instrumental	Merupakan bantuan yang diberikan secara langsung.	16, 25		2
	Dukungan Informasional	Mendapatkan petunjuk dari lingkungan sosial tentang apa yang harus dilakukan.	8, 17, 26		3
		Mendapatkan saran dan nasehat bagaimana dalam mengerjakan sesuatu.	9	27	2
Jumlah					19

■ = Aitem gugur ■ = Ganti bahasa

Tabel 3.11
Blueprint Skala Komitmen Organisasi Setelah Proses CVR

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	Keterlibatan dan identifikasi anggota terhadap organisasi.	2		1
		Memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi.	4		1
		Secara emosional terlibat dengan nilai dan tujuan organisasi.	6, 23, 24		3
	Komitmen Normatif	Merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi.	8, 25, 26		3
		Merasa kewajibannya di organisasi sebagai hutang yang harus dilunasi.	9, 10		2
		Merasakan keuntungan ketika berada di Organisasi.	12, 29	30	3
	Komitmen Kontinyu	Ada atau tidaknya alternatif organisasi pengganti.	13		1
		Merasakan keuntungan sehingga bertahan dalam organisasi.	16, 33		2
		Merasakan kebutuhan akan organisasinya.	17, 18		2
	Jumlah				

■ = Aitem gugur ■ = Ganti bahasa

Tabel 3.12
Blueprint Skala Kesadaran Diri Setelah Proses CVR

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
Kesadaran Diri	Kesadaran dalam melakukan pekerjaan	Waktu yang dipergunakan dalam ketepatan kerja.	1, 2	3, 10, 12	5
		Proses tanggung jawab terhadap kondisi pekerjaan yang dibebankan.	4, 5, 6, 13, 14	15	6
		Kemampuan mengevaluasi hasil pekerjaan.	8, 16	18	3
Jumlah					14

■ = Aitem gugur ■ = Ganti bahasa

Validitas hasil pengukuran variabel dukungan sosial yang diperoleh dari penelitian ini dari 19 aitem terdapat 18 aitem dikatakan valid. Sedangkan 1 aitem lainnya memiliki koefisien < 0.30 dinyatakan tidak valid. Sesuai dengan Azwar (2012) menyatakan bahwa nilai koefisien ≥ 0.30 maka aitem memenuhi syarat psikometri sebagai alat tes. Dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.13
Validitas Skala Dukungan Sosial saat penelitian

No	Aspek	Item Valid	Jumlah	Item Gugur	Jumlah
1	Dukungan Emosional	10, 19, 11, 12, 21	5	-	0
2	Dukungan Penghargaan	22, 5, 23, 24, 14, 15	6	13	1
3	Dukungan Instrumental	16, 25	2	-	0
4	Dukungan Informasional	8, 17, 26, 9, 27	4	-	0
Jumlah			18		1

Validitas hasil pengukuran variabel komitmen organisasi diperoleh dari penelitian ini dari 18 aitem terdapat 15 aitem dikatakan valid dan 3 aitem yang memiliki koefisien < 0.30 dinyatakan tidak valid. Sesuai dengan Azwar (2012) menyatakan bahwa nilai koefisien ≥ 0.30 maka aitem memenuhi syarat psikometri sebagai alat tes.

Dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.14
Validitas Skala Komitmen Organisasi saat penelitian

No	Aspek	Item Valid	Jumlah	Item Gugur	Jumlah
1	Komitmen Afektif	2, 4, 23, 24	4	6	1
2	Komitmen Normatif	8, 25, 26, 9, 10, 29, 30	7	12	1
3	Komitmen Kontinyu	16, 23, 17, 18	4	13	1
Jumlah		15			3

Sedangkan validitas hasil pengukuran pada variabel kesadaran diri yang diperoleh dari penelitian dari 14 aitem terdapat 12 aitem dinyatakan valid dan 2 aitem yang memiliki nilai koefisien < 0.30 dinyatakan tidak valid. Sesuai dengan Azwar (2012) menyatakan bahwa nilai koefisien ≥ 0.30 maka aitem memenuhi syarat psikometri sebagai alat tes.

Dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.15
Validitas Skala Kesadaran Diri saat penelitian

No	Aspek	Item Valid	Jumlah	Item Gugur	Jumlah
1	Kesadaran dalam melakukan pekerjaan	1, 2, 3, 12, 4, 5, 6, 10, 13, 8, 16, 18	11	14, 15	2
	Jumlah	11			2

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengarah pada keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur yang disesuaikan dalam suatu prosedur pengukuran. Koefisien reliabilitas mengindikasikan adanya stabilitas skor yang didapatkan oleh individu, yang merefleksikan adanya proses reproduksi skor. Pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (Azwar, 2012).

Dalam penelitian ini, menggunakan uji reliabilitas instrument menggunakan nilai koefisien *alpha cronbach* dalam SPSS dengan nilai $r \geq 0,5$ dengan rumus (Arikunto, 2006) :

Keterangan :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_r^2} \right)$$

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_r^2 : Varians total

Perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.0 for windows. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas dengan angka yang berada dalam rentan 0 sampai 1,000. Semakin tinggi angka koefisien mendekati angka 1,000 maka semakin tinggi reliabilitasnya.

Hasil uji pada skala dukungan sosial adalah 0,897 kemudian setelah menggugurkan item tidak valid maka nilai *Cronbach alpha* menjadi 0,904. Adapun hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 3.16
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	18

Hasil uji pada skala komitmen organisasi adalah 0,857 kemudian setelah menggugurkan item tidak valid maka nilai *Cronbach alpha* menjadi 0,886. Adapun hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 3.17
Reability Statis

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	15

Hasil uji pada skala kesadaran diri adalah 0,845 kemudian setelah menggugurkan item tidak valid maka nilai *Cronbach alpha* menjadi 0,854. Adapun hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3.18
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	12

G. Metode Analisa Data

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat dukungan sosial, kesadaran diri, dan komitmen organisasi pada anggota BTQ, dan pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap komitmen organisasi dengan kesadaran diri sebagai variabel mediasi. Sehingga teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data yang didapatkan mengikuti atau mendekati aturan sebaran normal baku dari Gauss. Distribusi data yang normal jika digambarkan dengan grafik poligon akan menyerupai bentuk bel, lonceng atau genta (Nisfiannoor, 2009).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear

(garis lurus). Jika hubungan tidak linear dan tetap dianalisis dengan statistik parametrik, maka korelasi yang didapatkan bisa sangat rendah, meskipun sebenarnya memiliki korelasi yang tinggi jika statistik parametriknya diganti dengan statistik nonparametrik (Nisfiannoor, 2009). Uji linieritas pada penelitian ini dengan *SPSS 16.0 for windows* menggunakan tes for linierity dengan taraf signifikansi *linierity* < 0.005 maka dua variabel yang diuji dikatakan linier.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel. Analisis deskriptif ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol (H_0) diterima, berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Analisis deskriptif ini menggunakan satu variabel atau lebih tapi bersifat mandiri, karena itu analisis ini tidak berbentuk perbandingan atau hubungan (dalam Nasution, 2017). Penyajian hasil analisis deskriptif biasanya berupa frekuensi dan persentase, tabulasi silang, serta berbagai bentuk grafik dan *chart* pada data yang bersifat kategorikal, serta berupa statistik-statistik kelompok (antara lain *mean* dan *varians*) pada data yang bukan kategorikal (Azwar, 1999). Ukuran statistik yang sering dipakai yaitu modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan

penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.

4. Kategorisasi

Kategorisasi tingkat pada tiap variabel dukungan sosial, komitmen organisasi, dan kesadaran diri pada subjek penelitian dapat diketahui setelah pengklasifikasian skor subyek berdasarkan norma yang ditentukan. Penghitungan norma dilakukan untuk mengetahui tingkat dukungan sosial, komitmen organisasi, dan kesadaran diri termasuk dalam kategori tinggi, sedang, ataupun rendah. Langkah-langkah dalam melakukan kategorisasi ini peneliti menggunakan perhitungan hipotetik sebagai berikut :

- a. Mencari angka kasar *mean*

$$\mu = \frac{1}{2} (i_{max} + i_{min}) \Sigma k$$

Keterangan :

μ : Mean hipotetik

i_{max} : Skor maksimal aitem

i_{min} : Skor minimal aitem

Σk : Jumlah aitem

b. Mencari nilai deviasi standar hipotetik

Setelah mengetahui nilai *mean*, langkah selanjutnya mencari standar deviasi dengan rumus :

$$\sigma = \frac{1}{6}(X_{max} - X_{min})$$

Keterangan :

σ : Standar deviasi

x_{max} : Skor tertinggi aitem

x_{min} : Skor terendah aitem

c. Menentukan kategorisasi

Kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Nafi'ah, 2016). Kontinum berjenjang yang dipakai yaitu tinggi, sedang, dan rendah. pada penelitian ini kategorisasi yang digunakan sebagai berikut (Azwar, 2013) :

Tabel 3.19
Norma Kategorisasi

Tinggi	$X \geq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$
Sedang	$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$
Rendah	$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$

d. Analisa prosentase

Peneliti menggunakan analisa prosentase setelah menentukan norma kategorisasi dan mengetahui jumlah individu yang ada dalam suatu tingkat kelompok. Prosentase masing-masing tingkat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Prosentase

f : Frekuensi

n : Jumlah subjek

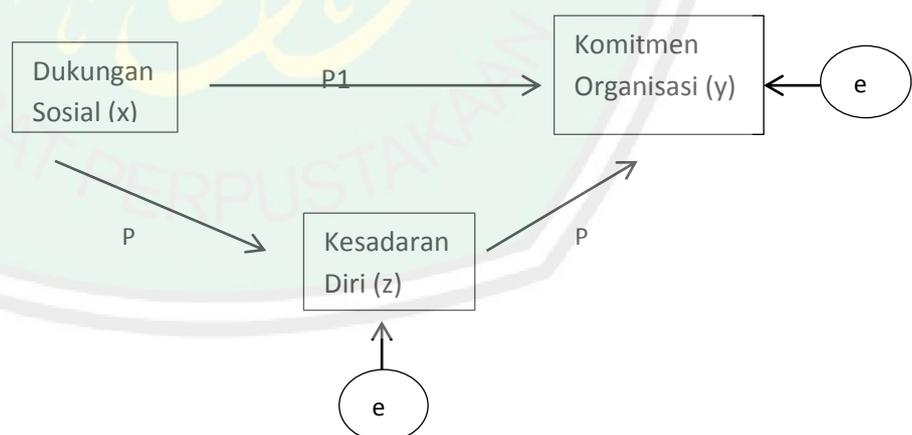
5. Analisis jalur (*path analysis*)

Analisis Jalur Sewal Wright bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh langsung maupun tidak langsung satu arah antar variabel eksogen (*independent*) dan endogen (*dependen* dan mediasi). Menurut Ghozali (2011) dalam Ningrum (2013), untuk menguji pengaruh variabel Intervening digunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausal antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (dalam Latifah, 2016).

Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti

untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Cara analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menghitung koefisien regresi baku (beta, β) dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Koefisien regresi baku (beta, β) yang dihasilkan dari persamaan regresi merupakan koefisien jalur (dalam Winarsunu, 2009). Adapun langkah analisis (Ghozali, 2013) sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis penelitian dan diagram jalur. Berikut model jalur yang dibuat berdasarkan variabel dalam penelitian:



Keterangan :

- P1 : koefisien jalur x ke y
- P2 : koefisien jalur x ke z
- P3 : koefisien jalur z ke y

- e1 : jumlah variance variabel z yang tidak dijelaskan x
 e2 : jumlah variance variabel y yang tidak dijelaskan x dan z
- b. Mencari nilai P1, P2, dan P3. Dimana nilai P1 merupakan nilai *unstandardized beta* pada dukungan sosial terhadap kesadaran diri. Kemudian P2 merupakan nilai *unstandardized beta* pada dukungan sosial terhadap komitmen organisasi. Dan P3 adalah nilai *unstandardized beta* pada kesadaran diri terhadap komitmen organisasi.
- c. Mencari nilai e_1 dan e_2 dengan rumus :
- $$e = \sqrt{1 - (R^2)}$$
- d. Mencari nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dengan rumus sebagai berikut :
1. Pengaruh langsung (x ke y) : p1
 2. Pengaruh tidak langsung (x ke z ke y) : p2 × p3
 3. Pengaruh total : p1 + (p2×p3)
- e. Mencari nilai standar eror koefisien pengaruh tidak langsung (Sp_2p_3) dengan rumus sebagai berikut :

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 Sp_3^2}$$

f. Melakukan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{p_2 p_3}{Sp_2 Sp_3}$$

Hasil t hitung dibandingkan dengan t tabel untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh melalui variabel mediasi, dengan ketentuan sebagai berikut :

t hitung < t tabel : Ho diterima (Ha ditolak)

t hitung > t tabel : Ha diterima (Ho ditolak)

Sehingga apabila t hitung > t tabel maka, terdapat pengaruh melalui variabel mediasi.

6. Dimensi Pembentuk Utama

Dimensi pembentuk utama merupakan uji analisis per aspek yang digunakan untuk mengetahui aspek dominan pada variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Uji analisis aspek pada penelitian ini menggunakan uji analisis aspek *standardized coefficients* (Beta) untuk melihat aspek mana yang paling mendominasi melalui taraf signifikansi dan skor Beta pada masing-masing aspek tiap variabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Singkat Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat BTQ UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Bait Tahfidz Al-Qur'an (BTQ) merupakan salah satu lembaga dibawah naungan Pusat *Ma'had al-Jami'ah* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang terletak di Jl. Sunan Drajad no.12 Sumbersari Lowokwaru Malang. Lembaga ini dibentuk pada tahun 2015 oleh mudir ma'had pada saat itu, yaitu Dr.H. Isroqunnajah, M.Ag. Lembaga ini memiliki bangunan yang terdiri dari dua rumah yang diberi nama rumah selatan dan rumah utara. Rumah utara terdiri dari 5 kamar, 2 kamar mandi dan satu jemuran, sedangkan rumah selatan terdiri dari 13 kamar dengan 4 kamar mandi dan 1 jemuran. Adapun penghuni dari BTQ ini adalah *musyrifah* HTQ.

Musyrifah HTQ adalah *Musyrifah* dari *Ma'had* sunan Ampel *Al-Aly* yang menghafalkan Al-Qur'an dan membantu *menyimak* hafalan mahasantri baru HTQ. Tahun sebelumnya, *musyrifah* HTQ ini tinggal di *mabna* bersama dengan *musyrifah* lain dan mahasantri yang dibagi di setiap *mabna*. Namun, Pada tahun 2015 *Musyrifah* HTQ dipindah ke sebuah rumah dikarenakan meningkatnya jumlah mahasantri yang melebihi kuota dari tahun sebelumnya sehingga membutuhkan lebih banyak lagi kamar,

bahkan sampai jumlah kuota satu kamar yang seharusnya di isi dengan 8 mahasantri menjadi 10 mahasantri. Oleh karena itu, kemudian Kampus UIN membeli bangunan sebuah rumah milik salah satu dosen di UIN fakultas Psikologi yaitu Drs. H. Djauli, M.P.I untuk dijadikan sebagai tempat tinggal bagi *musyrifah* HTQ yang kemudian di beri nama *Bait Tahfidz Al-Qur'an* (BTQ). Sejak saat itu, Penyebutan *Musyrifah* HTQ berubah menjadi santri/*musyrifah* BTQ karena mereka tinggal di BTQ, dan karena itu juga santri BTQ memiliki susunan kepengurusan tersendiri.

Susunan Kepengurusan tersebut diketuai oleh seorang *Murabbiyah* yang dipilih dan diseleksi oleh dewan pengasuh Pusat Ma'had Al-Jami'ah. Selama menjalankan tugasnya, *murabbiyah* didampingi oleh seorang pengasuh dari jajaran pengasuh Pusat Ma'had Al-Jami'ah. Fungsi *murabbiyah* adalah untuk mengontrol segala kegiatan dan peraturan yang dilaksanakan di BTQ. *Murabbiyah* dibantu oleh pengurus dengan 5 devisi yaitu : devisi 'Ubudiyah, devisi Ta'lim, devisi *Mudarosah*, devisi K30 dan devisi keamanan dalam menjalankan tugasnya.

Struktur kepengurusan BTQ tahun 2017-2018 adalah sebagai berikut:

Pelindung	: Dr. H. Ahmad Muzakki, MA
Pembina	: Dr. H. Isroqunnajah, M.Ag
Pengasuh	: Dr. H. Ghufron Hambali, S. Ag

Murobbiyah	: Nita Rahmawati, S.Si
Devisi Ubudiyah	: Marjiatul Maghfiroh (CO)
Devisi Mudarosah	: Linnataqiyyah (CO)
Devisi Ta'lim	: Luthfiatur Rohmah (CO)
Devisi K30	: Eris Susanti (CO)
Devisi Keamanan	: Tsalisatur Rohmah (CO)

Selain memiliki kepengurusan sendiri, BTQ juga memiliki serangkaian kegiatan khusus santri BTQ . Berikut ini merupakan serangkaian kegiatan harian di BTQ :

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. Jama'ah subuh | 6. Jama'ah Maghrib |
| 2. <i>Deresan Ba'da</i> subuh | 7. <i>Halaqohan</i> |
| 3. <i>Ta'lim Qur'an</i> | 8. <i>Deresan gandengan</i> |
| 4. <i>Ta'lim Afkar</i> | 9. Tutor Bengkel Al-Qur'an |
| 5. Setoran Hafalan | 10. <i>Mustami'ah Tahfidz Al-Qur'an</i> |

Selain kegiatan harian, BTQ juga memiliki beberapa kegiatan mingguan yaitu sebagai berikut:

1. *Dziba'iyah*
2. Sholat Tasbih
3. *Ro'an*

2. Visi dan Misi BTQ UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

“Terwujudnya pusat pemantapan akidah, pengembangan ilmu keislaman, amal Shalih, Akhlak Mulia, pusat informasi pesantren

dan sebagai sandi terciptanya masyarakat muslim Indonesia yang cerdas, dinamis, kreatif, damai dan sejahtera”.

3. Tujuan BTQ UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

1. Mengantarkan mahasiswa memiliki kemantapan akidah dan kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu dan kematangan professional.
2. Memberikan keterampilan berbahasa Arab dan Inggris
3. Memperdalam bacaan dan makna al-Qur'an dengan benar dan baik.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu dua minggu mulai dari tanggal 18 Juli 2018-1 Agustus 2018.

2. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Alasan Menetapkan Jumlah

Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 62 orang. Karena jumlah populasi yang tidak sampai 100 orang, sehingga keseluruhan subjek dijadikan sebagai subjek penelitian.

3. Jumlah Subjek yang Datanya dianalisis beserta Alasan

Jumlah subjek yang dianalisis adalah 62 orang sesuai dengan jumlah populasi pada subjek penelitian.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar skala kuisioner melalui *google form*. Peneliti

memberikan *link google form* kepada 62 subjek penelitian melalui aplikasi *Chatting Whatsapp* secara personal pada masing-masing subjek.

5. Hambatan-Hambatan yang dijumpai dalam Pelaksanaan Penelitian

Hambatan dalam proses penelitian adalah sebagai berikut:

1. Karena penyebaran skala kuisisioner melalui *google form* yang mengharuskan subjek untuk *online*, hal ini menghambat subjek yang tidak memiliki akses sinyal dan internet. Namun peneliti memberikan alternatif dengan memberikan skala kuisisioner dalam bentuk file di *Microsoft Word*.
2. Terdapat beberapa subjek yang tidak segera menyelesaikan pengisian.
3. Terdapat empat subjek yang tidak bisa dihubungi karena sedang ada urusan, namun hal ini bisa diselesaikan dengan cara peneliti menghubungi teman-teman subjek.

C. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data pada variabel dukungan sosial(x), komitmen organisasi(y), dan kesadaran diri(z). Uji normalitas ini

menggunakan bantuan SPSS dengan teknik *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah jika signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data dikatakan normal, dan jika signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data dianggap tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas variabel x, y, dan z dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Dukungan Sosial (x)	Komitmen Organisasi (y)	Kesadaran Diri (z)
N		62	62	62
Normal Parameters ^a	Mean	57.7903	48.7903	36.7097
	Std. Deviation	6.00857	5.25774	4.25185
Most Extreme Differences	Absolute	.147	.138	.163
	Positive	.147	.138	.163
	Negative	-.119	-.114	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		1.154	1.084	1.284
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139	.191	.074

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas menunjukkan skor dukungan sosial(x) yaitu 0.139, komitmen organisasi(y) yaitu 0.191, dan kesadaran diri(z) sebanyak 0.074. Sehingga ketiga variabel memiliki distribusi normal dengan nilai signifikansinya $> 0,05$ dan memenuhi kriteria normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dan variabel dependen penelitian. Hasil uji ini digunakan sebagai prasyarat dari uji hipotesis analisis jalur (*path*). Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 16.0 *for windows* dengan tes *for linierity* dengan taraf signifikansi *linierity* < 0.005 sehingga ketiga variabel yang diuji dikatakan linier.

Adapun hasil uji linieritas ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Linearity

Variabel Dependen	Prediktor	Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	Dukungan Sosial	0.000	Linier
Kesadaran Diri	Dukungan Sosial	0.000	Linear
Komitmen Organisasi	Kesadaran Diri	0.000	Linear

Berdasarkan tabel diatas, hasil signifikansi *linierity* skor dukungan sosial, komitmen organisasi, dan kesadaran diri adalah 0.000 hal ini sesuai dengan kaidah taraf signifikansi *linierity* < 0.005. Sehingga variabel memenuhi kriteria linear.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel dukungan sosial, komitmen organisasi, dan kesadaran diri yang diperoleh pada kelompok subjek yang diteliti. Untuk mengetahui deskripsi ketiga variabel tersebut, menggunakan perhitungan yang didasarkan pada distribusi normal. Pada hasil distribusi normal, diperoleh skor *mean* dan standart deviasi untuk melakukan pengelompokan dengan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Adapun gambaran umum data penelitian pada variabel dukungan sosial, komitmen organisasi, dan kesadaran diri pada *musyrifah* Bait Tahfidz Al-Qur'an (BTQ) sebagai berikut.

a. Skor Hipotetik

Skor Hipotetik digunakan sebagai skor dasar untuk mengetahui deskripsi tingkat tinggi sedang rendah pada setiap variabel dan digunakan sebagai norma penggolongan berdasarkan acuan dari alat ukur. Penggunaan skor hipotetik dalam penelitian ini adalah karena alat ukur dari masing-masing variabel belum mempunyai norma yang jelas. Skor hipotetik ini tidak berdasarkan dengan preverensi norma, sehingga akan mendapatkan hasil skor yang sesuai dan tidak mengikuti kurva normal.

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 : Deskripsi skor Hipotetik

Skala	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Dukungan Sosial	41	72	45	5,2
Komitmen Organisasi	38	60	10	3,67
Kesadaran Diri	30	48	27,5	3

Kemudian setelah mengetahui nilai minimal dan maksimal tiap variabel, maka langkah selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Komitmen Organisasi

$$\begin{aligned} \text{Mean} &= \frac{1}{2} (i_{max} + i_{min}) \Sigma k \\ &= \frac{1}{2} (4+1) \cdot 15 = 10 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SD} &= \frac{1}{6} (X_{max} - X_{min}) \\ &= \frac{1}{6} (60 - 38) = 3,67 \end{aligned}$$

Skala komitmen organisasi memiliki skor item terendah sebesar 38 dan skor item tertinggi sebesar 60 dengan *mean* sebesar 10 dan standar deviasi sebesar 3,67.

2) Kesadaran Diri

$$\text{Mean} = 1\frac{1}{2} (i_{max} + i_{min})\Sigma k$$

$$= \frac{1}{2}(4+1).11 = 27,5$$

$$\text{SD} = \frac{1}{6}(X_{max} - X_{min})$$

$$= \frac{1}{6}(48 - 30) = 3$$

Skala kesadaran diri memiliki skor item terendah sebesar 30 dan skor item tertinggi sebesar 48 dengan *mean* sebesar 27,5 dan standar deviasi sebesar 3.

3) Dukungan Sosial

$$\text{Mean} = \frac{1}{2} (i_{max} + i_{min})\Sigma k$$

$$= \frac{1}{2}(4+1).18 = 45$$

$$\text{SD} = \frac{1}{6}(X_{max} - X_{min})$$

$$= \frac{1}{6}(72 - 41) = 5,2$$

Skala dukungan sosial memiliki skor item terendah sebesar 41 dan skor item tertinggi sebesar 72 dengan *mean* sebesar 45 dan standar deviasi sebesar 5,2.

b. Deskripsi Kategorisasi Data

Skor hipotetik yang diperoleh digunakan sebagai kategorisasi dengan norma sebagai berikut:

Tabel 4.4
Norma Kategorisasi

Kategori	Norma
Tinggi	$X \geq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$
Sedang	$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$
Rendah	$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$

Keterangan:

X : Jumlah skor subjek

M : *Mean*

SD: *Standart Deviation*

Berdasarkan norma tersebut peneliti menggunakan kategorisasi rentang untuk masing-masing responden dengan pembagian menjadi tiga interval yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Penjelasan pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1) Analisis Data Komitmen Organisasi

Berdasarkan norma penggolongan, maka diperoleh hasil ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Interval Skor Komitmen Organisasi

No	Kategori	Norma	Interval
1	Tinggi	$X \geq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	≥ 14
2	Sedang	$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	7 - 13
3	Rendah	$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	< 7

*hasil hitung X, M, dan SD terlampir

Kemudian setelah mengetahui kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah, langkah selanjutnya adalah menghitung prosentase. Prosentase dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dengan rumus tersebut maka diperoleh hasil sebagai berikut :

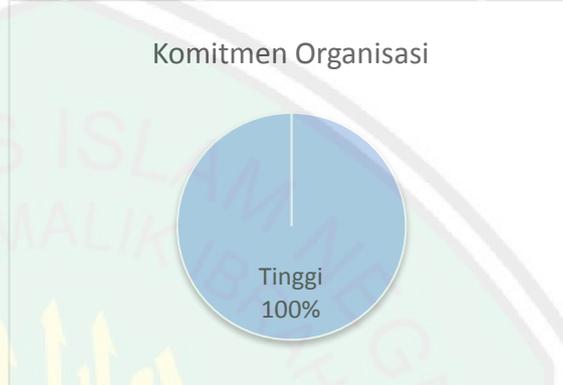
Tabel 4.6
Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi

Kategori	Range	Jumlah Subyek	Prosentasi
Tinggi	>14	62	100%
Sedang	7-13	0	0 %
Rendah	<7	0	0%

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa musyrifah Bait Tahfidz Al-Qur'an (BTQ) memiliki tingkat komitmen organisasi kategori tinggi sebanyak 100%, dan tidak ada kategori sedang maupun rendah.

Diagram kategorisasi tingkat komitmen organisasi pada subjek penelitian dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Diagram Kategorisasi Komitmen Organisasi



Berdasarkan gambar 4.1 diketahui bahwa kategorisasi komitmen organisasi terbanyak yaitu kategori tinggi sejumlah 100%.

2) Analisis Data Kesadaran Diri

Berdasarkan norma penggolongan, maka diperoleh hasil ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Interval Skor Kesadaran Diri

No	Kategori	Norma	Interval
1	Tinggi	$X \geq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	≥ 31
2	Sedang	$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	26 - 30
3	Rendah	$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	< 25

*hasil hitung X, M, dan SD terlampir

Kemudian setelah mengetahui kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah, langkah selanjutnya adalah menghitung prosentase. Prosentase dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dengan rumus tersebut maka diperoleh hasil sebagai berikut :

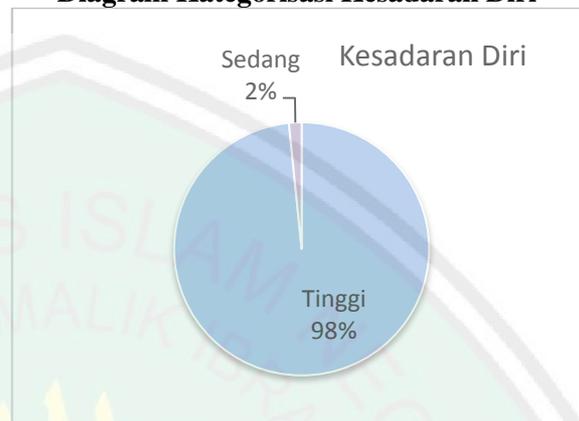
Tabel 4.8
Kategorisasi Skala Kesadaran Diri

Kategori	Range	Jumlah Subyek	Prosentasi
Tinggi	>31	61	98,4%
Sedang	26-30	1	1,6 %
Rendah	<30	0	0%

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa musyrifah Bait Tahfidz Al-Qur'an (BTQ) memiliki tingkat kesadaran diri kategori tinggi sebanyak 98,4%, kategori sedang sebanyak 1,6%, dan tidak ada kategori rendah.

Diagram kategorisasi tingkat kesadaran diri pada subjek penelitian dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :

Gambar 4.2
Diagram Kategorisasi Kesadaran Diri



Berdasarkan gambar 4.2 diketahui bahwa kategorisasi kesadaran diri terbanyak yaitu kategori tinggi sejumlah 98,4%.

3) Analisis Data Dukungan Sosial

Berdasarkan norma penggolongan, maka diperoleh hasil ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Interval Skor Dukungan Sosial

No	Kategori	Norma	Interval
1	Tinggi	$X \geq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	≥ 50
2	Sedang	$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	41 – 49
3	Rendah	$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	< 41

*hasil hitung X, M, dan SD terlampir

Kemudian setelah mengetahui kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah, langkah selanjutnya adalah menghitung prosentase.

Prosentase dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dengan rumus tersebut maka diperoleh hasil sebagai berikut :

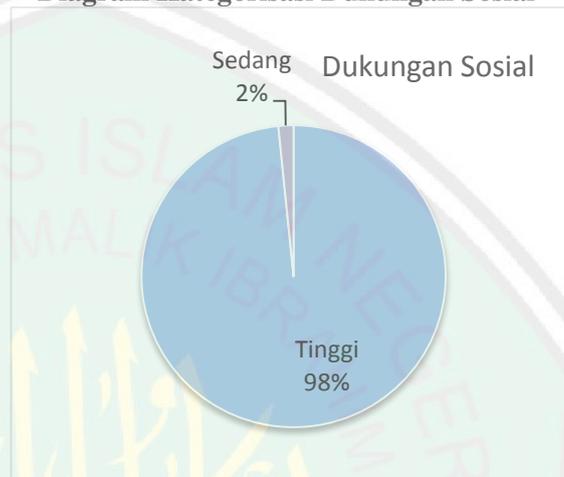
Tabel 4.10
Kategorisasi Skala Dukungan Sosial

Kategori	Range	Jumlah Subyek	Prosentasi
Tinggi	>50	61	98,4%
Sedang	41-49	1	1,6 %
Rendah	<41	0	0%

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa musyrifah Bait Tahfidz Al-Qur'an (BTQ) memiliki tingkat dukungan sosial kategori tinggi sebanyak 98,4%, kategori sedang sebanyak 1,6%, dan tidak ada kategori rendah.

Diagram kategorisasi tingkat dukungan sosial pada subjek penelitian dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut :

Gambar 4.3
Diagram Kategorisasi Dukungan Sosial



Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa kategorisasi dukungan sosial terbanyak yaitu kategori tinggi sejumlah 98,4%.

4. Analisis Jalur (Path)

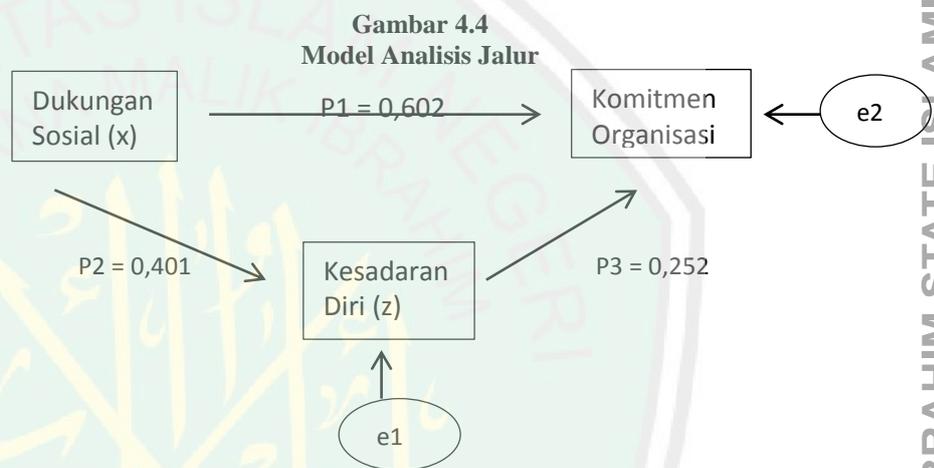
Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausal antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (dalam Latifah, 2016). Analisis jalur merupakan metode yang digunakan untuk menguji pengaruh melalui variabel mediasi. Untuk menghitung analisis jalur menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*.

Berikut penjelasan menggunakan analisis jalur :

a. Pengembangan Diagram Jalur

Analisis path menguji pengaruh antar variabel dukungan sosial, kesadaran diri, dan komitmen organisasi.

Sehingga mendapatkan hasil nilai sebagai berikut :



Sumber data diolah(2018)

Pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa Kesadaran Diri dipengaruhi oleh Dukungan sosial sebesar $Z=0,401X$. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi Dukungan Sosial yang diberikan di BTQ maka akan semakin tinggi pula Kesadaran Diri yang dimiliki oleh *musyrifah* BTQ.

Sedangkan variabel Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Dukungan Sosial dan Kesadaran Diri hanya sedikit. Nilai yang terbentuk yaitu: $Y=0,602X + 0,252Z$ memiliki arti bahwa besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh Dukungan Sosial dan Kesadaran Diri sebesar 0,602 dan 0,252. Hal ini menandakan bahwa semakin meningkat Dukungan Sosial dan Kesadaran Diri, maka akan semakin meningkat pula Komitmen Organisasi pada *musyrifah* BTQ.

b. Koefisien Determinasi

Model penelitian ini dibentuk oleh tiga variabel yaitu Dukungan Sosial, Kesadaran Diri, dan Komitmen Organisasi. Nilai-nilai yang diperoleh dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Pengaruh	R Square
Dukungan Sosial terhadap Kesadaran Diri	0,320
Dukungan Sosial dan Kesadaran Diri terhadap Komitmen Organisasi	0,674

Sumber data diolah(2018)

Persamaan pertama menguji pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesadaran Diri. Koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,320 menunjukkan pengaruh dari faktor Dukungan Sosial terhadap Kesadaran Diri adalah sebesar

30,2%. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi adalah sebesar 69,8%.

Persamaan kedua menguji pengaruh antara Dukungan Sosial dan Kesadaran Diri terhadap Komitmen Organisasi. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,674 menunjukkan pengaruh Dukungan Sosial dan Kesadaran Diri terhadap Komitmen Organisasi sebesar 67,4%. Sedangkan 32,4% lainnya merupakan pengaruh dari faktor lain.

c. Pengaruh Mediasi

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2 \times p_3$) signifikan atau tidak di uji dengan sobel test sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Sp_2p_3 &= \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 Sp_3^2} \\
 &= \sqrt{(0,401)^2 (0,075)^2 + (0,252)^2 (0,112)^2 + (0,075)^2 (0,112)^2} \\
 &= \sqrt{(0,1608)(0,0056) + (0,0635)(0,0125) + (0,006)(0,0125)} \\
 &= \sqrt{0,001769} \\
 &= 0,0420
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil Sp_2p_3 ini kemudian dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{p_2 p_3}{Sp_2 p_3} = \frac{0,101}{0,0420} = 2,405$$

a. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ini menggunakan analisis jalur atau *path analysis* dengan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap kesadaran diri. Hipotesis ini akan diterima apabila signifikan $< 0,05$ berikut nilai hasil uji regresi:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Jalur X terhadap Z

Variabel	B	T	Sig	Keterangan
Dukungan Sosial(X) terhadap Kesadaran Diri(Z)	0,401	5,320	0.000	Signifikan

Sumber : data diolah(2018)

Berdasarkan hasil analisis melalui bantuan *SPSS 16.0 for windows* di atas diperoleh nilai beta sebesar 0,401 dan nilai signifikan 0,000. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan. Artinya semakin tinggi dukungan sosial pada BTQ maka kesadaran *musyriyah* BTQ juga akan semakin meningkat.

Hipotesis yang kedua adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kesadaran Diri dengan Komitmen Organisasi. Hipotesis ini akan diterima apabila nilai signifikan $< 0,05$ berikut nilai hasil uji regresi :

Tabel 4.13
Hasil Analisis Jalur Z terhadap Y

Variabel	B	T	Sig	Keterangan
Kesadaran Diri(Z) terhadap Komitmen Organisasi(Y)	0,252	2,261	0.027	Signifikan

Sumber : data diolah(2018)

Berdasarkan hasil analisis melalui bantuan *SPSS 16.0 for windows* di atas diperoleh nilai beta sebesar 0,252 dan nilai signifikan 0,027. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan. Artinya semakin tinggi kesadaran diri pada *musyrifah* BTQ maka komitmen organisasi *musyrifah* BTQ juga akan semakin meningkat.

Hipotesis yang ketiga adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi melalui Kesadaran Diri. Hipotesis ini signifikan atau tidak akan diuji dengan sobel test sebagai berikut :

Hitung standar error dari koefisien indirect (Sp_{2p3})

$$\begin{aligned} Sp_{2p3} &= \sqrt{p_3^2 Sp_{22}^2 + p_2^2 Sp_{33}^2 + Sp_{22}^2 Sp_{33}^2} \\ &= \sqrt{(0,401)^2(0,075)^2 + (0,252)^2(0,112)^2 + (0,075)^2(0,112)^2} \\ &= \sqrt{(0,1608)(0,0056) + (0,0635)(0,0125) + (0,006)(0,0125)} \\ &= \sqrt{0,001769} \\ &= 0,0420 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil Sp_{2p3} ini kemudian dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{p_{2p3}}{Sp_{2p3}} = \frac{0,101}{0,0420} = 2,405$$

Oleh karena t hitung = lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 2,004 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi. Sehingga diketahui bahwa kesadaran diri merupakan perantara terjadinya pengaruh antara dukungan sosial dengan komitmen organisasi.

5. Dimensi Pembentuk Utama

Dimensi utama merupakan analisis aspek pada variabel yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan nilai secara

efektif pada setiap aspek prediktor terhadap variabel penelitian yang digunakan sebagai dasar prediksi.

Adapun hasil dari setiap variabel adalah sebagai berikut :

a. Variabel Komitmen Organisasi

Dimensi pembentuk utama variabel komitmen organisasi akan dijelaskan pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Dimensi Utama Variabel Komitmen Organisasi

Aspek	Korelasi
Komitmen Afektif	0,879
Komitmen Normatif	0,914
Komitmen Kontinyu	0,854

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa setiap aspek memiliki hubungan yang positif dan tinggi. Namun, masing-masing aspek memiliki nilai korelasi yang berbeda. Adapun aspek yang memiliki sumbangan nilai korelasi paling kuat adalah aspek komitmen normatif dengan nilai korelasi 0,914. Artinya, aspek tersebut adalah dimensi pembentuk utama dari variabel komitmen organisasi pada *musyrifah* BTQ.

b. Variabel Kesadaran Diri

Dimensi pembentuk utama variabel kesadaran diri pada *musyrifah BTQ* yaitu kesadaran dalam pekerjaan. Dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Dimensi Utama Variabel Kesadaran Diri

Aspek	Korelasi
Kesadaran dalam Pekerjaan	1,000

Adapun aspek kesadaran diri dalam pekerjaan memiliki nilai korelasi 1,000 hal ini dikarenakan variabel kesadaran diri hanya memiliki satu aspek yaitu kesadaran dalam pekerjaan. Sehingga variabel yang dikorelasikan merupakan variabel yang sama.

c. Variabel Dukungan Sosial

Dimensi pembentuk utama variabel dukungan sosial akan dijelaskan pada tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16
Dimensi Utama Variabel Dukungan Sosial

Aspek	Korelasi
Dukungan Emosional	0,922
Dukungan Penghargaan	0,836
Dukungan Instrumental	0,719
Dukungan Informasional	0,857

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa setiap aspek memiliki hubungan yang positif dan tinggi. Namun, masing-masing aspek memiliki nilai korelasi yang berbeda. Adapun aspek yang memiliki sumbangan nilai korelasi paling kuat adalah aspek dukungan emosional dengan nilai korelasi 0,922. Artinya, aspek tersebut adalah dimensi pembentuk utama dari variabel dukungan sosial pada *musyrifah* BTQ.

D. Pembahasan

1. Tingkat Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang anggota memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (dalam Sari,2015).

Berdasarkan hasil uji analisis data deskriptif yang telah dilakukan mengenai komitmen organisasi diketahui bahwa *musyrifah* BTQ memiliki komitmen organisasi yang sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil grafik diagram lingkaran yang menunjukkan bahwa seluruh *musyrifah* BTQ memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor kategori tinggi sebanyak 100%, dan tidak ada yang berada di kategori sedang maupun rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada satupun *musyrifah* BTQ yang tidak bersedia dan tidak terlibat aktif dalam usaha - usaha mewujudkan tujuan BTQ. Hal ini dikarenakan sebagian besar *musyrifah* telah lama berada di BTQ, sehingga mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi/lembaga.

Komitmen organisasi yang tinggi pada *musyrifah* BTQ dipengaruhi oleh beberapa dimensi yaitu komitmen normatif, komitmen afektif, dan komitmen kontinyu. Dari dimensi tersebut, komitmen normatif merupakan dimensi pertama yang paling memberikan pengaruh pada tingginya tingkat komitmen organisasi *musyrifah* BTQ.

Dimensi pertama ini yaitu komitmen normatif merupakan Komitmen yang berkaitan dengan perasaan wajib yang dimiliki oleh seseorang untuk tetap bekerja dalam organisasi. Hal ini berarti

bahwa anggota yang memiliki komitmen normatif tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi. Kemudian Wiener (dalam Allen & Meyer, 1990) mendefinisikan komponen komitmen normatif sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga dapat memenuhi tujuan dan minat organisasi. Kemudian komitmen normatif pada *musyrifah* BTQ ini ditandai dengan kehadiran *musyrifah* pada kegiatan BTQ, merasa bahwa masalah yang dihadapi oleh BTQ merupakan masalahnya, memiliki rasa bersalah jika meninggalkan posisinya sebagai anggota BTQ, serta memilih untuk tetap berada di BTQ karena masih memiliki kewajiban yang belum terselesaikan.

Dimensi kedua yang memberikan sumbangan nilai paling banyak adalah komitmen afektif. Komitmen afektif didefinisikan sebagai *emosi attachment* yang positif pada organisasi. Anggota yang mempunyai komitmen organisasi tinggi mengidentifikasi organisasi dan keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dengan demikian, anggota yang memiliki komitmen afektif kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut (Novianti, 2011). Kemudian komitmen afektif pada *musyrifah* BTQ ditandai dengan perasaan senang dan menjadi bagian dari BTQ, merasa senang apabila

tujuan dari organisasi tercapai, serta merasa marah ketika ada seseorang yang menghina BTQ.

Kemudian, dimensi ketiga yang memiliki sumbangsih dalam tingginya tingkat komitmen organisasi yaitu komitmen kontinyu. Komitmen kontinyu berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau memilih meninggalkan organisasi. Komitmen kontinyu sejalan dengan pendapat Becker bahwa komitmen kontinyu merupakan kesadaran akan ketidakmungkinan memiliki identitas sosial lain atau alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian (Novianti,2011). Kemudian tingginya komitmen kontinyu pada *musyrifah* BTQ ditandai dengan kebutuhan menjadi *musyrifah* BTQ, serta mendapatkan banyak keuntungan dengan tetap di BTQ terutama dalam menjaga hafalan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dimensi yang paling tinggi mempengaruhi tingkat komitmen organisasi *musyrifah* BTQ adalah komitmen normatif. Hal ini sesuai dengan penelitian Ghobanpour, Dehnavi, Heyrasni (dalam Nurandini & Lataruva, 2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, dimana komitmen normatif memberikan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

Kemudian didukung dengan penelitian Dian & Hermawan (2013) yang mengatakan bahwa komitmen kontinyu dan komitmen

normatif berada pada kategori tinggi yang menandakan bahwa persepsi karyawan untuk bertahan bekerja di rumah sakit cukup tinggi, sehingga mereka akan memiliki tanggung jawab moral terhadap rumah sakit cukup tinggi. Tingginya tanggung jawab yang dimiliki karyawan maupun anggota terhadap organisasi akan memperkuat komitmen terhadap organisasinya.

2. Tingkat Kesadaran Diri

Kesadaran diri adalah wawasan kedalam atau wawasan mengenai alasan-alasan dari tingkah laku sendiri ataupun mengenai pemahaman diri sendiri. Kesadaran diri juga merupakan suatu yang bisa memungkinkan oranglain mampu mengamati dirinya sendiri maupun membedakan dirinya dengan dunia (orang lain), serta yang memungkinkan orang lain mampu menempatkan diri dari suatu waktu dan keadaan (Mustika & Laila, 2016).

Berdasarkan hasil data analisis deskriptif menunjukkan bahwa *musyrifah* BTQ memiliki kesadaran diri yang sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil grafik diagram lingkaran yang menunjukkan bahwa hampir seluruh *musyrifah* BTQ memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi.

Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor kategori tinggi sebesar 98,4% dengan jumlah frekuensi 61 subjek, kategori sedang sebesar 1,6% dengan frekuensi 1 subjek, dan tidak terdapat subjek yang memiliki kesadaran diri rendah. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa sebagian besar dari *musyrifah* BTQ mengetahui secara sadar tentang apa yang dilakukannya, mengenali perasaannya, menyadari secara penuh perilakunya terhadap orang lain, menyadari keputusan yang diambil, serta menyadari tujuan dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Hal ini dikarenakan sebagian besar *musyrifah* BTQ sebelumnya pernah berada di pesantren yang mengharuskan mereka untuk memiliki kesadaran atas tugas-tugasnya sebagai santri. Pengalaman *nyantri* sebelumnya membuat mereka memiliki kesadaran diri yang tinggi saat di BTQ.

Kesadaran diri yang tinggi ini meliputi kesadaran dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dikarenakan kesadaran dalam melakukan pekerjaan merupakan satu-satunya aspek dalam kesadaran diri yang mengacu pada teori mead (dalam Mangkunegara, 2006). Kesadaran dalam pekerjaan yang tinggi pada *musyrifah* BTQ merupakan salah satu bentuk kesadaran diri objektif yang mengacu pada objek perhatiannya sendiri, dan kesadaran akan keadaan pikirannya dan mengetahui bahwa mereka tahu, dan mengingat bahwa mereka ingat. Hal ini berkaitan dengan kesadaran akan identitas dirinya sekarang. Ketika *musyrifah* BTQ mengingat bahwa mereka adalah anggota dan bagian dari *musyrifah* BTQ, mereka akan memfokuskan dan menempatkan dirinya sebagai *musyrifah*. Dengan begitu mereka dapat mengingat

dengan sadar berbagai hak dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya (Maharani & Mustika, 2016).

Adapun kesadaran diri yang sedang pada musyrifah BTQ ini memiliki arti bahwa mereka berada pada posisi tengah antara peningkatan kesadaran diri atau bahkan bisa menjadi penurunan kesadaran dirinya, sehingga perlu untuk ditingkatkan lagi. Hal ini meliputi kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan dengan mengingat bahwa mereka merupakan bagian dari musyrifah BTQ yang memiliki pemenuhan dalam hak dan kewajibannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar *musyrifah* BTQ memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi terhadap hak dan kewajibannya sebagai *musyrifah*. Kesadaran diri ini meliputi kesadaran akan tugas mereka sebagai musyrifah BTQ yaitu melaksanakan jama'ah subuh, *deresan ba'da* subuh, *ta'lim qur'an*, *ta'lim afkar*, setoran hafalan, jama'ah maghrib, *halaqohan*, *deresan gandengan*, tutor bengkel Al-Qur'an, *mustami'ah Tahfidz Al-Qur'an*, *dziba'iyah*, sholat tasbih, dan *ro'an*. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan hak dan tanggung jawab bagi mereka yang ditandai dengan kehadiran mereka pada setiap kegiatan. Pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan kewajiban mereka merupakan bentuk dari kesadaran diri. Sesuai dengan Patton yang menyebutkan bahwa saluran menuju pada kesadaran diri adalah rasa tanggung jawab dan keberanian.

Didukung dengan penelitian Susanti (2015) yang mengatakan bahwa kesadaran akan tanggung jawab diartikan sebagai suatu kesiagaan seseorang terhadap peristiwa yang ada di sekitarnya mengenai kewajiban atau beban yang harus dipenuhi sebagai akibat dari perbuatan sendiri maupun sebagai akibat perbuatan pihak lain.

3. Tingkat Dukungan Sosial

Menurut Sarason dalam Kuntjoro (2002) dukungan sosial adalah keberadaan, kesedihan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai, dan menyayangi kita. Sarason berpendapat bahwa dukungan sosial selalu mencangkup persepsi individu terhadap sejumlah orang yang dapat diandalkan saat individu membutuhkan bantuan dan persepsi individu bahwa kebutuhannya akan terpenuhi.

Berdasarkan hasil data analisis deskriptif menunjukkan bahwa *musyrifah* BTQ memiliki dukungan sosial yang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil grafik diagram lingkaran yang menunjukkan bahwa hampir seluruh *musyrifah* BTQ memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi.

Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor kategori tinggi sebesar 98,4% dengan jumlah frekuensi 61 subjek, kategori sedang sebesar 1,6% dengan frekuensi 1 subjek, dan tidak terdapat subjek yang memiliki dukungan sosial rendah. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa sebagian besar dari *musyrifah* BTQ memiliki hubungan interpersonal dengan orang-orang yang ada di sekitar, yang didalamnya terdapat pemberian bantuan yang dapat berupa empati dan diberikan melalui proses komunikasi, penghargaan dari orang yang mendapatkan bantuan, serta perasaan diperhatikan dari orang yang menerima bantuan atau dukungan. Hal ini dikarenakan BTQ telah memberikan lingkungan dan tempat tinggal yang baik dengan fasilitas *murobiyah*, pengurus, dan teman-teman yang tinggal dalam satu lingkungan sehingga mereka bisa mendapatkan dukungan sosial yang baik.

Dukungan sosial yang baik ini terdiri atas beberapa nilai aspek yang tinggi yaitu dukungan emosional, dukungan informasional, dan dukungan penghargaan. Aspek yang paling berpengaruh pada tingginya dukungan sosial *musyrifah* BTQ adalah dukungan emosional, yang melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap mereka, sehingga mereka merasa nyaman, dicintai, dan diperhatikan. Dukungan ini meliputi perilaku seperti memberikan perhatian dan afeksi, serta bersedia mendengarkan keluhan orang lain (Kumalasari & Ahyani, 2012). Pada *musyrifah* BTQ yang memiliki dukungan sosial yang tinggi yaitu mereka yang telah mendapatkan dukungan sosial yang mencakup dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasional.

Dukungan sosial yang sedang pada *musyrifah* BTQ ini memiliki arti bahwa mereka berada pada posisi tengah diantara peningkatan dukungan sosial atau justru akan menurun, sehingga perlu untuk ditingkatkan lagi terutama pada aspek dukungan instrumental.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir seluruh *musyrifah* BTQ memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi. Dukungan sosial *musyrifah* BTQ pada kategori tinggi ini dipengaruhi oleh beberapa dimensi yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dan dukungan informasional. Bentuk dukungan instrumental ini melibatkan bantuan langsung, seperti bantuan finansial ataupun bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.

Dari dimensi tersebut, dimensi yang memiliki pengaruh paling tinggi adalah dukungan emosional. Dukungan emosional pada *musyrifah* BTQ ditandai dengan mereka mendapatkan pertolongan dari teman-teman *musyrifah* saat kesusahan, mendapatkan kepedulian dari seluruh komponen di BTQ, mendapatkan teman-teman yang akrab di BTQ, mendapatkan kenyamanan di lingkungan tempat tinggal BTQ, dan merasakan kesenangan saat menyelesaikan tugas di BTQ.

Dimensi kedua yang mempengaruhi dukungan sosial *musyrifah* BTQ adalah dukungan informasional. Dukungan ini merupakan informasi yang dapat berupa saran, penghargaan, dan

umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan. Hal tersebut dapat diketahui dengan dukungan informasi yang didapatkan *musyrifah* BTQ berupa mendapatkan arahan dari *murobiyah* mengenai tugas-tugas di BTQ, mendapatkan nasehat dan saran mengenai posisi dan kewajiban di BTQ dari teman-teman, serta mendapatkan informasi mengenai peraturan tertulis maupun tidak tertulis bagi *musyrifah* BTQ.

Dimensi ketiga yang mempengaruhi dukungan sosial *musyrifah* BTQ yaitu dukungan penghargaan. Dukungan penghargaan ini merupakan keterlibatan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan, dan performa orang lain. Dukungan penghargaan pada *musyrifah* berupa dapat memperoleh motivasi untuk melanjutkan hafalan Al-Qur'an, mendapatkan bantuan dalam *menyimak* hafalan Al-Qur'an, serta mendapatkan respon positif ketika memberikan pendapat.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dimensi yang paling tinggi mempengaruhi tingkat dukungan sosial *musyrifah* BTQ adalah dukungan emosional. Hal ini didukung dengan penelitian Verawati (2014) yang menunjukkan bahwa komponen-komponen yang terdapat pada dimensi dukungan sosial sangat penting dalam terbentuknya dukungan sosial orang tua dalam mengikutsertakan anaknya berlatih di Krakatau Taekwondo Klub Medan. Dimana dukungan emosional memiliki presentase yang baik setelah

dukungan informasi dan instrumental. Komponen dukungan emosional melibatkan ekspresi empati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu merasakan kenyamanan, dicintai, dan diperhatikan. Dukungan ini juga meliputi perilaku seperti memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluh kesah orang lain.

Tingginya dukungan emosional *musyrifah* BTQ menandakan bahwa tingginya perilaku empati pada *musyrifah*. Hal ini juga dikarenakan kuantitas pertemuan *musyrifah* BTQ yang hampir 24 jam, kecuali saat jam kuliah. Tingginya kuantitas pertemuan menumbuhkan kepedulian dan empati pada sesama *musyrifah* di BTQ.

4. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesadaran Diri

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat bertahan hidup sendiri, dan merlukan dukungan sosial. Dukungan sosial dapat diartikan sebagai kesenangan yang dirasakan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diterima oleh seseorang dari orang lain atau dari kelompoknya. Dukungan sosial didefinisikan oleh Gottlieb (dalam Smet, 1994) sebagai informasi verbal atau non verbal, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek pada lingkungan sosialnya ataupun berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosi atau memiliki pengaruh

terhadap tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang merasa bahwa memperoleh dukungan sosial secara emosi merasakan perasaan lega karena diperhatikan, mendapat kesan atau saran yang menyenangkan pada dirinya (Indrawati, 2017).

Penelitian sebelumnya terkait dukungan sosial dan kesadaran diri yang dilakukan oleh Jun dan Chung (2013) menghasilkan bahwa dukungan sosial memiliki korelasi positif terhadap kesadaran diri pada siswi smp yang tinggal di daerah pedesaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kesadaran diri anak-anak disana rendah. Tingkat dukungan sosial anak-anak dan tingkat kesadaran diri mereka terkait secara signifikan. Sehingga, ketika mereka mendapatkan dukungan sosial yang tinggi maka tingkat kesadaran diri mereka juga akan tinggi.

Pada penelitian ini analisis data menggunakan SPSS 16,0 *for windows* yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu dukungan sosial dan kesadaran diri pada *musyrifah* BTQ. Hasil nilai pengaruh dukungan sosial terhadap kesadaran diri memiliki koefisien regresi sebesar 0,000. Nilai statistik uji signifikansi ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,005$ maka dapat dinyatakan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesadaran diri pada *musyrifah* BTQ. Hal ini berarti bahwa ketika *musyrifah* BTQ mendapatkan dukungan sosial yang tinggi, maka kesadaran diri yang dimiliki oleh *musyrifah*

BTQ juga akan tinggi begitupun hal sebaliknya. Sehingga dukungan sosial menjadi faktor penting bagi *Musyrifah* BTQ.

Hal ini sejalan dengan pendapat Awaliyah & Listiyandini (2017) yang mengatakan bahwa dukungan sosial mampu membuat mahasiswa memiliki cara pandang yang positif terhadap suatu masalah ataupun hal-hal yang dihadapinya. Sedangkan seluruh *musyrifah* BTQ adalah mahasiswa. Kemudian, dalam penelitian sebelumnya pada remaja di panti asuhan Denpasar menghasilkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dengan tingkat penyesuaian diri (Tricahyani & Widiyasafitri, 2016). Sehingga memiliki arti bahwa ketika seseorang mendapatkan dukungan sosial yang tinggi maka mereka juga akan memiliki tingkat penyesuaian diri yang tinggi.

Tingkat penyesuaian diri ini juga meliputi kesadaran diri akan kelemahan yang didukung oleh sikap yang sehat terhadap kelemahan tersebut. Kesadaran diri akan kelemahan diri ini merupakan bagian dari *self knowledge* dan *self insight* pada penyesuaian diri, sesuai pendapat Albert & Emmons dalam Primadi (1996) memiliki empat aspek yaitu *self knowledge* dan *self insight*, *self objectivity* dan *self acceptance*, *self development* dan *self control*, serta *satisfaction*.

5. Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Komitmen Organisasi

Keadaan dalam diri seseorang biasanya akan menentukan apa yang akan ditampilkan olehnya ke luar melalui perilaku dan sikapnya. Jika seseorang sadar akan dirinya, keberadaannya, dan posisinya maka mereka akan mampu memunculkan perilaku positif dan bertanggung jawab. Sehingga seseorang yang memiliki kesadaran diri tinggi mampu untuk melakukan kontrol terhadap dirinya. Sesuai dengan ungkapan Ghea (2002) bahwa dengan mengenal dan sadar pada diri sendiri, seseorang dapat mengenal kenyataan dirinya dan sekaligus kemungkinan-kemungkinannya serta mampu mengetahui peran apa yang harus dia mainkan untuk mencapai atau mewujudkan keinginannya.

Menurut penelitian sebelumnya terkait kesadaran diri dan dukungan sosial oleh Agus & Hasyim (2015), menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesadaran diri terhadap komitmen organisasi pada karyawan RSUD Tugurejo Semarang. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat kesadaran yang dimiliki oleh karyawan RSUD Tugurejo Semarang maka semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka, demikian juga sebaliknya.

Pada penelitian ini analisis data menggunakan SPSS 16,0 *for windows* yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu kesadaran diri dan komitmen organisasi pada *musyrifah* BTQ. Hasil nilai pengaruh kesadaran diri terhadap

komitmen organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,027. Nilai statistik uji signifikansi ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,005$ maka dapat dinyatakan bahwa kesadaran diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada *musyrifah* BTQ. Hal ini berarti bahwa ketika *musyrifah* BTQ memiliki kesadaran diri yang tinggi, maka komitmen organisasi yang dimiliki oleh *musyrifah* BTQ juga akan tinggi, begitupun hal sebaliknya.

Kemudian dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kesadaran diri yang tinggi cenderung mampu untuk memunculkan sistem nilai dalam dirinya, sehingga mereka mampu untuk merefleksikan diri dan berperilaku sesuai nilai-nilai positif yang dianutnya. Sebaliknya, apabila seseorang memiliki kesadaran diri yang rendah, mereka akan cenderung untuk kurang menghargai dirinya, tidak mampu mengontrol segala perilaku dan akan mengalami hambatan dalam menjalin hubungan dengan orang lain dan lingkungannya (Parek, 1996: 46).

Seseorang yang memiliki kesadaran diri penuh akan menjadi pribadi yang matang, bertanggung jawab, mampu untuk memahami peran yang dijalannya, dan selalu berperilaku positif sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya terutama dalam berorganisasi. Dengan demikian, seseorang yang memiliki kesadaran diri yang penuh mampu untuk memunculkan komitmen

yang tinggi terhadap lingkungan maupun organisasinya (Agus & Hasyim, 2015).

Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu mengenai pengaruh kecerdasan emosi terhadap komitmen organisasi, yang menghasilkan bahwa kecerdasan emosi memiliki korelasi yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dimana, dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa para karyawan atau subjek penelitiannya benar-benar memiliki kesadaran akan alasan mereka bekerja disana yakni untuk memajukan perusahaan demi melestarikan batik, dimana hal ini termasuk dalam aspek kesadaran diri sebagai bagian dari aspek kecerdasan emosi (Pramesthi, 2017).

6. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi melalui Kesadaran Diri sebagai Variabel Mediasi

Pada penelitian ini analisis data menggunakan regresi dengan variabel mediasi, analisis jalur dengan bantuan SPSS 16,0 for windows yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi melalui kesadaran diri. Hasil yang diperoleh pada koefisien mediasi adalah sebesar 0,674 dan nilai t hitung yaitu 2,405 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 2,004. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut terdapat pengaruh mediasi. Sehingga kesadaran diri merupakan faktor penting dalam pengaruh tingkat dukungan sosial terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji asumsi path antara dukungan sosial, kesadaran diri, dan komitmen organisasi menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara dukungan sosial terhadap komitmen organisasi. Kemudian adanya suatu perantara untuk mencapai komitmen organisasi yang efektif, yaitu dengan memiliki kesadaran diri yang baik. Untuk meningkatkan komitmen organisasi yang baik maka diperlukannya tingkat kesadaran diri yang baik pada anggota, dan untuk mendukung terciptanya kesadaran diri yang baik maka diperlukan dukungan sosial yang kondusif pada lingkungan organisasi.

Dukungan sosial menurut pendapat Steers & Porter (1983) bahwa kesempatan untuk berinteraksi sosial dalam perusahaan maka akan terbentuk komunikasi para karyawan atau anggota maupun dengan keluarga dan lingkungan sebagai bentuk dari dukungan sosial yang mereka rasakan. Semakin besar tingkat dukungan sosial yang mereka rasakan semakin tinggi pula tingkat penyesuaian diri mereka, dimana tingkat kesadaran diri juga merupakan bagian dari penyesuaian diri sesuai dengan penelitian Trichayani & Widiyasafitri (2016).

Kesadaran diri menurut Ancok (2002: 38-39) bahwa seseorang yang memiliki kesadaran diri positif akan mampu merangsang perilakunya untuk mengembangkan inisiatif dan kreativitas diri untuk kesuksesan tim dan tidak kehilangan kontrol

emosi saat menghadapi tantangan yang dihadapi timnya. Hal ini berkaitan dengan peran dan tanggungjawab karyawan, kesadaran diri menjadi aspek yang penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya produktivitas atau mutu pelayanan yang diberikan. Melalui kesadaran diri yang tinggi, karyawan atau anggota mampu menempatkan dirinya secara proporsional dan profesional di dalam pekerjaannya, dengan kata lain seorang karyawan atau anggota mampu memunculkan apa yang disebut sebagai komitmen organisasi. Kemudian Stein-Purbury (2003) menjelaskan bahwa tanpa kesadaran diri, seseorang akan mengalami hambatan interaksi dan beresiko tinggi memaksakan nilai-nilai yang dianutnya sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam upaya menumbuhkan komitmen organisasi.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai kesadaran diri dan kematangan beragama terhadap komitmen organisasi yang menghasilkan bahwa adanya korelasi positif antara kesadaran diri dan kematangan beragama terhadap komitmen organisasi Riyadi & Hasanah (2015). Komitmen organisasi yang tinggi membutuhkan kesadaran diri yang maksimal, baik dala perilaku maupun ikatan afeksional dengan organisasinya, termasuk persepsinya terhadap diri serta kemajuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *path* dengan SPSS 16,0 *for windows* menghasilkan bahwa nilai koefisien regresi

dukungan sosial dan kesadaran diri yaitu 0,401 dan koefisien regresi kesadaran diri dengan komitmen organisasi yaitu 0,252. Hal ini menandakan bahwa pengaruh dukungan sosial terhadap kesadaran diri lebih besar dari pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan terdapat faktor-faktor lain diluar dukungan sosial dan kesadaran diri yang mempengaruhi tingginya tingkat komitmen organisasi pada *musyrifah* BTQ.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dijelaskan pada penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu :

1. Tingkat komitmen organisasi *musyrifah* BTQ memiliki hasil skor kategori tinggi sebanyak 100%,. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *musyrifah* BTQ selalu bersedia dan terlibat aktif dalam usaha - usaha mewujudkan tujuan BTQ. Hal ini dikarenakan sebagian besar *musyrifah* telah lama berada di BTQ, sehingga mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi/lembaga.
2. Tingkat kesadaran diri pada *musyrifah* BTQ memiliki hasil skor kategori tinggi sebesar 98,4% dengan jumlah frekuensi 61 subjek, kategori sedang sebesar 1,6% dengan frekuensi 1 subjek, dan tidak terdapat subjek yang memiliki kesadaran diri rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari *musyrifah* BTQ mengetahui secara sadar tentang apa yang dilakukannya, mengenali perasaannya, menyadari secara penuh perilakunya terhadap orang lain, menyadari keputusan yang diambil, serta menyadari tujuan dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Hal ini dikarenakan sebagian besar *musyrifah* BTQ sebelumnya pernah berada di pesantren yang mengharuskan mereka untuk memiliki kesadaran atas

tugas-tugasnya sebagai santri. Pengalaman *nyantri* sebelumnya membuat mereka memiliki kesadaran diri yang tinggi saat di BTQ.

3. Tingkat dukungan sosial pada *musyrifah* BTQ memiliki hasil skor kategori tinggi sebesar 98,4% dengan jumlah frekuensi 61 subjek, kategori sedang sebesar 1,6% dengan frekuensi 1 subjek, dan tidak terdapat subjek yang memiliki dukungan sosial rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari *musyrifah* BTQ memiliki hubungan interpersonal dengan orang-orang yang ada di sekitar, yang didalamnya terdapat pemberian bantuan yang dapat berupa empati dan diberikan melalui proses komunikasi, penghargaan dari orang yang mendapatkan bantuan, serta perasaan diperhatikan dari orang yang menerima bantuan atau dukungan. Hal ini dikarenakan BTQ telah memberikan lingkungan dan tempat tinggal yang baik dengan fasilitas *murobiyah*, pengurus, dan teman-teman yang tinggal dalam satu lingkungan sehingga mereka bisa mendapatkan dukungan sosial yang baik.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai pengaruh dukungan sosial terhadap kesadaran diri memiliki koefisien regresi sebesar 0,000. Nilai statistik uji signifikansi ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,005$ maka dapat dinyatakan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesadaran diri pada *musyrifah* BTQ. Hal ini berarti bahwa ketika *musyrifah* BTQ mendapatkan dukungan sosial yang tinggi, maka kesadaran diri yang dimiliki oleh *musyrifah* BTQ juga akan

tinggi begitupun hal sebaliknya. Sehingga dukungan sosial menjadi faktor penting bagi *Musyrifah* BTQ.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,027. Nilai statistik uji signifikansi ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,005$ maka dapat dinyatakan bahwa kesadaran diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada *musyrifah* BTQ. Hal ini berarti bahwa ketika *musyrifah* BTQ memiliki kesadaran diri yang tinggi, maka komitmen organisasi yang dimiliki oleh *musyrifah* BTQ juga akan tinggi, begitupun hal sebaliknya.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh pada koefisien mediasi adalah sebesar 0,674 dan nilai t hitung yaitu 2,405 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 2,004. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut terdapat pengaruh mediasi. Sehingga tingginya komitmen organisasi *musyrifah* BTQ dipengaruhi oleh tingginya kesadaran diri *musyrifah*, dan tingginya kesadaran diri *musyrifah* dipengaruhi oleh tingginya dukungan sosial yang didapatkan oleh *musyrifah* BTQ.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi Bait Tahfidz Al-Qur'an
 - a. Untuk dukungan sosial, diharapkan BTQ dapat mempertahankan dukungan emosional berupa kepedulian, empati, serta hubungan interpersonal yang baik dan meningkatkan kembali dukungan instrumental meliputi bantuan langsung, yaitu dengan memberikan pertolongan berupa bantuan nyata ketika *musyrifah* menghadapi situasi yang stressfull, serta memberikan *reward* atas pencapaian yang telah diraih oleh *musyrifah* BTQ.
 - b. Untuk komitmen, diharapkan *musyrifah* dapat mempertahankan komitmen normatif berupa kesediaan *musyrifah* mengenai kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan meningkatkan komitmen kontinyu mengenai persepsi *musyrifah* tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
 - c. Untuk Kesadaran diri, diharapkan *musyrifah* mampu mempertahankan akan kesadaran dirinya dalam melakukan pekerjaan dan kewajiban-kewajibannya di BTQ.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Hendaknya peneliti menggali lagi mengenai dimensi pada variabel kesadaran diri yang lain sehingga dapat lebih mencakup

kesadaran diri secara keseluruhan, dan tidak hanya terfokus pada dimensi kesadaran diri dalam pekerjaan.

- b. Hendaknya peneliti melakukan penggalian lagi mengenai pengaruh dukungan sosial dan komitmen organisasi melalui aspek-aspek atau dimensinya sehingga dapat mengetahui dimensi-dimensi yang memiliki sumbangsih pengaruh paling besar.



DAFTAR PUSTAKA

- Andrawan, Dody. 2016. *Peran Self Awareness dalam Memediasi Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru*. Jurnal Pendidikan Ilmu sosial Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ariani, Setya. 2015. *HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA DAN KOMITMEN KARIER PADA GURU SMA DI KOTA SALATIGA*. Jurnal Psikologi Undip. Vol. 14, No. 2
- Atabik, Ahmad. 2014. *THE LIVING QUR'AN: POTRET BUDAYA TAHFIDZ AL-QUR'AN DI NUSANTARA*. Jurnal Penelitian Vol.8, No.1, Februari(2014) STAIN Kudus, Jawa Tengah.
- Awaliyah, Annisa & Listiyandini, Arruum. 2017. *Pengaruh Rasa Kesadaran terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa*. Jurnal Psikogenesis, Vol. 5, No. 2.
- Baihaqi, MIF. 2008. *Psikologi Pertumbuhan: Kepribadian Sehat untuk Mengembangkan Optimisme*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal: 174-175.
- Basriani, Agustin. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen (Studi pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru)*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol.8, No.1.
- Dariyo, Agoes. 2016. *Peran Self Awareness dan Ego Suport terhadap Kepuasan Hidup Remaja Tionghoa*. Psikodimensia, Vol. 15, No. 2, Edisi Juli-Desember.
- Dayakisni, Tri & Hudaniah. 2009. *Psikologi Sosial*. Malang: UMM Press. Hal: 67-70.
- Dian, Rufina & Hermawan, Francisca. 2013. *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Keinginan untuk Pindah (Studi pada perawat di RS Fatima Ketapang)*. Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar, Vol. 17, No. 2.
- Dody, S. 2016. *Peran Self Awareness dalam Memediasi Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru*. Jurnal Pendidikan Ilmu sosial, Vol. 26, No. 1.

- Fajrin, Suryani. 2017. *Hubungan Dukungan Sosial dan Kesadaran Diri dengan Motivasi Sembuh Pecandu Napza (Studi Pada Warga Binaan Lapas Klas II A Samarinda)*. PSIKOBORNEO, E-Journal Psikologi Fisip. Vol.5, No.2, Hal:235-245.
- Fluretin, Elia. 2014. *Latihan Kesadaran Diri (Self Awareness) dan Kaitannya dengan Penumbuhan Karakter*. Jurnal Inspirasi Pendidikan Universitas Kanjuruhan Malang.
- Ghazali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, Kevin & Jennie, Livia. 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di Dream of Kahyangan Art Resto*. Jurnal Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Harsoyo Y, dkk. 2006. *Ideologi Koperasi Menatap Masa depan*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Hendry. 2012. *Menentukan Ukuran Sampel Menurut Para Ahli*. Teori Online-Jurnal Litelature Review and Research Paper.
- <http://artidukungansosial.blogspot.co.id/2011/02/teori-dukkungan-sosial.html> (diakses pada pukul 22:36 tgl 20/03/2018).
- <http://islamquest.net/> (diakses pada 26/03/2018).
- <http://assalafiyah.wordpress/> (diakses pada 27/03/2018).
- Ina Sastrowardoyo, *Teori Kepribadian Rollo May*. 1991. Balai Pustaka, Jakarta. Hal.83-84.
- Indrawati, Triana. 2017. *Peranan Kecerdasan Emosi dan Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis Siswa SMP Terbuka Cirebon*. Eduka Islamika, Vol. 2.
- JawaPos.com, 26 Januari 2017. *Dari 240 juta Warga Indonesia, Hanya 30 ribu yang Hafal Al-Qur'an*. Diakses pada jum'at, 16 Maret 2018.
- Kumalasari, Fani & Ahyani, Latifah. 2012. *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan*. Jurnal Psikologi Pintar, Vol.1 No.1.

- Kun, Jiang & Chun, Feng. *On the Relationship between Social Support and Self-awareness of Left-behind Children in Junior High School*. 2013. Journal of Gannan Normal University.
- Kusumadewi, Septi, dkk. 2012. *Hubungan antara Dukungan Sosial Peer Group dan Kontrol Diri dengan Kepatuhan terhadap Peraturan pada Remaja Putri di Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Sukoharjo*. Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa, Vol. 1, No. 2.
- Ni'mah, Miftahun. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Psikologi, Vol. 37, No. 1.
- Novianti, Puri. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Nurandini, Arina & Lataruva, Eisha. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11.
- Puspitasari, Febriyana. 2016. *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Komitmen Afektif Organisasi pada Mahasiswa Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Marching Band Citra Derap Bahana Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Hal.55.
- Pramesthi, Anita. 2017. *Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ridlo Syahid, Abdullah. 2016. *Studi Deskriptif Mengenai Pofil Komitmen Organisasi pada Karyawan Tetap (Level 1-3) Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia*. Skripsi. Universitas Islam Bandung.
- Riyadi, Agus & Hasanah, Hasyim. 2015. *Pengaruh Kesadaran Diri dan Kematangan Beragama terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RSUD Tugurejo Semarang*. Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol.2, No.2, Hal:102-112.
- Sari, Desria. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Puskopkar RIAU PEKANBARU*. Jurnal JOM FEKON, Vol.2, No.Februari (2015) Fakultas Ekonomi Universitas RIAU, PEKANBARU.
- Sastrawinata, Hendra. 2011. *PENGARUH KESADARAN DIRI, PENGATURAN DIRI, MOTIVASI, EMPATI, DAN KETERAMPILAN SOSIAL TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KAP DI KOTA PALEMBANG*. Jurnal Ekonomi. Hal: 7-18.
- Sorpiyah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset. Hal: 163-164.

- Sulianti, Diana. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 1, Hal:31-37.
- Susanti, Hari R. 2015. *Meningkatkan Kesadaran Tanggung Jawab Siswa SMP Melalui Penggunaan Teknik Klarifikasi Nilai*. Jurnal Konseling Indonesia, Vol. 1, No. 1.
- Tricahyani, Ida & Wideasavitri, Putu. 2016. *Hubungan Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri pada Remaja Awal Di Panti Asuhan Kota Denpasar*. Jurnal Psikologi Udayana, Vol. 3, No. 3.
- Ulya, Fajril. 2017. *Memprediksi Komitmen Organisasi dari Persepsi Anggota terhadap Gaya Kepemimpinan Ketua Unit Kegiatan Mahasiswa di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. Skripsi. Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Verawati, Indah. 2017. *Dukungan Sosial Orangtua dalam Mengikutsertakan Anaknya Berlatih di Krakatau Taekwondo Klub Medan*. Jurnal EduTech, Vol. 3, No. 2.

LAMPIRAN 1 SKALA PENELITIAN

Assalamualaikum, Wr.Wb.

Saya Lisnaifahsya Ghina, mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir kuliah (skripsi) dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana psikologi. Saya mengharapkan bantuan teman-teman untuk mengisi kuesioner ini. Tidak ada jawaban benar atau salah. Data ini nantinya hanya digunakan untuk keperluan akademik dan kerahasiaan jawaban terjamin. Semoga Allah memudahkan urusan teman-teman dan menjaga hafalan teman-teman. Aamiin.

Terimakasih, Wassalamualaikum Wr. Wb.

Data Responden

NAMA :

USIA :

Petunjuk Pengisian

Berikut ini terdapat butir-butir pertanyaan, baca dan pahami baik-baik setiap pertanyaan tersebut. Teman-teman diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi teman-teman saat ini. Tidak ada jawaban yang salah dan benar. Pilihan alternatif jawaban yang disediakan yaitu :

KET :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

Kuisisioner skripsi

Assalamualaikum teman2, saya ghina mahasiswi semester akhir fakultas psikologi (temennya mbak linna) saat ini sedang melakukan penlitian skipsi. Mohon bantuan dan keikhlasannya untuk mengisi kuisisioner ini.^^
Semoga Allah memudahkan segala urusan teman2 dan melancarkan hafalan teman2.. Aamiin

* Wajib

Nama *

Jawaban Anda

Usia *

Jawaban Anda

lama di BTQ *

- 1 tahun
- 2 tahun
- 3 tahun
- 4 tahun/ lebih



SKALA 1

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
5	Pendapat saya dapat diterima dengan baik di BTQ.				
8	Saya mendapatkan arahan dari murobiah mengenai tugas saya sebagai anggota BTQ.				
9	Saya memperoleh nasehat dari teman-teman tentang posisi dan kewajiban saya di BTQ				
10	Ketika saya kesusahan, teman-teman BTQ menolong saya.				
11	Saya akrab dengan teman-teman BTQ.				
12	Asrama BTQ merupakan tempat yang nyaman bagi saya untuk menjaga hafalan saya.				
13	Teman-teman bersikap tak acuh ketika saya meraih prestasi.				
14	Saya tidak dapat menyampaikan perasaan saya dengan baik pada teman-teman BTQ.				
15	Saya minder dengan teman-teman yang telah menyelesaikan hafalannya di BTQ.				
16	Teman-teman merawat saya ketika saya sakit.				
17	Pengurus memberitahu saya tentang peraturan yang harus dilaksanakan di BTQ.				
19	Tidak ada yang peduli dengan saya di BTQ.				
21	Saya senang mengerjakan tugas kuliah di Asrama BTQ.				
22	Teman-teman mau membantu menyimak hafalan ketika saya muroja'ah.				
23	Saya mendapatkan motivasi untuk tetap melanjutkan hafalan di BTQ.				
24	Data perolehan juz memacu saya untuk lebih semangat dalam menghafal.				
25	Saya mendapatkan bantuan ketika kesulitan dalam menyelesaikan tugas/materi kuliah.				
26	Terdapat peraturan tertulis mengenai ketentuan di BTQ.				
27	Teman-teman tidak peduli ketika saya berbuat salah.				

SKALA 2

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
2	Saya senang berada di BTQ.				
4	Saya menjadi bagian keluarga di BTQ.				
6	Masalah yang dihadapi musyrifah BTQ adalah masalah saya juga.				
8	Saya harus hadir pada kegiatan yang diselenggarakan oleh Ma'had.				
9	Saya akan merasa bersalah apabila meninggalkan posisi saya sebagai musyrifah BTQ.				
10	Saya tidak akan meninggalkan BTQ karena saya masih memiliki kewajiban sebagai musyrifah BTQ.				
12	Mendapatkan tempat tinggal gratis merupakan salah satu keuntungan yang saya dapatkan apabila menjadi musyrifah BTQ.				
13	Saya khawatir apabila berhenti dari musyrifah BTQ, karena saya belum menemukan organisasi pengganti.				
16	Saya memiliki banyak keuntungan apabila menjadi musyrifah BTQ, yang tidak ditemukan di tempat lain.				
17	Saat ini, saya butuh untuk menjadi musyrifah BTQ.				
18	Akan sangat susah bagi saya untuk meninggalkan posisi musyrifah BTQ, meskipun saya ingin.				
23	Saya ikut senang apabila tujuan dari organisasi BTQ tercapai.				
24	Saya akan marah ketika ada yang menghina BTQ				
25	Saya harus hadir pada kegiatan yang diselenggarakan oleh BTQ.				
26	Masalah di BTQ adalah masalah saya.				
29	Menjadi musyrifah BTQ memberikan keuntungan bagi saya.				
30	Saya merasa rugi apabila berada di BTQ.				
33	BTQ memberikan keuntungan untuk menjaga hafalan Al-Qur'an saya, sehingga saya memilih untuk tetap tinggal.				

SKALA 3

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya hadir tepat waktu pada kegiatan wajib di Ma'had				
2	Saya hadir lebih awal ketika akan ta'lim afkar di Ma'had				
3	Saya melanggar batas jam keluar malam				
4	Saya mengetahui tugas dan kewajiban saya sebagai musyrifah				
5	Saya menyetorkan hafalan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan				
8	Saya menyesal, ketika tidak hadir pada kegiatan(ta'lim dan nyimak) di Ma'had				
6	Saya menyimak hafalan adik-adik di Ma'had setiap malam				
10	Saya datang terlambat pada kegiatan nyimak hafalan di Ma'had				
12	Saya sadar bahwa saya telat hadir di kegiatan ma'had, tapi saya tetap melakukannya				
13	Mengikuti setiap acara yang diselenggarakan oleh Ma'had adalah kewajiban saya.				
14	Saya akan izin tidak mengikuti acara/kegiatan wajib di Ma'had hanya ketika ada keperluan mendesak.				
15	Saya sering meminta izin untuk tidak mengikuti kegiatan dan acara wajib di BTQ				
16	Saya merasa bersalah ketika melanggar peraturan di BTQ				
18	Saya merasa biasa saja ketika tidak melaksanakan tugas saya sebagai musyrifah BTQ				

LAMPIRAN 2 UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

1. Dukungan Sosial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00005	57.4677	34.974	.444	.894
VAR00008	57.5000	33.434	.625	.889
VAR00009	57.5000	34.484	.574	.891
VAR00010	57.3226	32.943	.731	.886
VAR00011	57.2903	33.029	.622	.889
VAR00012	57.2258	33.948	.570	.891
VAR00013	57.7903	36.103	.147	.904
VAR00014	57.8710	34.377	.379	.897
VAR00015	58.0806	34.338	.337	.900
VAR00016	57.4032	33.458	.636	.889
VAR00017	57.3548	33.610	.677	.888
VAR00019	57.2419	33.236	.581	.890
VAR00021	57.5161	33.237	.674	.888
VAR00022	57.2903	33.652	.639	.889
VAR00023	57.3871	32.700	.673	.887
VAR00024	57.3065	33.167	.641	.889
VAR00025	57.5000	33.139	.540	.892
VAR00026	57.5645	34.479	.429	.895
VAR00027	57.5806	35.395	.379	.896

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00005	54.5806	33.657	.431	.903
VAR00008	54.6129	32.077	.626	.897
VAR00009	54.6129	33.094	.578	.899
VAR00010	54.4355	31.594	.733	.894
VAR00011	54.4032	31.589	.637	.897
VAR00012	54.3387	32.556	.576	.899
VAR00014	54.9839	33.033	.375	.906
VAR00015	55.1935	33.077	.322	.908
VAR00016	54.5161	32.155	.627	.897
VAR00017	54.4677	32.220	.684	.896
VAR00019	54.3548	31.905	.577	.899
VAR00021	54.6290	31.909	.670	.896
VAR00022	54.4032	32.179	.661	.897
VAR00023	54.5000	31.270	.688	.895
VAR00024	54.4194	31.723	.658	.896
VAR00025	54.6129	31.782	.541	.900
VAR00026	54.6774	33.107	.429	.903
VAR00027	54.6935	33.987	.382	.904

2. Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	53.4839	28.024	.618	.844
VAR00004	53.5000	28.484	.471	.850
VAR00006	53.7742	30.407	.180	.862
VAR00008	53.6774	29.927	.348	.855
VAR00009	53.8065	29.044	.470	.850
VAR00010	53.7581	28.383	.557	.847
VAR00012	54.1129	29.610	.216	.864
VAR00013	54.7742	31.129	.027	.872
VAR00016	53.6613	27.801	.602	.844
VAR00017	54.1290	27.524	.518	.848
VAR00018	54.1129	27.282	.561	.845
VAR00023	53.5000	27.992	.627	.844
VAR00024	53.4194	29.002	.435	.851
VAR00025	53.5968	27.687	.670	.842
VAR00026	53.7097	29.455	.392	.853
VAR00029	53.7258	28.399	.531	.847
VAR00030	53.5161	27.303	.762	.838
VAR00033	53.6452	27.380	.574	.845

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	45.3387	24.097	.623	.876
VAR00004	45.3548	24.593	.462	.883
VAR00008	45.5323	25.630	.407	.885
VAR00009	45.6613	25.047	.474	.882
VAR00010	45.6129	24.340	.580	.878
VAR00016	45.5161	23.992	.587	.878
VAR00017	45.9839	23.918	.475	.884
VAR00018	45.9677	23.507	.547	.880
VAR00023	45.3548	23.839	.678	.874
VAR00024	45.2742	24.924	.455	.883
VAR00025	45.4516	23.596	.714	.872
VAR00026	45.5645	25.397	.403	.885
VAR00029	45.5806	24.510	.523	.880
VAR00030	45.3710	23.483	.756	.871
VAR00033	45.5000	23.270	.616	.876

3. Kesadaran Diri

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39.6290	18.368	.592	.828
VAR00002	39.8387	17.580	.700	.820
VAR00003	39.5161	18.811	.501	.834
VAR00004	39.4355	18.643	.653	.827
VAR00005	39.4516	18.514	.646	.826
VAR00008	39.5323	18.515	.625	.827
VAR00006	39.5161	18.221	.563	.830
VAR00010	39.8226	18.902	.332	.847
VAR00012	40.1452	17.995	.471	.837
VAR00013	39.4355	18.611	.566	.830
VAR00014	39.6129	20.405	.183	.851
VAR00015	39.7742	19.194	.316	.847
VAR00016	39.4677	19.565	.437	.838
VAR00018	39.6290	19.319	.383	.841

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.6613	15.211	.590	.838
VAR00002	33.8710	14.442	.710	.829
VAR00003	33.5484	15.596	.503	.844
VAR00004	33.4677	15.335	.688	.834
VAR00005	33.4839	15.205	.684	.833
VAR00008	33.5645	15.397	.609	.838
VAR00006	33.5484	15.071	.561	.840
VAR00010	33.8548	15.765	.313	.862
VAR00012	34.1774	14.804	.478	.849
VAR00013	33.4677	15.433	.563	.840
VAR00016	33.5000	16.352	.420	.849
VAR00018	33.6613	16.097	.375	.853

LAMPIRAN 3 UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS

1. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y	Z
N		62	62	62
Normal Parameters ^a	Mean	57.7903	48.7903	36.7097
	Std. Deviation	6.00857	5.25774	4.25185
Most Extreme Differences	Absolute	.147	.138	.163
	Positive	.147	.138	.163
	Negative	-.119	-.114	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		1.154	1.084	1.284
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139	.191	.074

a. Test distribution is Normal.

2. Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X	62	100.0%	0	.0%	62	100.0%

Report

Y

X	Mean	N	Std. Deviation
41	38.0000	1	.
50	45.5000	2	.70711
52	45.5000	6	5.82237
53	44.1250	8	1.55265
54	44.2500	8	1.28174
55	46.0000	4	4.54606
56	50.0000	2	4.24264
57	52.0000	2	5.65685
58	50.6667	3	.57735
59	52.2000	5	1.09545
61	49.4000	5	2.60768
62	49.6667	3	3.21455
63	52.0000	1	.
64	53.7500	4	1.89297
66	59.0000	1	.
67	55.0000	2	.00000
68	56.0000	1	.
69	51.0000	1	.
70	58.0000	2	.00000
72	60.0000	1	.
Total	48.7903	62	5.25774

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X Between Groups (Combined)	1311.816	19	69.043	7.744	.000
Linearity	1088.490	1	1088.490	122.087	.000
Deviation from Linearity	223.326	18	12.407	1.392	.186
Within Groups	374.458	42	8.916		
Total	1686.274	61			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X	.803	.645	.882	.778

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Z * X	62	100.0%	0	.0%	62	100.0%

Report

Z

X	Mean	N	Std. Deviation
41	31.0000	1	.
50	32.5000	2	3.53553
52	34.6667	6	1.03280
53	34.1250	8	1.95941
54	35.5000	8	4.92805
55	33.2500	4	.50000
56	42.0000	2	8.48528
57	37.0000	2	2.82843
58	37.6667	3	4.50925
59	37.8000	5	3.42053
61	35.8000	5	2.86356
62	39.3333	3	3.21455
63	34.0000	1	.
64	39.7500	4	4.19325
66	41.0000	1	.
67	40.5000	2	2.12132
68	48.0000	1	.
69	37.0000	1	.
70	43.5000	2	.70711
72	38.0000	1	.
Total	36.7097	62	4.25185

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Z * X Between Groups (Combined)	608.633	19	32.033	2.723	.003
Linearity	353.418	1	353.418	30.039	.000
Deviation from Linearity	255.215	18	14.179	1.205	.300
Within Groups	494.142	42	11.765		
Total	1102.774	61			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Z * X	.566	.320	.743	.552

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * Z	62	100.0%	0	.0%	62	100.0%

Report

Y

Z	Mean	N	Std. Deviation
30	46.0000	1	.
31	42.5000	4	3.87298
32	44.0000	1	.
33	48.1111	9	5.18277
34	46.5714	7	3.45722
35	44.6667	6	1.96638
36	45.4444	9	3.46811
37	50.2500	4	2.87228
38	52.4000	5	4.39318
39	55.5000	2	.70711
40	53.0000	2	2.82843
41	56.5000	2	3.53553
42	53.3333	3	2.08167
43	54.5000	2	4.94975
44	56.5000	2	2.12132
47	45.0000	1	.
48	54.5000	2	2.12132
Total	48.7903	62	5.25774

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z Between Groups (Combined)	1073.999	16	67.125	4.933	.000
Linearity	593.817	1	593.817	43.643	.000
Deviation from Linearity	480.181	15	32.012	2.353	.014
Within Groups	612.275	45	13.606		
Total	1686.274	61			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * Z	.593	.352	.798	.637

LAMPIRAN 4 KATEGORISASI DATA

Statistics

		DS	KO	KD
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0

Frequency Table

DUKUNGAN SOSIAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	14.5	14.5	14.5
	Sedang	41	66.1	66.1	80.6
	Tinggi	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

KOMITMEN ORGANISASI

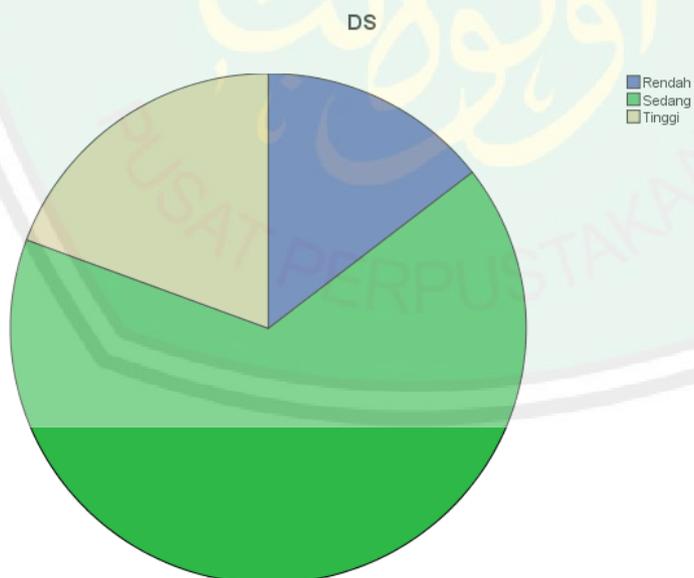
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	15	24.2	24.2	24.2
	Sedang	34	54.8	54.8	79.0
	Tinggi	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

KESADARAN DIRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	9.7	9.7	9.7
	Sedang	44	71.0	71.0	80.6
	Tinggi	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

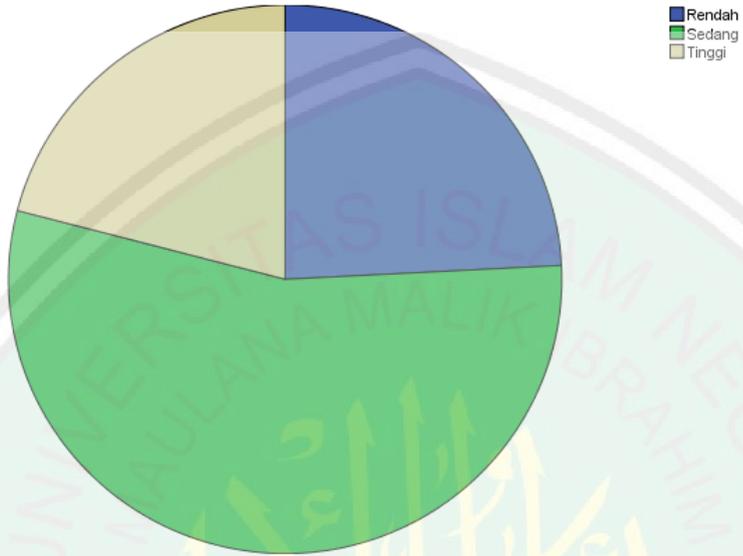
Pie Chart

Dukungan Sosial



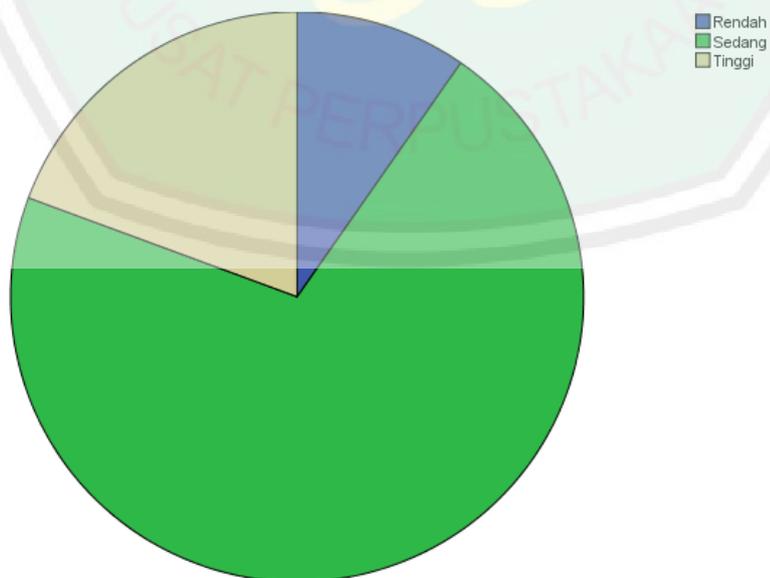
Komitmen Organisasi

KO



Kesadaran Diri

KD



Tabel Kategorisasi

1. Dukungan Sosial

5	8	9	10	11	12	14	15	16	17	19	21	22	23	24	25	26	27	Total	Kategori
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	69	Tinggi
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	64	Tinggi
4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	Tinggi
3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	Tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	Tinggi
3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	61	Tinggi
3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	63	Tinggi
4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	64	Tinggi
4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	50	Tinggi
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	61	Tinggi
4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Tinggi
3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	55	Tinggi
3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	55	Tinggi
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	52	Tinggi
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	61	Tinggi
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	58	Tinggi
3	3	3	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	61	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Tinggi
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70	Tinggi
3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	62	Tinggi
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	62	Tinggi
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	56	Tinggi
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	57	Tinggi
3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	57	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53	Tinggi
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	62	Tinggi
3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	Tinggi
4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	Tinggi
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70	Tinggi
3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	64	Tinggi

3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	50	Tinggi
4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	56	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	Tinggi
3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	59	Tinggi
3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	58	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	Tinggi
3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	66	Tinggi
4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	59	Tinggi
4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	59	Tinggi
3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	54	Tinggi
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64	Tinggi
3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	61	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	55	Tinggi
2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	41	Sedang
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	52	Tinggi
4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	1	3	59	Tinggi
3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	59	Tinggi
3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	58	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	52	Tinggi
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54	Tinggi
3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	53	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	54	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53	Tinggi
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	67	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Tinggi

2. Komitmen Organisasi

2	4	8	9	10	16	17	18	23	24	25	26	29	30	33	Total	Kategori
4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	51	Tinggi
4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	51	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44	Tinggi
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	Tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	42	Tinggi
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	53	Tinggi
3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	52	Tinggi
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55	Tinggi
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	56	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	47	Tinggi
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	46	Tinggi
3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	43	Tinggi
4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Tinggi
3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	41	Tinggi
3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	51	Tinggi
3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	51	Tinggi
4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	2	49	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	45	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	44	Tinggi
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58	Tinggi
4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	51	Tinggi
4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	52	Tinggi
4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	53	Tinggi
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	48	Tinggi
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	43	Tinggi
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	46	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	45	Tinggi
4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	46	Tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58	Tinggi
3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	46	Tinggi
4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	47	Tinggi

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	Tinggi
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	57	Tinggi
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	54	Tinggi
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	51	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	Tinggi
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	Tinggi
4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	52	Tinggi
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	52	Tinggi
3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	45	Tinggi
4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	54	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	47	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	42	Tinggi
2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	38	Tinggi
3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	44	Tinggi
4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	52	Tinggi
4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	51	Tinggi
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	50	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	44	Tinggi
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	42	Tinggi
3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	41	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	44	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44	Tinggi
4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	55	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	43	Tinggi

3. Kesadaran Diri

1	2	3	4	5	8	6	10	12	13	16	18	Total	Kategori
3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	37	Tinggi
3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	34	Tinggi
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	33	Tinggi
3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	33	Tinggi
3	3	4	4	4	4	3	1	2	4	3	3	38	Tinggi
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	Tinggi
3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	36	Tinggi
2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	34	Tinggi
4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	3	3	40	Tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	36	Tinggi
4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	42	Tinggi
3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	33	Tinggi
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34	Tinggi
2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	4	33	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38	Tinggi
3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	42	Tinggi
4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	2	38	Tinggi
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Tinggi
4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	44	Tinggi
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	43	Tinggi
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	38	Tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Tinggi
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	Tinggi
4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	39	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Tinggi
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Tinggi
4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	43	Tinggi
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	44	Tinggi
2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	30	Sedang
3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	36	Tinggi

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Tinggi
3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	33	Tinggi
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	42	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	33	Tinggi
2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	34	Tinggi
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	Tinggi
3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	41	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	33	Tinggi
3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	37	Tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47	Tinggi
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	41	Tinggi
2	2	2	3	3	3	2	2	1	4	4	3	31	Tinggi
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	34	Tinggi
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	33	Tinggi
3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	31	Tinggi
4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	35	Tinggi
3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	37	Tinggi
3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	40	Tinggi
3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	38	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35	Tinggi
3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	33	Tinggi
3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	31	Tinggi
2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	31	Tinggi
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	32	Tinggi
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	39	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Tinggi

LAMPIRAN 5 UJI ANALISIS PATH

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.309	3.53402

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.418	1	353.418	28.298	.000 ^a
	Residual	749.357	60	12.489		
	Total	1102.774	61			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.559	4.375		3.099	.003
	X	.401	.075	.566	5.320	.000

a. Dependent Variable: Z

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.663	3.05353

a. Predictors: (Constant), Z, X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1136.154	2	568.077	60.926	.000 ^a
	Residual	550.120	59	9.324		
	Total	1686.274	61			

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.742	4.072		1.165	.249
	X	.602	.079	.688	7.627	.000
	Z	.252	.112	.204	2.261	.027

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 6 DIMENSI PEMBENTUK UTAMA

Dimensi Pembentuk Utama Dukungan Sosial

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DEmosional ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: DukunganSosial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.847	2.350

a. Predictors: (Constant), DukunganEmosional

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1870.873	1	1870.873	338.720	.000 ^a
	Residual	331.401	60	5.523		
	Total	2202.274	61			

a. Predictors: (Constant), DukunganEmosional

b. Dependent Variable: DukunganSosial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.884	2.512		4.731	.000
	DukunganEmosional	2.734	.149	.922	18.404	.000

a. Dependent Variable: DukunganSosial

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DPenghargaan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: DukunganSosial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.694	3.322

a. Predictors: (Constant), DukunganPenghargaan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1539.983	1	1539.983	139.514	.000 ^a
	Residual	662.291	60	11.038		
	Total	2202.274	61			

a. Predictors: (Constant), DukunganPenghargaan

b. Dependent Variable: DukunganSosial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.097	3.387		5.343	.000
	DukunganPenghargaan	2.504	.212	.836	11.812	.000

a. Dependent Variable: DukunganSosial

Variables Entered/Removed^p

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DInstrumental ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: DukunganSosial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.509	4.209

a. Predictors: (Constant), DukunganInstrumental

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1139.297	1	1139.297	64.308	.000 ^a
	Residual	1062.977	60	17.716		
	Total	2202.274	61			

a. Predictors: (Constant), DukunganInstrumental

b. Dependent Variable: DukunganSosial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.853	3.401		9.071	.000
	DukunganInstrumental	4.175	.521	.719	8.019	.000

a. Dependent Variable: DukunganSosial

Variables Entered/Removed^p

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DInformasional ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: DukunganSosial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.730	3.125

a. Predictors: (Constant), DukunganInformasional

ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1616.442	1	1616.442	165.553	.000 ^a
	Residual	585.832	60	9.764		
	Total	2202.274	61			

a. Predictors: (Constant), DukunganInformasional

b. Dependent Variable: DukunganSosial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.831	3.826		2.308	.024
	DukunganInformasional	3.082	.240	.857	12.867	.000

a. Dependent Variable: DukunganSosial

Dimensi Pembentuk Utama Komitmen Organisasi

Variables Entered/Removed^p

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KAfektif ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.770	2.524

a. Predictors: (Constant), KomitmenAfektif

ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1303.970	1	1303.970	204.649	.000 ^a
	Residual	382.304	60	6.372		
	Total	1686.274	61			

a. Predictors: (Constant), KomoitmenAfektif

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.488	2.905		2.578	.012
	KomitmenAfektif	2.985	.209	.879	14.306	.000

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KNormatif ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.836	.833	2.146

a. Predictors: (Constant), KomitmenNormatif

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1410.067	1	1410.067	306.307	.000 ^a
	Residual	276.207	60	4.603		
	Total	1686.274	61			

a. Predictors: (Constant), KomitmenNormatif

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.710	2.590		1.432	.157
	KomitmenNormatif	1.981	.113	.914	17.502	.000

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Variables Entered/Removed^p

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KKontinyu ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.725	2.756

a. Predictors: (Constant), KomitmenKontinyu

ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1230.460	1	1230.460	161.969	.000 ^a
	Residual	455.814	60	7.597		
	Total	1686.274	61			

a. Predictors: (Constant), KomitmenKontinyu

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.333	2.341		8.259	.000
	KomitmenKontinyu	2.387	.188	.854	12.727	.000

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Dimensi Pembentuk Utama Kesadaran Diri

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KDpekerjaan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KesadaranDiri

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	1.000	1.000	.000

a. Predictors: (Constant), Kesadarandalampekerjaan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1102.774	1	1102.774		.000 ^a
	Residual	.000	60	.000		
	Total	1102.774	61			

a. Predictors: (Constant), Kesadarandalampekerjaan

b. Dependent Variable: KesadaranDiri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.000	.000			
	Kesadarandalam pekerjaan	1.000	.000	1.000		

a. Dependent Variable: KesadaranDiri

LAMPIRAN 7 TABULASI SKOR

Dukungan Sosial

	5	8	9	10	11	12	15	16	17	19	21	22	23	24	25	26	27	TOTAL
1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	65
2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	61
3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
7	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	58
8	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	59
9	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	61
10	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	48
12	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	57
13	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	65
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
15	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	52
16	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	52
17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	49
18	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	58
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	55
20	3	3	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	59
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67
24	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	59
25	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	59
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	53
27	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	54
28	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	54
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50
30	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	59
31	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	66
34	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	60
35	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	47
36	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	53
37	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
38	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
39	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	57
40	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	55
41	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
42	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
43	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	63
44	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	56
45	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	57
46	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	52
47	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	61
48	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	59
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	53
51	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	39
52	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	49
53	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	1	3	3	56
54	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	56
55	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	56
56	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	49
57	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	51
58	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	51
59	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	52
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50
61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	64
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51

Komitmen Organisasi

	2	4	8	9	10	16	17	18	23	24	25	26	29	30	33	Total
1	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	51
2	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	51
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	42
7	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	53
8	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	52
9	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	56
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	47
13	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	46
15	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	43
16	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52
17	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	41
18	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	51
19	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	51
20	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	2	49
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	45
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	44
23	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
24	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	51
25	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	52
26	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	53
27	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	48
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
29	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	43
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	46
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	45
32	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	46
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
34	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	46
36	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	47
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
38	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	57
39	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	54
40	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	51
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
44	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	52
45	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	52
46	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	45
47	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	54
48	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	47
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
50	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	42
51	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	38
52	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	44
53	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	52
54	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	51
55	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	50
56	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	44
57	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	42
58	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	41
59	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	44
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44
61	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	55
62	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	43

Kesadaran Diri

	1	2	3	4	5	8	6	12	13	16	18	Total
1	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	34
2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	31
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	30
4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	30
5	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	37
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
7	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	34
8	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	32
9	4	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32
12	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	33
13	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	38
14	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	31
15	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	31
16	2	3	4	3	2	2	3	2	2	4	4	31
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	35
19	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	38
20	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	2	36
21	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	31
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
23	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	40
24	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	39
25	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	35
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
28	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	36
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	41
34	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	41
35	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	29
36	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	33
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
38	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	31
39	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	38
40	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	30
41	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	31
42	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
43	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	39
44	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	31
45	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	34
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
47	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	38
48	2	2	2	3	3	3	2	1	4	4	3	29
49	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	31
50	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	30
51	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	29
52	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	32
53	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	34
54	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	39
55	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	34
56	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32
57	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	30
58	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	27
59	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	28
60	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	30
61	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	36
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33

LAMPIRAN 8 NASKAH PUBLIKASI

KOMITMEN ORGANISASI MAHASISWI PENGHAFAL QUR'AN DIPENGARUHI DUKUNGAN SOSIAL MELALUI KESADARAN DIRI

Lisnaifahsya Ghina Sa'diyah

Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog.

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

E-mail: lisnaifahsyaghina31com. No. HP 0857 3154 7549

Abstrak. BTQ (Bait Tahfidz Al-Qur'an) merupakan lembaga yang menaungi penghafal Al-Qur'an dan menjadi musyrifah ma'had di UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang. Komitmen organisasi karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi/lembaga untuk mencapai tujuannya. Namun, diketahui bahwa posisi Indeks komitmen karyawan Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57%. Dukungan sosial merupakan faktor eksternal yang mendukung komitmen organisasi. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik individu yaitu kesadaran diri. Sehingga kesadaran diri merupakan variabel mediasi yang mempengaruhi antara dukungan sosial terhadap komitmen organisasi. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi dengan kesadaran diri sebagai variabel mediasi pada musyrifah BTQ. Subjek penelitian berjumlah 62 *musyrifah*. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan metode regresi. Pengambilan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner online. Skala yang digunakan adalah skala komitmen organisasi, skala kesadaran diri, dan skala dukungan sosial. Analisa data menggunakan analisis jalur (path). Hasil penelitian dari uji regresi menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesadaran diri pada musyrifah BTQ dan kesadaran diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada musyrifah BTQ. Dari uji analisis jalur (path) menunjukkan bahwa kesadaran diri merupakan perantara terjadinya pengaruh antara dukungan sosial dengan komitmen organisasi.

Kata kunci: (*Dukungan Sosial, Kesadaran Diri, Komitmen Organisasi, Mediasi*)

Di era globalisasi ini, pendidikan karakter islami dan penanaman nilai-nilai al-Qur'an telah dikembangkan untuk membentuk generasi milenial yang tangguh, teguh dengan nilai al-Qur'an dan mampu menghadapi perkembangan zaman. Salah satu bagian dari penanaman nilai al-Qur'an tersebut yaitu melalui menghafalkannya. Terdapat berbagai macam kelompok maupun organisasi kampus yang menaungi mahasiswa dan mahasiswi yang ingin menghafalkan al-Qur'an dikalangan perguruan tinggi atau universitas (A.Attabik, 2014). Adapun

di Malang organisasi yang menaungi penghafal al-Qur'an yaitu UKM ASC (Al-Qur'an Study Club) dan HTQ (Hai'ah Tahfidz Al-Qur'an). HTQ merupakan organisasi penghafal al-Qur'an yang ada di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Di dalam HTQ ini, juga terdapat pengkhususan bagi penghafal yang juga ingin menjadi Musyrifah atau menjadi pendamping bagi mahasiswa baru yang wajib tinggal di Ma'had selama 1 tahun. Untuk para penghafal yang sekaligus menjadi Musyrifah HTQ di Ma'had, mereka termasuk dalam bagian dari organisasi yang dinamakan BTQ (Bait Tahfidz Al-Qur'an).

Setiap organisasi yang dibentuk memiliki visi, misi, dan tujuannya. Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Namun, (dalam Miyatun, 2011) diketahui bahwa posisi Indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Sehingga permasalahan yang seringkali muncul dalam organisasi-organisasi tersebut adalah masalah komitmen dari anggota organisasi dalam menjalankan setiap kegiatan dan melaksanakan peraturan yang telah disepakati sebelumnya (Fajril, 2017).

Sebelum seseorang dapat menunjukkan komitmen organisasinya, perlu adanya kemampuan mengenali diri sendiri yang disebut sebagai kesadaran diri. Kesadaran diri merupakan alat kontrol dalam kehidupan sehingga membawa seseorang mampu mencapai keberhasilan yang dicita-citakan (Ma'ruf, 1977:43). Dengan adanya kesadaran diri pada anggota organisasi, diharapkan individu mampu mendukung untuk mencapai keberhasilan organisasi. Disisi lain, faktor eksternal yang mendukung komitmen organisasi adalah dukungan sosial. Dukungan sosial sebagai dukungan atau bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, tetangga, teman kerja dan orang-orang lainnya. Sehingga dukungan sosial di lingkungan organisasi memiliki pengaruh besar terhadap persepsi anggota organisasi terhadap organisasinya.

Setiap organisasi memiliki kebijakan, peraturan, maupun ketentuan yang harus dilaksanakan oleh anggota maupun pengurus organisasi untuk mencapai

keberhasilan dari tujuan organisasi. Pada organisasi BTQ terdapat 2 tugas utama bagi anggota dan pengurus organisasi yaitu sebagai penghafal al-Qur'an (setoran, khataman, muroja'ah, dsb) dan sebagai Musyrifah yang mendampingi kegiatan mahasiswa baru di Ma'had. Beberapa kegiatan musyrifah yang ada di Ma'had adalah melaksanakan ta'lim setiap habis subuh, mengikuti kegiatan besar yang diadakan ma'had, serta menyimak dan mendampingi mahasiswa baru yang ingin menghafalkan Al-Qur'an di asrama pada malam hari. Agar terlaksananya 2 tugas utama ini, dibutuhkan komitmen organisasi yang tinggi bagi mahasiswa yang berada pada organisasi BTQ.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada murobiah BTQ (8 Maret, 2018), diketahui bahwa terdapat eror yang lebih besar yang berkaitan dengan tugas musyrifah di Ma'had dibandingkan dengan tugas setoran atau hafalan al-Qur'an. Eror yang dimaksudkan adalah musyrifah BTQ tidak tepat waktu dan hadir pada kegiatan ta'lim pagi hari dan pada kegiatan menyimak hafalan malam hari di Ma'had. Sedangkan sebagai anggota BTQ, mereka memiliki kewajiban untuk melaksanakan keduanya. Hal ini tidak sesuai dengan pengertian komitmen organisasi yang menyatakan bahwa komitmen merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh anggota organisasi dan dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya (Agus & Hasyim, 2015). Sehingga hal ini menimbulkan hipotesis bahwa mereka memiliki eror dalam hal komitmen organisasi sebagai bagian dari organisasi BTQ.

Disisi lain, dukungan organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mendukung komitmen seseorang terhadap organisasinya (Agus & Hasyim, 2015). Berdasarkan hasil wawancara dengan murobiah BTQ (6 Maret, 2018), diketahui bahwa pengurus merasa kesusahan dalam membuat teman-temannya untuk hadir dan tepat waktu pada kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh Ma'had. Diketahui juga bahwa lingkungan di Asrama BTQ telah mendukung dengan peraturan dan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat, dan dengan ajakan-ajakan dari pengurus untuk melaksanakan dan tepat waktu pada kegiatan Ma'had. Salah satu kebijakan tersebut adalah pembuatan hukuman

kebersihan bagi anggota maupun pengurus yang tidak mengikuti kegiatan di Ma'had sesuai dengan semestinya. Namun, kebijakan tersebut tidak membuat jera para pelanggar peraturan. Selain itu, dia juga mengatakan bahwa disetiap kamar, terdapat satu pengurus yang dapat mengingatkan teman-teman atau anggotanya untuk melaksanakan kegiatan dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial telah diberikan melalui lingkungan dan rekan organisasi. Dukungan sosial tersebut bertujuan agar kegiatan organisasi dapat terlaksana dengan baik. Meski demikian, beberapa anggota organisasi masih tidak bergeming untuk hadir dan tepat waktu pada kegiatan organisasi di Ma'had. Ketidakhadiran mereka pada kegiatan organisasi di Ma'had karena kurangnya kesadaran diri mereka.

Paparan di atas menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang dengan kesadaran diri sebagai perantaranya. Namun fenomenanya, dukungan sosial yang tinggi pada *musyrifah* BTQ tidak membuat mereka hadir tepat waktu pada setiap kegiatan organisasi sesuai dengan komitmen organisasi, dan rendahnya komitmen organisasi mereka dikarenakan kurangnya kesadaran diri mereka untuk hadir pada kegiatan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada musyrifah BTQ, (2) Untuk mengetahui tingkat kesadaran diri pada musyrifah BTQ, (3) Untuk mengetahui tingkat dukungan sosial pada musyrifah BTQ, (4) Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap kesadaran diri pada musyrifah BTQ, (5) Untuk mengetahui pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi pada musyrifah BTQ, (6) Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi dengan kesadaran diri sebagai variabel mediasi pada musyrifah BTQ.

Komitmen organisasi memiliki sebuah konsep yang didefinisikan oleh Allen dan Meyer (1990) dalam (Darmawan, 2013) yang memiliki tiga dimensi, yaitu: *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. Dimana *affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat,

mengenal dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Dan *normative commitment* adalah merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, dan kebahagiaan (Basriani, 2016).

Self-awareness ialah kesadaran diri seseorang yang mampu memahami, menerima dan mengelola seluruh potensi untuk pengembangan hidup di masa depan (Goleman, 1999). Didukung dengan Abraham Maslow dalam teori humanistik mengemukakan tentang kesadaran diri adalah ketika kita mengerti dan memahami siapa diri kita, bagaimana menjadi diri sendiri, memahami apa potensi yang kita miliki, bagaimana gaya yang kita miliki, apa langkah-langkah yang kita ambil, apa yang kita rasakan, nilai-nilai apa yang kita miliki dan yakini, dan bagaimana arah perkembangan yang akan kita tuju dan cita-citakan (David, 2012).

Safarino (1990) mengungkapkan bahwa dukungan sosial mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan atau kepedulian, atau membantu orang menerima sesuatu dari orang lain atau kelompok lain. Menurut Katz & Kahn (1979), komunikasi akan memberikan sifat positif disertai rasa suka, rasa percaya, dan adanya penghormatan yang sangat berarti yang dirasakan bagi orang yang mendapat dukungan sosial.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu mengenai ada tidaknya pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi musyrifah BTQ dengan kesadaran diri sebagai mediasi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi musyrifah BTQ dengan kesadaran diri sebagai mediasi.

Metode

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (x), variabel terikat (y), dan variabel mediasi (z). Variabel bebas yaitu dukungan sosial, variabel terikat

yaitu komitmen organisasi, dan variabel mediasi yaitu kesadaran diri. Populasi yang menjadi subjek penelitian yaitu Musyrifah Bait Tahfidz Al-Qur'an (BTQ) UIN Malang yang berjumlah 62 orang. Karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka sampel yang digunakan yaitu seluruh populasi berjumlah 62 musyrifah.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala yaitu skala dukungan sosial adaptasi teori Saraffino (1994), skala kesadaran diri adaptasi Mangkunegara (2006) yang mengacu pada teori mead, dan skala komitmen organisasi adaptasi teori Allen & Meyer (1990). Skala dukungan sosial terdiri dari 18 item dengan koefisien reliabilitas *alpha cronbach* 0,904. Skala kesadaran diri terdiri dari 12 item dengan koefisien reliabilitas *alpha cronbach* 0,854. Skala komitmen organisasi terdiri dari 15 item dengan koefisien reliabilitas *alpha cronbach* 0,886.

Pada penelitian ini, teknik analisis data menggunakan bantuan *software SPSS 16.0 for windows*. Adapun data yang diperoleh melalui kuisisioner dianalisis dengan teknik-teknik (1)analisis deskriptif menggunakan *software spss 16.0 for windows*, (2)uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, (3)uji linearitas menggunakan *Test for Linearity*, (4)uji hipotesis menggunakan uji analisis jalur (*path*).

H a s i l

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat dukungan sosial *musyrifah* BTQ dengan kategori tinggi 98,4% sejumlah 61 subjek, kategori sedang 1,6% sejumlah 1 subjek, dan tidak ada kategori rendah. Pada tingkat kesadaran diri tinggi yaitu 98,4% dengan jumlah 61 subjek, kategori sedang 1,6% sejumlah 1 subjek, dan tidak ada kategori rendah. Sedangkan pada tingkat komitmen organisasi, dengan kategori tinggi yaitu 100% sejumlah 62 subjek/seluruh *musyrifah* BTQ.

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif

Kategori	Persentase tiap variable		
	Dukungan Sosial	Komitmen Organisasi	Kesadaran Diri
Tinggi	98,4%	100%	98,4%
Sedang	1,6%	0%	1,6 %
Rendah	0%	0%	0%

Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa distribusi dari ketiga variabel normal dengan *signifikansi* $>0,05$ yaitu dukungan sosial senilai 0,139, komitmen organisasi dengan nilai 0,191, dan kesadaran diri dengan nilai 0,74. Sedangkan untuk linearitas menunjukkan bahwa hubungan x dengan y , x dengan z , dan z dengan y memiliki sig. *linearity* $<0,05$ yaitu 0,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga hubungan variabel tersebut linear.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh pada koefisien mediasi adalah sebesar 0,674 dan nilai t hitung yaitu 2,405 lebih besar dari t tabel dengan tingkat sig. 0,05 yaitu 2,004. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut terdapat pengaruh mediasi. Sehingga diketahui bahwa kesadaran diri merupakan perantara terjadinya pengaruh antara dukungan sosial dengan komitmen organisasi.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *musyrifah* BTQ memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Dimensi yang paling tinggi mempengaruhi tingkat komitmen organisasi *musyrifah* BTQ adalah komitmen normatif. Hal ini sesuai dengan penelitian Ghobanpour, Dehnavi, Heyrasni (dalam Nurandini & Lataruva, 2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, dimana komitmen normatif memberikan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

Adapun tingkat kesadaran diri yang tinggi pada *musyrifah* BTQ ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari *musyrifah* BTQ mengetahui secara sadar tentang tujuan dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Hal ini dikarenakan sebagian besar *musyrifah* BTQ sebelumnya pernah berada di pesantren yang mengharuskan mereka untuk memiliki kesadaran atas tugas-tugasnya sebagai santri. Pengalaman nyantri sebelumnya membuat mereka memiliki kesadaran diri yang tinggi saat di BTQ. Hal ini sesuai dengan Patton

yang menyebutkan bahwa saluran menuju pada kesadaran diri adalah rasa tanggung jawab dan keberanian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar *musyrifah* BTQ merasakan dukungan sosial yang tinggi dengan dimensi yang paling mempengaruhi tingkat dukungan sosial *musyrifah* BTQ adalah dukungan emosional. Hal ini didukung dengan penelitian Verawati (2014) yang menunjukkan bahwa komponen-komponen yang terdapat pada dimensi dukungan sosial sangat penting dalam terbentuknya dukungan sosial orang tua dalam mengikutsertakan anaknya berlatih di Krakatau Taekwondo Klub Medan. Dimana dukungan emosional memiliki presentase yang baik setelah dukungan informasi dan instrumental. Komponen dukungan emosional melibatkan ekspresi empati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu merasakan kenyamanan, dicintai, dan diperhatikan.

Dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kesadaran diri *musyrifah* BTQ. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya terkait dukungan sosial dan kesadaran diri yang dilakukan oleh Jun dan Chung (2013) menghasilkan bahwa dukungan sosial memiliki korelasi positif terhadap kesadaran diri pada siswi smp yang tinggal di daerah pedesaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kesadaran diri anak-anak disana rendah. Tingkat dukungan sosial anak-anak dan tingkat kesadaran diri mereka terkait secara signifikan. Sehingga, ketika mereka mendapatkan dukungan sosial yang tinggi maka tingkat kesadaran diri mereka juga akan tinggi.

Kesadaran diri berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi *musyrifah* BTQ. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya terkait kesadaran diri dan dukungan sosial oleh Agus & Hasyim (2015), menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesadaran diri terhadap komitmen organisasi pada karyawan RSUD Tugurejo Semarang. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat kesadaran yang dimiliki oleh karyawan RSUD Tugurejo Semarang maka semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka, demikian juga sebaliknya.

Dukungan sosial, kesadaran diri, dan komitmen organisasi menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara dukungan sosial terhadap komitmen organisasi. Kemudian adanya suatu perantara untuk mencapai komitmen organisasi yang efektif, yaitu dengan memiliki kesadaran diri yang baik. Untuk meningkatkan komitmen organisasi yang baik maka diperlukannya tingkat kesadaran diri yang baik pada anggota, dan untuk mendukung terciptanya kesadaran diri yang baik maka diperlukan dukungan sosial yang kondusif pada lingkungan organisasi. Hal ini didukung dengan Stein-Purbury (2003) menjelaskan bahwa tanpa kesadaran diri, seseorang akan mengalami hambatan interaksi dan beresiko tinggi memaksakan nilai-nilai yang dianutnya sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam upaya menumbuhkan komitmen organisasi.

Simpulan

Secara keseluruhan, tingkat dukungan sosial dan kesadaran diri *musyrifah* BTQ sebagian besar pada kategori tinggi yaitu 98,4%, sedangkan tingkat komitmen organisasi *musyrifah* BTQ pada kategori tinggi 100%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kesadaran diri dengan koefisien regresi sebesar 0,000 (sig. <0,05), terdapat pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,027 (sig. < 0,05), dan terdapat pengaruh mediasi dengan nilai koefisien sebesar 0,674 dimana nilai t hitung yaitu 2,405 lebih besar dari t tabel dengan tingkat sig. 0,05 yaitu 2,004. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut terdapat pengaruh mediasi.

Saran

Bagi *musyrifah* BTQ diharapkan mampu meningkatkan kembali dukungan instrumental, dan komitmen kontinyu, serta diharapkan *musyrifah* mampu mempertahankan dukungan emosional, komitmen normatif, dan kesadaran diri yang sudah baik. Bagi peneliti selanjutnya yaitu hendaknya peneliti menggali lagi mengenai dimensi pada kesadaran diri sehingga dapat lebih mencakup kesadaran diri secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Atabik, Ahmad. 2014. *THE LIVING QUR'AN: POTRET BUDAYA TAHFIDZ AL-QUR'AN DI NUSANTARA*. Jurnal Penelitian Vol.8, No.1, Februari(2014) STAIN Kudus, Jawa Tengah.
- Awaliyah, Annisa & Listiyandini, Arruum. 2017. *Pengaruh Rasa Kesadaran terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa*. Jurnal Psikogenesis, Vol. 5, No. 2.
- Baihaqi, MIF. 2008. *Psikologi Pertumbuhan: Kepribadian Sehat untuk Mengembangkan Optimisme*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal: 174-175.
- Basriani, Agustin. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen (Studi pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru)*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol.8, No.1.
- Dian, Rufina & Hermawan, Francisca. 2013. *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Keinginan untuk Pindah (Studi pada perawat di RS Fatima Ketapang)*. Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar, Vol. 17, No. 2.
- Dody, S. 2016. *Peran Self Awareness dalam Memediasi Pengaruh Supervisi Akademik Pegaas dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru*. Jurnal Pendidikan Ilmu sosial, Vol. 26, No. 1.
- Ni'mah, Miftahun. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Psikologi, Vol. 37, No. 1.
- Novianti, Puri. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Puspitasari, Febriyana. 2016. *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Komitmen Afektif Organisasi pada Mahasiswa Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Marching Band Citra Derap Bahana Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Hal.55.
- Riyadi, Agus & Hasanah, Hasyim. 2015. *Pengaruh Kesadaran Diri dan Kematangan Beragama terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RSUD Tugurejo Semarang*. Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol.2, No.2, Hal:102-112.