

**HUBUNGAN MOTIVASI BERORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA LSO MEGA PUTIH
OUTBOUND PROVIDER**

SKRIPSI



Oleh :

ANITA ENDAH PURWATI

14410006

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2018

**HUBUNGAN MOTIVASI BERORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA LSO MEGA PUTIH
OUTBOUND PROVIDER**

S K R I P S I

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Anita Endah Purwati

NIM. 14410006

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2018

**HUBUNGAN MOTIVASI BERORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA LSO MEGA PUTIH
OUTBOUND PROVIDER**

SKRIPSI

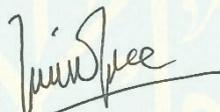
Oleh

Anita Endah Purwati

NIM. 14410006

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP. 19750220 200312 2 004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



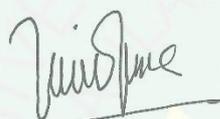
Dr. Siti Mahmudah, M.Si

NIP. 19671029 199403 2 001

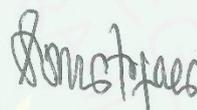
SKRIPSI**HUBUNGAN MOTIVASI BERORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA LSO MEGA
PUTIH *OUTBOUND PROVIDER***

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 20 Desember 2018

Susunan Dewan Penguji**Dosen Pembimbing****Dr. Retno Mangestuti, M.Si**

NIP. 19750220 200312 2 004

Anggota Penguji Lain**Penguji Utama,****Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag**

NIP. 19730710 200003 1 002

Ketua Penguji,**Zainal Habib, M.Hum**

NIP. 19760917 200604 1 002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana PsikologiTanggal 01 Februari 2019**Mengesahkan,****Dekan Fakultas Psikologi****Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**
Dr. Siti Mahmudah, M.Si

NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anita Endah Purwati

NIM : 14410006

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “**Hubungan Motivasi Berorganisasi dengan Komitmen Organisasi Anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider***”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* 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, 22 November 2018

Penulis,



Anita Endah Purwati

NIM. 14410006

MOTTO

“Marta Santosha Yatita Sraddha”

Tiga hal dalam kehidupan; Bersyukur, Berusaha dan Yakin.



PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Bapakanda Purnomo, Ibunda Sutami, dan Adikhanda Achmad Soni Purwanto yang kasih sayang, support, semangat, doa, serta semua pengorbanannya yang tiada henti mengalir untuk penulis.



KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa peneliti haturkan ke hadirat Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Jamaaluddin, M.Si, selaku Ketua Jurusan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag selaku Dosen Wali penulis selama menjadi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Dr. Retno Mangestuti, M.Si selaku selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagi pengalaman yang berharga kepada penulis.

6. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Malana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya.
7. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan doa, semangat, serta motivasi kepada peneliti sampai saat ini. Terima kasih atas kasih sayang serta pengorbanan kalian sangatlah tak terhitung, yang senantiasa mengalir pada penulis, tiada henti-hentinya.
8. Keluarga besar LSO Mega Putih *Outbound Provider* yang telah meluangkan waktu dan energinya untuk membantu dalam penyusunan tugas akhir ini.
9. Sahabati Arisan Psikolog; Shabrina Aulia Tsaani, Qonitah Nuraini, Rini Fatimatuz Zahroh, Nabilah Firda Farkhani, Jazilatur Rohmah yang sudah mewarnai kehidupan bangku kuliah, semoga persaudaraan kita terjalin sampai surga.
10. Teman-teman sebimbingan; Saifuddin, Shaffira Elena, Sabirah Najah, Dedy Nuryanto, Syafiradita Aulia, Rini Fatimatuz, Maulana Zulfa, Setyawati Alissa dan Mas Haris Hanifah yang sudah saling membantu dan mendukung satu sama lain selama proses penyusunan skripsi. *see you on top, guys!!!*
11. Penghuni Kos Muslimah Bu Likah; Nuril Ayyu Vinda Fatatintan, Sholika M, Anita Rohman, Titis Nurul Arsana, Zazilatur Rohmah, Nisa'us Sholihah yang sudah menjadi teman hidup setahun belakang.
12. Saudari Ummu Salamah/11; Nurdiyati Lailiyah, Ninda Asfiatur R, Mardiyatul Janna, Azzahro Khairunnisa, Rifatul Mufidah, Jessica Andriani yang sudah menjadi keluarga kedua selama penulis menjadi Mahasantri dan Mahasiswa.

13. Merlin Indriani, Nikmatus Zuhriyah, Agustifa Annisa dan Lilis Purnama Sari yang sudah memberikan hiburan, ide, masukan serta kritikan dan sudah bersedia kos juga asramanya dijadikan tempat tinggal selama penyusunan skripsi.
14. Geek's Squad since 2012; Hayyinun Ide Inova, Isnaini Indra Nurhayati, Hamidah Bob Said, Diah Ayu Anggriani, Darari Sabrina Bahri, dan Farah Diba yang selalu memberi dukungan untuk segera wisuda.
15. Teman, abang, sekaligus saudara terbaikku Prada Azharuddin Azka, Prada Taat Andy Wibowo, Bharatu Eka Fahmi Salama, Prada Mar Irfan Noer Amsal, Johan Arianto, dan Agis Maolana Patoni yang sudah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman hidup.
16. Semua pihak yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan dan penyusunan tugas akhir yang belum disebutkan satu persatu oleh penulis. Semoga Allah membalas dengan lebih.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti dan bagi pembaca. Aamiin.

Malang, 22 November 2018

Penulis,

Anita Endah Purwati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR GRAFIK.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT.....	xix
المُلخَص	xx
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
 BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
A. Komitmen Organisasi	
1. Definisi Organisasi.....	12
2. Dimensi Komitmen Organisasi	14

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	16
4. Cara Membentuk Komitmen Organisasi.....	18
5. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam.....	22
B. Motivasi Berorganisasi	
1. Definisi Motivasi Berorganisasi	25
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berorganisasi.....	28
3. Teori Motivasi Dua-Faktor	29
4. Motivasi Berorganisasi dalam Perspektif Islam	32
C. Hubungan Motivasi Berorganisasi dengan Komitmen Organisasi ..	35
D. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	39
B. Identifikasi Variabel Penelitian	39
C. Definisi Operasional	40
D. Populasi, Sampel dan Lokasi Penelitian	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
1. Wawancara.....	42
2. Skala.....	43
3. Observasi.....	43
4. Dokumentasi	43
F. Instrumen Penelitian	43
1. Blueprint Skala Komitmen Organisasi.....	44
2. Blueprint Skala Motivasi Berorganisasi	45
G. Validitas dan Reliabilitas	47
H. Analisis Data.....	48
1. Kategorisasi Data	48
2. Uji Normalitas	50
3. Uji Linieritas	50
4. Uji Korelasi	51

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	53
1. Sejarah Singkat LSO Mega Putih <i>Outbound provider</i>	53
2. Identitas LSO Mega Putih <i>Outbound Provider</i>	53
3. Struktur Organisasi LSO Mega Putih <i>Outbound Provider</i>	54
4. Visi dan Misi LSO Mega Putih <i>Outbound Provider</i>	55
5. Tujuan LSO Mega Putih <i>Outbound provider</i>	55
6. Program Kerja LSO Mega Putih <i>Outbound Provider</i>	55
B. Hasil Penelitian.....	58
1. Pelaksanaan Penelitian	58
2. Uji Validitas Instrumen	58
3. Uji Reliabilitas Instrumen	61
4. Uji Normalitas	61
5. Uji Linieritas	62
6. Analisis Deskriptif data Hasil Penelitian	63
a. Deskripsi Tingkat Komitmen Organisasi.....	64
b. Deskripsi Tingkat Motivasi Berorganisasi.....	65
7. Uji Hipotesis	66
C. Pembahasan	68
1. Tingkat Komitmen Organisasi	68
2. Tingkat Motivasi Berorganisasi	70
3. Hubungan Motivasi Berorganisasi dengan Komitmen Organisasi.....	72

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA	77
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Distribusi Subjek Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Blueprint Komitmen Organisasi	44
Tabel 3.3 Blueprint Motivasi Berorganisasi	45
Tabel 3.4 Skor Penilaian Skala Likert	47
Tabel 3.5 Kategorisasi Tingkat Distribusi Skala.....	49
Tabel 3.6 Tabel Guilford.....	52
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi.....	59
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Skala Motivasi Berorganisasi.....	60
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas variabel X dan Y	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Linieritas Variabel X dan Y	62
Tabel 4.6 Hasil Statistik Deskriptif	63
Tabel 4.7 Norma Kategorisasi Distribusi Skala.....	63
Tabel 4.8 Kategorisasi Distribusi Skala Komitmen Organisasi.....	64
Tabel 4.9 Kategorisasi Distribusi Skala Motivasi berorganisasi	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kutub Kepuasan Kerja dan Kutub Ketidakpuasan kerja.....	31
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	40



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Kategorisasi Tingkat Komitmen Organisasi.....	64
Garfik 4.2 Kategorisasi Tingkat Motivasi Berorganisasi.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian	79
Lampiran 2 Tabulasi Skor Komitmen Organisasi.....	84
Lampiran 3 Tabulasi Skor Motivasi Berorganisasi.....	87
Lampiran 4 Tabulasi Skor Jawaban Valid Komitmen Organisasi	90
Lampiran 5 Tabulasi Skor Jawaban Valid Motivasi Berorganisasi	93
Lampiran 6 Analisis Data SPSS.....	96



ABSTRAK

Purwati, Anita Endah. 2018. Hubungan Motivasi Berorganisasi dengan Komitmen Organisasi Anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang memihak suatu organisasi dimana ia memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi, dan terlibat dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan maupun program yang ditetapkan. Mega Putih *Outbound Provider* merupakan Lembaga Semi Otonom yang berada dibawah naungan Dema Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Semakin tinggi tingkat komitmen anggota terhadap organisasi akan membantu kelangsungan dan produktifitas organisasi tersebut menjadi lebih baik sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi yang terdapat di LSO Mega Putih *Outbound Provider*. Jumlah subyek penelitian adalah seluruh populasi dengan total 41 orang. Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala komitmen organisasi sebanyak 24 aitem valid dengan nilai koefisien 0,895. Skala yang kedua yaitu skala motivasi berorganisasi sebanyak 28 aitem dengan aitem valid berjumlah 24 dan memperoleh nilai koefisien 0,918. Dengan kaidah reliabilitas yang berlaku, maka kedua skala tersebut dapat dikatakan reliabel dan layak untuk digunakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi berada pada kategori sedang (63,4%) dan tingkat motivasi berorganisasi berada pada kategori sedang (63,4%). Hasil analisis hubungan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi menunjukkan r hitung sebesar 0,923, $p=0,000$ ($p<0,05$). Data empirik menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini (H_a) diterima dan terdapat hubungan antara motivasi berorganisasi dengan dengan komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider*.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Motivasi Berorganisasi

ABSTRACT

Purwati, Anita Endah. 2018. The Relations between Organized Motivations with Organizational Commitments with Member of Mega Putih LSO of Outbound Provider. Thesis. Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim of Malang.

Supervisor : Dr. Retno Mangestuti, M.Si

An organizational commitment is the attitude of someone who takes side with an organization with a strong desire to survive in the organization, and is involved in every activity and program. Mega Putih Outbound Provider is a Semi-Autonomous Institution under the student council of the Faculty of Psychology at the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim of Malang. The higher in the level of member commitment against the organization will help the continuity and productivity of the organization to be better in achieving the organizational goals.

The quantitative research aims at determining the relations between organized Motivation and organizational commitment in Outbound Provider LSO. The research subjects are all population with a total of 41 people. There are two scales, namely the scale of organizational commitment as many as 24 valid elements with a coefficient value of 0.895. The second scale is the organized motivations scale as many as 28 elements with valid items of 24 and obtained a coefficient value of 0.918. With the applicable rules of reliability, the two scales can be said to be reliable and feasible

The research results showed that the level of organizational commitment was in the moderate category (63.4%) and the level of organized motivation was in the moderate category (63.4%). The results of the analysis of the relations between organized Motivation and organizational commitment showed that the r count was 0.923, $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Empirical data showed that the hypothesis (H_a) of the research was accepted and there were the relations between organized motivation and organizational commitment of member of Mega Putih LSO of Outbound Provider.

Keywords: Organizational Commitment, Organized motivation

ملخص البحث

فورواتي، أنيتا انداه. 2018. العلاقة بين الدافع للتنظيم والالتزام التنظيمي لأعضاء مؤسسة لشبه المستقلة (LSO) ميغا فوتيه للمزود الخارجي (Outbound Provider). البحث الجامعي. كلية علم النفس، جامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المشرفة: الدكتورة رينتو مانغستوتى، الماجستير

الالتزام التنظيمي هو موقف للفرد الذي يقف إلى منظمة معين حيث يرغب قوية لان يبقى في المنظمة، ويشارك في كل نشاط الذي يقدم به والبرنامج الذي يضع به. ميغا فوتيه للمزود الخارجي هو مؤسسة لشبه المستقلة تحت رعاية المجلس الطلاب لكلية علم النفس في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. كلما زاد مستوى التزام الأعضاء بالمنظمة سيساعد استمرارية وإنتاجية المنظمة الأفضل حتى يمكن أن يتحقق الأهداف التنظيمية.

يهدف هذا البحث الكمي إلى تحديد العلاقة بين الدافع للتنظيم والالتزام التنظيمي الموجود في LSO ميغا فوتيه للمزود الخارجي. جملة الموضوع البحث هي جميع السكان مع مجموعه 41 أشخاص. هناك مقياسان يستخدمان في هذا البحث، وهما مقياس الالتزام التنظيمي يصل إلى 24 عناصر صالح بقيمة المعاملة 0.895. المقياس الثاني هو مقياس الدافع للتنظيم يصل إلى 28 عناصر مع عنصر صالح هو 24 وحصلت على قيمة معاملة 0.918. مع قواعد الموثوقية، وقيل أن المقياسين موثوقة ومجدية

قد دلت النتائج البحث أن مستوى الالتزام التنظيمي هو في الفئة المعتدلة (63.4%) و مستوى الدافع للتنظيم هو في الفئة المعتدلة (63.4%). دلت نتائج تحليل العلاقة بين الدافع للتنظيم والالتزام التنظيمي أن $r = 0.923$ ، $p = 0,000$ ، $(p < 0,05)$. ظهرت البيانات التجريبية أن فرضية في هذا البحث (Ha) مقبولة وهناك علاقة بين الدافع للتنظيم والتزام التنظيم لأعضاء مؤسسة لشبه المستقلة (LSO) ميغا فوتيه للمزود الخارجي (Outbound Provider).

الكلمات الرئيسية: الالتزام التنظيمي ، الدافع للتنظيم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Robbins, S.P (2015: 2) menyatakan bahwa, Organisasi adalah bagian sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar relatif berkesenimbangan untuk mencapai suatu atau serangkaian tujuan bersama. Sumber daya manusia adalah salah satu unsur pokok dalam menjalankan sebuah organisasi, baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Salah satu penggerak atas berkembang dan majunya kegiatan organisasi adalah sumber daya manusia, bahkan sumber daya manusia juga menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk mewujudkan keberhasilan organisasi pada masa yang akan datang. Pada dunia industri dan organisasi penyebutan sumber daya manusia juga bervariasi, seperti anggota, karyawan, pegawai, dan atau pekerja.

Jenis organisasi yang bermacam-macam tentunya juga memiliki tujuan yang berbeda-beda pula. Penelitian ini bersetting pada organisasi mahasiswa berbasis jasa, yaitu organisasi yang bergerak dalam bidang *outbound* dan *training*. Dewasa ini, anggota yang berada dalam organisasi terutama yang notabene organisasi jasa berupa *Outbound Provider* sudah sepatutnya memberikan pelayanan yang baik untuk klien. *Output* organisasi yang stabil dan memuaskan tak luput juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi anggotanya, yaitu faktor kepercayaan dan

penerimaan atas tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk berusaha mencapai kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk bertanggung jawab mempertahankan keanggotaan organisasi (Steers, dalam Sopiah, 2008: 156). Setiap individu yang berada didalam organisasi akan berjalan sesuai dengan kehendaknya masing-masing tanpa memperhatikan organisasi yang mewadahnya apabila tanpa adanya komitmen organisasi.

Robbins & Judge (2015 : 47) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang anggota memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pendapat lain oleh Blau & Boal (dalam Sopiah, 2008 : 155) menyebut komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas anggota terhadap organisasi beserta tujuannya. Loyalitas sendiri diartikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan pasti terhadap seseorang maupun institusi. KBBI mendefinisikan loyalitas sebagai kepatuhan atau kesetiaan. Keloyalan anggota terhadap organisasinya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor emosional yang secara tidak langsung juga mempengaruhi tingkat motivasi anggota untuk bertahan atau setia pada suatu organisasi.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan komitmen organisasi diantaranya ditemukan fakta bahwa tinggi dan rendahnya komitmen organisasi seorang anggota akan berdampak secara langsung baik kepada individu itu sendiri maupun organisasi. Sopiah (2008: 166) menyebutkan ditinjau dari sisi organisasi dan atau perusahaan, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada tingginya

absensi, meningkatkannya kelambanan kerja dan rendahnya intensitas untuk bertahan sebagai anggota, kualitas kerja dan loyalitas pada organisasi tersebut (Angle, 1981; Steers, 1991; Schein, 1968). Komitmen organisasi yang rendah juga bisa memicu perilaku anggota yang kurang baik, seperti tindakan anarkis yang menyebabkan reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak terburuknya adalah dibubarkannya organisasi tersebut (Near & Jansen, 1983). Sebaliknya, anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan sumbangsih terhadap organisasi dalam hal stabilitas sumber daya manusia (Steers, 1977).

Ditinjau dari sisi anggota atau karyawan, tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki akan berdampak pada perkembangan karir individu itu sendiri. Terdapat jargon yang dicetuskan oleh Whyte (dalam Sopiah, 2008: 166) berbunyi: “loyallah pada perusahaan (organisasi) maka perusahaan (organisasi) akan loyal pada Anda.” Anggota yang memiliki komitmen yang tinggi selain cenderung lebih puas dalam kehidupan mereka secara keseluruhan baik secara materil maupun moril, juga lebih mudah dan mampu bersosialisasi dengan sesama kolega maupun diluarnya (Hackett & Guinon, 1995; Judge & Watanebe, 1993; O’Reilly & Chatman, 1986).

Dessler (dalam Sopiah, 2008; 159) menyebutkan beberapa cara membangun komitmen anggota pada organisasi, salah satunya “*Commit to people-first values*” dengan maksud bahwa untuk membangun komitmen anggota pada organisasi membutuhkan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karenanya organisasi harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar dan

baik pada awal anggota memasuki organisasi. Dengan demikian anggota akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi, sehingga dari persepsi tersebut muncullah motivasi dari anggota untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Permasalahan komitmen organisasi yang terjadi pada suatu organisasi tidak lepas dari unsur motivasi dari dalam anggota organisasi itu sendiri. Putri (2014) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mendukung bagaimana anggota berperilaku dalam organisasi. Perilaku yang dimaksud adalah anggota cenderung bekerja dengan tekun dan berpegang teguh pada tujuan yang ingin dicapai apabila memiliki motivasi yang tinggi. Maka dari itu dalam kehidupan suatu organisasi membutuhkan adanya motivasi anggota itu sendiri serta komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi.

Anggota akan berkemauan untuk terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi apabila motivasinya diperhatikan, dipertahankan maupun ditingkatkan. Rivai (2005) mengungkapkan bahwa pada dasarnya motivasi dapat memacu motivasi anggota untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja anggota sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Terdapat tiga faktor sumber motivasi, yakni ; 1. Kemungkinan untuk mengembangkan karir, 2. Jenis pekerjaan/tugas yang ditanggung, dan 3. Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat mereka berada (dalam Putri, 2014). Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Harianto (2016) yakni karyawan memiliki komitmen untuk tetap bertahan menjadi karyawan di Hotel X serta mempunyai rasa bangga

yang tinggi, bahkan bersedia memberikan ide atau gagasan demi kemajuan. Hal ini disebabkan adanya peluang untuk berkarir lebih lanjut, disamping itu juga para karyawan menyukai pekerjaan, merasa cocok dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku, serta hubungan antar personal yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman di Hotel X.

Adapun definisi organisasi secara sederhana yakni tempat berkumpulnya individu yang memiliki pemahaman dan pandangan yang berbeda namun memiliki tujuan yang sama, kemudian mereka akan berusaha untuk meraih tujuan yang telah disetujui bersama sebelumnya. Aspek yang paling mendasar pada setiap proses keorganisasian adalah anggotanya sendiri. Setiap proses tersebut akan berjalan secara kondusif apabila anggotanya memiliki motivasi yang baik sebagai anggota aktif. Sopiah (2008: 170) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi dimana usaha dan keinginan yang kuat individu diarahkan kepada pencapaian hasil maupun tujuan tertentu.

Kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda-beda, hal tersebut menjadikan motivasi sebagai salah satu masalah yang kompleks. Noya (2014) menjelaskan bahwa pegawai yang termotivasi dalam bekerja, seperti bekerja dengan perasaan tenang dan nyaman, terlebih kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar pula kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi. Begitu juga pegawai yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka cenderung akan melakukan penarikan diri dari lingkungan atau penghindaran dari situasi pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Hal tersebut akan menyebabkan performa kerja menurun, tingkat absensi bertambah, dan dampak

terburuknya adalah keluar dari organisasi. Dengan kata lain motivasi merupakan permasalahan mendasar yang dapat mempengaruhi hal terkecil dari suatu perilaku yang nantinya akan berdampak pada output yang dihasilkan anggota tersebut. Bahkan ketika dibutuhkan anggota tersebut akan berkenan berkorban demi organisasi, yang mana pada intensitas tersebut anggota mampu menunjukkan komitmen yang baik terhadap organisasinya.

Komitmen anggota terhadap organisasinya perlu untuk diteliti, hal ini berhubungan dengan penerimaan dan kepatuhan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang telah ditetapkan, juga berkaitan dengan kemauan untuk menjadi dan mempertahankan keanggotaannya. Beberapa fenomena sehari-hari yang berhubungan dengan komitmen dan motivasi anggota terhadap organisasinya adalah sedikitnya anggota yang berkunjung ke *Camp LSO Mega Putih Outbound Provider*. Terdapat beberapa anggota memiliki tingkat absensi yang tinggi pada kegiatan atau agenda yang dilaksanakan oleh organisasi, seperti *Job*, *Piket*, *Rapat* rutin maupun insidental, dan kegiatan lain-lainnya. Berdasarkan data absensi kehadiran panitia *Training of Trainer (TOT) 9 LSO Mega Putih Outbound Provider* tahun 2017, dari 41 anggota yang tercatat sebagai panitia 17 diantaranya tidak hadir sama sekali dalam 4 kali pertemuan, 9 orang hadir 3 kali dalam 4 kali pertemuan, 7 orang hadir 2 kali dalam 4 kali pertemuan, 7 orang hadir 1 kali dalam 4 kali pertemuan, dan hanya 1 orang yang lengkap menghadiri 4 kali pertemuan. Hal ini membuktikan bahwa dari 100% hanya 13% anggota yang aktif dalam agenda yang diselenggarakan oleh Mega Putih. (Dok. LSO Mega Putih, 2017).

Anggota LSO Mega Putih juga mengalami penurunan jumlah anggota yang signifikan pada setiap angkatan TOT. Didapatkan data bahwa dari 24 orang yang diterima hanya 15 orang yang berpartisipasi dalam kegiatan TOT 8 dan saat ini tersisa 13 orang yang aktif menjadi anggota LSO Mega Putih. Kemudian pada angkatan TOT 9 diterima sebanyak 20 anggota dan tersisa 16 anggota yang aktif.

Wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 15 & 16 Februari 2018 kepada 2 anggota LSO Mega Putih didapatkan hasil bahwa terdapat anggota yang kurang dan atau tidak aktif sebagai anggota padahal tercatat sebagai anggota aktif disebabkan karena persepsi mereka tentang organisasi berbeda dengan realita setelah menjadi bagian organisasi. Pada awalnya mereka mempersepsikan bahwa LSO Mega Putih merupakan organisasi yang menarik karena memiliki berbagai macam permainan dan banyak *job*. Namun persepsi mereka berbeda ketika sudah menjadi bagian dari organisasi. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya pemahaman tugas dan sistem kerja serta *up grading skill*, terlebih untuk anggota baru sehingga kegiatan yang ada dianggap monoton. Terdapat juga kubu dalam organisasi sehingga kelekatan emosi sesama anggota kurang terjalin dengan baik. Lemahnya disiplin waktu dan kurang efektifnya sistematika pada beberapa agenda juga menyebabkan menurunnya semangat dan motivasi anggota. Hal ini dibuktikan dalam beberapa kegiatan LSO Mega Putih seperti rapat, tidak ada susunan acara yang jelas dan selalu saja terlambat.

Wawancara lanjutan pada tanggal 20 Maret 2018 kepada 3 anggota, didapatkan hasil bahwa terdapat anggota memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi karena merasa tidak mendapatkan apa-apa selama menjadi bagian dari LSO Mega

Putih baik berupa materi maupun pengalaman yang berarti, selain itu merasa kurang nyaman dengan anggota lainnya. Kemudian merasa tertekan terkait pengambilan keputusan untuk tetap bertahan di LSO Mega Putih atau memilih organisasi lain karena sama-sama memiliki tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

Seperti yang dijelaskan Spector (dalam Sopiah, 2008: 157) terdapat dua konsep tentang komitmen organisasi, yaitu : 1. Pendekatan pertukaran, dimana komitmen organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi organisasi terhadap anggota dan begitu sebaliknya, sehingga semakin besar keseimbangan pertukaran yang didasari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka terhadap organisasi. 2. Pendekatan psikologis, dimana pengenalan yang bersifat aktif dan positif lebih ditekankan dari anggota terhadap organisasi, yaitu perilaku atau pemahaman terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan individu dengan organisasi.

Fenomena anggota seperti yang dijelaskan diatas merupakan penyebab rendahnya komitmen mereka terhadap organisasi karena rendahnya motivasi. Hal tersebut akan berdampak terhambatnya tujuan organisasi “Menjadi tim dan memberikan pelayanan *Outbound* secara handal dan profesional” khususnya dalam jangka panjang dan tentu juga tidak sesuai dengan kewajiban anggota yang tercantum dalam ART LSO Mega Putih *Outbound Provider* Tahun 2016 pada Bagian IV Pasal 6 & 7 yang berbunyi “anggota berkewajiban mengikuti semua agenda yang telah ditetapkan, mematuhi AD/ART serta aturan yang berlaku, menjunjung tinggi dan menjaga nama baik almamater dan organisasi,

bertanggung jawab untuk merawat inventaris dan menjunjung profesionalisme” apabila permasalahan tersebut tidak ditindaklanjuti.

Muchith (2017) berpendapat bahwa permasalahan komitmen anggota terhadap organisasinya berbeda dengan fenomena kedisiplinan anggota. Ketika kedisiplinan anggota rendah maka dengan menerapkan tindakan seperti memberikan peringatan dan sanksi tertentu sudah cukup. Akan tetapi, pada fenomena komitmen anggota rendah tidak bisa menggunakan cara yang seperti itu. Perlu dilakukannya pendekatan-pendekatan dan analisa lebih lanjut untuk mengetahui sebab dan membuat solusi yang tepat untuk menyelesaikannya karena gejala yang ditampilkan hampir sama meskipun keduanya memiliki sifat yang berbeda. Fenomena ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti Komitmen Organisasi ditinjau dari Motivasi berorganisasi pada Anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi berorganisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* ?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* ?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat motivasi berorganisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider*.
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound provider*.
3. Mengetahui hubungan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound provider*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris untuk penelitian dimasa yang akan datang, maupun sebagai pembandingan bagi peneliti yang melakukan penelitian yang sama. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam bidang ilmu psikologi industri

dan organisasi yang terkait dengan motivasi berorganisasi dan komitmen organisasional.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Organisasi khususnya Direktur LSO Mega Putih *Outbound Provider* dalam membuat kebijakan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan motivasi dan komitmen organisasional.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Mathis & Jackson (dalam Sopiah; 2008: 155) memberikan definisi “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*” yakni; komitmen organisasi adalah derajat yang mana anggota percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mereka juga berpendapat bahwa komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus pada bekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan tersebut untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk-keluar anggota (Mathis & Jackson, 2001: 100).

Komitmen organisasi selain lebih dari sekedar keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan upaya yang sungguh-sungguh untuk diraihinya tujuan organisasi (Muchith, 2017), juga diartikan sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi (O’Reilly dalam Sopiah, 2008: 156). Robbins (2008: 100) juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat sampai mana seorang anggota memihak sebuah organisasi

serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi mempunyai relasi yang positif dengan output organisasi dimana komitmen organisasi yang tinggi mampu menekan tingkat ketidakhadiran serta ketidakaktifan anggotanya sehingga tujuan dari organisasi tersebut bisa tercapai.

Newstroom (dalam Sopiah, 2008: 156) menjelaskan secara konseptual bahwa komitmen organisasional dapat dilihat dari ;

1. Adanya rasa percaya dan penerimaan individu yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai dari organisasi.
2. Adanya kemauan individu untuk bersungguh-sungguh dalam berusaha demi organisasi.
3. Adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Spector (1997), terdapat dua sisi perbedaan komitmen organisasional, yakni; pertama, pendekatan pertukaran, dimana komitmen pada organisasi sangat dipengaruhi oleh pertukaran kontribusi yang diberikan organisasi terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi. Sehingga ketika organisasi memberikan suatu kontribusi yang besar terhadap anggota, maka semakin besar pula komitmen anggotanya. Kedua, pendekatan psikologis, dimana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni; sikap atau pandangan

terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi (dalam Sopiah, 2008: 157).

Sejalan dengan pendapat Kreitner & Kanichi (2003) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi sebagai anggota, Gomes (200) juga mengatakan bahwa

“High commitment should produce the following effect; 1. Willing cooperation towards organization objectives, 2. Loyaltas to organization and its leadership, 3. Good discipline or the voluntary conformance to rules regulation, 4. Strong organization stamina or the ability of difficulty, 5. A high degree of employee interest in the job and the organization, 6. A reasonable display of employee initiate, 7. Pride in the organization” (dalam Hidayat, 2014).

Secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang memihak suatu organisasi dimana ia memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi, dan terlibat dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan maupun program yang ditetapkan.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Umam, 2010; 259) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu ;

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan relasi emosional anggota terhadap organisasi, keterlibatan anggota dalam setiap kegiatan organisasi, dan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Anggota dengan

komitmen afektif yang tinggi akan terus bergabung dengan organisasi karena mereka menginginkan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi cenderung memilih untuk bertahan menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif menggambarkan perasaan akan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Aspek ini berkaitan dengan norma dan moral yang digabungkan dalam bentuk emosional atau sikap loyal serta tidak berkeinginan meninggalkan organisasi. Komitmen normatif timbul dari nilai-nilai dalam diri anggota. Anggota organisasi dengan komitmen normative yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen terhadap organisasi yang mencerminkan perilaku komitmen anggota terhadap organisasinya, dimana komitmen dilihat sebagai refleksi pengenalan emosi terhadap organisasi, pertimbangan

kerugian psikologis maupun materil jika meninggalkan organisasi, juga beban moral yang ditanggung sebagai kewajiban untuk terus bertahan dan loyal dalam organisasi. Ketiga dimensi tersebut akan dijadikan peneliti sebagai landasan aspek penyusunan instrumen penelitian komitmen organisasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen anggota terhadap organisasi tidak terbentuk begitu saja. Tentunya melalui proses yang panjang dan bertahap. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi, baik internal maupun eksternal. Steers & Porter (dalam Supriyanto, 2000) mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi komitmen anggota terhadap organisasi menjadi 3, yaitu :

1. Personal; yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Organisasi; yang meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. Non Organisasi; yang meliputi ketersediaan pekerjaan alternatif. Faktor ini bukan berasal dari dalam organisasi. Seperti, tidak adanya alternatif tugas lain.

Tokoh lain, David (dalam Sopiah, 2008;163) menyebutkan terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang tidak jauh berbeda dengan pendapat kedua tokoh sebelumnya, yaitu ;

1. Personal; yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kepribadian, pengalaman kerja, dll.
2. Karakteristik tugas; yang meliputi lingkup jabatan, tantangan, konflik peran dan tingkat kesulitan dalam tugas, dll.
3. Karakteristik struktur; meliputi besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap anggotanya.
4. Pengalaman kerja; dimana tingkat komitmen organisasi anggota dilihat dari lama waktu ia berorganisasi atau menjadi bagian dari organisasi.

Hersey (dalam Putri, 2014) menambahkan 2 faktor lagi, yaitu iklim dan motivasi berorganisasi. Iklim organisasi mencakup suasana yang ada disekitar para anggota dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti; kebersihan, penerangan, udara, keamanan, kenyamanan, dll. Faktor motivasi berorganisasi yang merupakan kekuatan yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Dalam lingkup organisasi, motivasi berorganisasi dapat diibaratkan seorang anggota yang

menerima reward, imbalan atau pujian sesuai dengan kualifikasi kemampuan yang dimiliki, maka komitmennya akan meningkat.

4. Cara Membentuk Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi tidak muncul secara kebetulan, tentu ada cara dan proses yang terjadi didalamnya. Bashaw & Grant (dalam Amstrong, 1994) menjabarkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkelanjutan antara pengalaman individu dengan organisasi tempat ia berada. Dessler (dalam Sopiha, 2008; 159) mengutarakan sejumlah cara yang bisa digunakan untuk membentuk, membangun dan mengembangkan komitmen pada organisasi, yaitu;

1. *Make it charismatic*

Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik yang dijadikan pijakan dan dasar berperilaku, bersikap dan bertindak bagi setiap anggota.

2. *Build the tradition*

Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

3. *Have comprehensive grievance procedures*

Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun internal organisasi, maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

4. *Provide extensive two-way communications*

Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

5. *Create a sense of community*

Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* dimana didalamnya terdapat nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.

6. *Build value-based homogeneity*

Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang dihunikan untuk promosi adalah kemampuan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.

7. *Share and share alike*

Sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara anggota level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.

8. *Emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork*

Organisasi sebagai suatu *community* harus berorganisasi sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.

9. *Get together*

Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin

10. *Support employee development*

Anggota akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir anggota.

11. *Commit to actualizing*

Setiap anggota diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.

12. *Provide first-year job challenge*

Anggota masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapan dan kebutuhan. Berikan banyuan yang konkret bagi anggota untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dan mewujudkan impiannya.

13. *Enrich and empower*

Ciptakan kondisi agar anggota berorganisasi tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi anggota.

14. *Promote from within*

Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern organisasi sebelum merekrut anggota dari luar organisasi.

15. *Provide developmental activities*

Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut anggota dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi anggota untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.

16. *The question of employee security*

Bila anggota merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.

17. *Commit to people-first values*

Membangun komitmen anggota pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan.

18. *Put it in writing*

Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dll. organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.

19. *Hire "Right-Kind"*

Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll. pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

20. *Walk the talk*

Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin anggotanya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

Meskipun menggunakan cara yang sama, tentu komitmen yang dihasilkan tiap individu pun berbeda-beda. Tergantung bagaimana individu menanggapi situasi. Hal itu juga dapat berjalan secara efektif apabila terdapat relasi timbal balik yang baik antar komponen organisasi.

5. **Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam**

Seseorang memilih Islam sebagai agama yang dianutnya didapatkan dengan dua cara, yakni karena dilahirkan dari rahim dan keluarga muslim, dan memilih agama Islam karena mendapatkan hidayah dari Allah SWT. Umat muslim diwajibkan untuk wajib mengikuti apa yang diperintahkan dan menjauh segala sesuatu yang dilarang oleh-Nya. Umat muslim juga berpegang teguh pada al-Qur'an dan Hadits sebagai pedoman hidup di dunia. Didalam kedua kitab tersebut telah diatur sedemikian rupa untuk menciptakan kehidupan yang baik di dunia maupun di akhirat nanti, termasuk dalam hal berorganisasi. Agama menyuruh dan mengarahkan umat muslim untuk menjaga dan melaksanakan amanah yang dipegang dalam janji yang pernah

dibuat, baik tersirat maupun tersurat. Dalam kaitannya dengan anggota Mega Putih *Outbound Provider* seperti sebuah baiat dalam islam, dimana seorang memutuskan dan berjanji dengan ikhlas untuk mentaati segala sesuatu yang disyarahkan.

Komitmen seorang anggota sudah seharusnya diaplikasikan sesaat dirinya memutuskan untuk bergabung dengan organisasi. Allah memberikan pelajaran kepada manusia tentang komitmen atau kesetiaan terhadap sebuah janji pada surat al-Fath ayat 10:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ
فَأِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَى نَفْسِهِ وَمَنْ أَوْفَى بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : “Bahwasannya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah diatas tangan mereka, maka barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah, maka Allah akan memberinya pahala yang besar.” (Al-Qur’an dan Terjemahannya, 2002).

Ayat tersebut mengandung sebuah makna bahwa komitmen dan janji manusia kepada pemimpin atau organisasi termasuk berjanji dengan Allah yang mana janji tersebut memiliki konsekuensi. Sehingga besar atau kecil suatu perbuatan, tetap akan dipertanggungjawabkan di akherat nanti. Apabila seseorang tersebut tidak berhati-hati dalam mengerjakan atau melakukan

sesuatu, maka orang tersebut merendahkan ridlo Allah SWT. Allah berfirman dalam surat al-Kahfi ayat 110:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهُ وَاحِدٌ ۖ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ
أَحَدًا

Artinya : “Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: “Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa.” Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya.” (Al-Qur’an dan Terjemahannya, 2002).

Ayat tersebut mengandung makna bahwa amal saleh yang dikiaskan sebagai berorganisasi sungguh-sungguh, atau berkomitmen terhadap organisasi yang dipilihnya semata-mata untuk mendapatkan ridlo dari-Nya serta segala tindak perbuatan dan perilakunya ditujukan untuk menyembah hanya kepada Allah SWT.

B. Motivasi beorganisasi

1. Definisi Motivasi berorganisasi

Robbins & Judge (2015: 127) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan seberapa kerasnya individu dalam berusaha, arah agar mutu upaya sejalan dengan kekuatan dan seberapa lama ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Moorhead & Griffin (2013: 86) menyebutkan motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Sejalan dengan pendapat Ishak & Hendri (dalam Nuryanti, 2011) yakni motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan individu untuk dan atau tetap berorganisasi. Dalam organisasi, motivasi anggota dapat diciptakan dengan memberikan peran atau posisi yang disukai atau yang diminati, pemberian reward berupa materi atau pujian kepada anggota atas kemampuan dan prestasi yang diberikan pada organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi anggota dalam berorganisasi. Begitu juga dalam lingkup organisasi.

Mathis & Jackson (2001) menyatakan bahwa motivasi merupakan istilah perasaan didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang seringkali melakukan suatu tindakan karena untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi sendiri dapat dikatakan sebagai langkah awal dalam proses seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik maupun psikis dan dengan kata lain bisa diartikan sebagai suatu

dorongan yang ditunjukkan agar mampu untuk memenuhi tujuan dari motif tertentu (Luthans dalam Aditya & Nugraheni, 2014; Mangkunegara, 2005). Maka, motivasi merupakan pendorong dan penggerak yang mengarahkan individu pada tujuan, dan hal itu jarang muncul dengan sia-sia.

Berkaitan dengan kebutuhan, tokoh Stanton (dalam Mangkunegara, 2005) mengutarakan bahwa motivasi adalah suatu kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Untuk meningkatkan atau menurunkan motivasi seseorang, secara teoritis harus mengerti apa kebutuhan anggota pada saat tertentu (Yolanda, 2017).

Sopiah (2008: 169) memaparkan bahwa pada dasarnya terdapat tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu ;

1. Usaha

Karakteristik pertama dari motivasi adalah usaha, menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam tugasnya. Tegasnya, hal ini melinatkan berbagai macam kegiatan atau upaya yang nyata maupun yang kasat mata.

2. Kemauan yang keras

Karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjuk pada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas tugasnya. Dengan kemauan yang keras, maka

segala usaha akan dilakukan. Sekalipun kegagalan bukan untuk dijadikan alasan menyerah.

3. Arah dan tujuan

Karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah kondisi dimana seseorang mendapatkan dorongan berusaha dan memantapkan kemauannya untuk mencapai tujuan dari motif yang ingin dicapai. Dalam lingkup industri organisasi, hasil dari motivasi berupa produktivitas, kehadiran, perilaku kerja, komitmen, dan lain sebagainya.

Motivasi dalam penelitian ini dikhususkan mengenai motivasi dalam berorganisasi. Organisasi disini dapat dipandang sebagai suatu sistem yang terbuka. Kast & Rosenzweig (dalam Munandar, 2014: 18) mengartikan sistem sebagai “suatu kesatuan keseluruhan yang terorganisasi, yang terdiri dari dua atau lebih bagian, kompoen atau subsistem, yang saling berkaitan satu sama lain dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yang memiliki pola tersendiri.” Pada dasarnya organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang berbeda karakteristiknya namun memiliki tujuan yang sama kemudian hal tersebut disepakati menjadi tujuan bersama untuk dicapai bersama-sama pula.

Dalam konteks perguruan tinggi, berorganisasi dapat dikatakan sebagai kegiatan yang dilakukan secara sadar oleh mahasiswa yang tercatat sebagai anggota dalam mengikuti suatu organisasi. Mahasiswa sendiri dalam UU RI

No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada BAB 1 pasal 1 ayat 15 adalah peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi. Kemudian pada pasal 13 ayat 1 mengatakan bahwa mahasiswa sebagai anggota Sivitas Akademika diposisikan sebagai insan dewasa yang memiliki kesadaran sendiri dalam mengembangkan potensi diri di Perguruan Tinggi untuk menjadi intelektual, ilmuwan, praktisi, dan/ atau profesional. Disambung dengan pasal 14 ayat 1 dan 2 dimana pada pasal tersebut dikatakan bahwa mahasiswa mengembangkan bakat, minat dan kemampuan dirinya melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagai bagian dari proses pendidikan, yang mana dapat dilaksanakan melalui organisasi kemahasiswaan.

Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berorganisasi adalah dorongan dalam diri individu yang mengarahkan individu tersebut untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku secara sadar dalam melaksanakan setiap kegiatan atau aktivitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi berorganisasi

Pada hakekatnya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yakni faktor eksternal dan faktor internal (Prabu, 2005).

1. Eksternal

Faktor eksternal meliputi lingkungan organisasi, seperti lingkungan kerja, gaji atau kompensasi, kondisi kerja baik fisik maupun psikis, kebijakan organisasi, reward, tanggung jawab, promosi, dll.

2. Internal

Faktor internal merupakan faktor pribadi yang meliputi kepribadian, keinginan dan harapan yang ada dalam pribadi individu.

3. Teori Motivasi Dua-Faktor

Teori motivasi ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg di *Psychological Service of Pittsburgh*. Teori ini dikenal dengan sebutan teori dua faktor. Teori dua faktor memiliki prinsip bahwa hubungan seorang individu pada kerjanya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja sangat menentukan berhasil tidaknya tugas tersebut (dalam Robbins, 1996: 201). Pada penelitiannya, Herzberg menemukan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan (dalam Munandar, 2014: 331). Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang disebut sebagai faktor motivator, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari tugas, yang merupakan faktor intrinsik dari tugas, yaitu;

1. Tanggung jawab (*responsibility*)

Besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang anggota.

2. Kemajuan (*advancement*)

Besar kecilnya kemungkinan anggota dapat maju dalam tugasnya.

3. Tugas itu sendiri

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan anggota dari tugasnya.

4. Capaian (*achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan anggota mencapai prestasi yang tinggi.

5. Pengakuan (*recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada anggota atas unjuk-kerjanya.

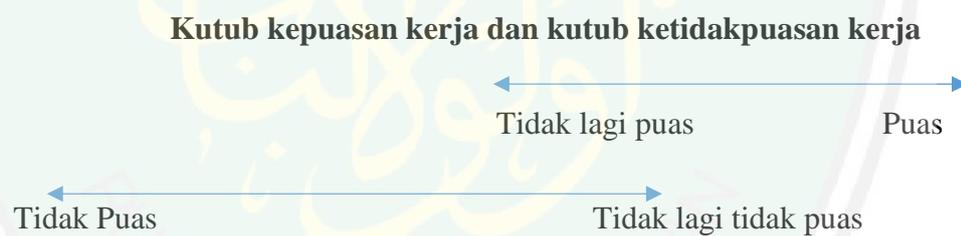
Jika faktor-faktor tersebut tidak (dirasakan) ada, anggota merasa tidak lagi puas (*not satisfied*), yang berbeda dari tidak puas (*dissatisfied*). Faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan, yang dinamakan kelompok *hygiene*, berkaitan dengan konteks dari tugas, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari tugas, dan meliputi faktor-faktor:

1. Administrasi dan kebijakan organisasi, tingkat kesesuaian yang dirasakan anggota dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
2. Penyeliaan, tingkat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh anggota.
3. Gaji, tingkat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk-kerjanya.

4. Hubungan antar pribadi, tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan anggota kerja lainnya.
5. Kondisi kerja, tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas tugasnya.

Jika faktor-faktor tersebut dirasa kurang atau tidak diberikan, maka anggota akan merasa tidak puas (*dissatisfied*). Anggota akan banyak mengeluh. Jika faktor-faktor *hygiene* dirasakan ada atau diberikan, maka yang timbul bukanlah kepuasan kerja, melainkan menurut Herzberg, *not dissatisfied* atau tidak lagi tidak puas.

Gambar 2.1



Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi berorganisasi yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi berorganisasi yang lebih reaktif.

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut:

1. Hal-hal yang mendorong anggota adalah tugas yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati tugas itu sendiri, dan adanya pengakuan.
2. Hal-hal yang mengecewakan anggota adalah terutama faktor yang bersifat pada tugas, peraturan tugas, penerangan, istirahat, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
3. Anggota akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Anggota akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

4. Motivasi berorganisasi dalam Perspektif Islam

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana pentingnya mencari rezeki yang halal. Motivasi berorganisasi dalam Islam bukan hanya memenuhi kebutuhan material maupun moral semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup.

Timbulnya motivasi berorganisasi dalam diri anggota karena adanya kebutuhan atau motif yang dimiliki. Selain kebutuhan akan material dan moral, manusia juga dihadapkan dengan kebutuhan spiritual. Kaitannya berorganisasi, Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan.

Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa berorganisasi (atau bekerja) adalah ibadah.

Menurut syari'at, keridhaan Allah SWT tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas dengan tekun, sungguh dan sempurna. Motivasi seorang mukmin dalam berorganisasi yang paling utama adalah mendapatkan ridha Allah SWT. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat dan tekun. Firman Allah SWT dalam Surat at-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Al-Qur'an dan Terjemahannya, 2002).

Ayat di atas memerintahkan agar kita bekerja, kerja itulah yang akan dilihat Allah SWT sebagaimana disebutkan dalam ayat tersebut tidak selalu bahwa yang satu dianugerahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi dimaksudkan bahwa kelebihan itu tidak lain daripada kelebihan keahlian dalam bidang kerja masing-masing. Setiap orang pasti mempunyai kelebihan atas orang lain dalam bidang kerja tertentu dan dengan adanya kelebihan

inilah setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk dapat terselenggaranya kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Demikian juga dalam motivasi berorganisasi. Kita dianjurkan untuk memilih dan mengikuti suatu organisasi yang sesuai dengan bakat dan minat, dan tentunya dengan bantuan orang lain sehingga apa yang kita kerjakan dapat berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan jalan-Nya. Keterlibatan kita dalam organisasi tercantum dalam firman Allah SWT didalam surat Al-Maidah ayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِنِّمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ...

Artinya : “Dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan janganlah tolong menolong dalam membuat dosa dan permusuhan.” (Al-Qur’an dan Terjemahannya, 2002).

Bilamana kita melibatkan diri kita dengan organisasi islam ini kita dapat saling kenal mengenali antara satu sama lain secara lebih akrab, dengan itu jalinan persaudaraan yang terjalin akan menjadi lebih utuh dan secara tidak langsung permasalahan ini membantu menguatkan Agama Islam itu sendiri. Seperti semboyan “ Bersatu kita teguh, bercerai kita berantakan”. Dengan melibatkan diri kita dengan organisasi, kita dapat membantu menyumbangkan sebuah fikiran dalam sebuah perilaku untuk membangun sebuah organisasi yang berlandaskan Al-quran dan As-sunnah.

Pada dasarnya sebelum seseorang mengikuti organisasi, ia harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam berorganisasi, niat inilah yang akan menentukan arah bagaimana ia menjadi bagian dari organisasi. Jika niat berorganisasi hanya untuk mendapatkan status atau pengakuan, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat berorganisasi sekaligus untuk menambah dan menjalin silaturahmi antar saudara, simpanan akhirat, mendapat ilmu yang halal, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan.

C. Hubungan Motivasi berorganisasi dengan Komitmen Organisasi

Sumber daya manusia semakin besar peranannya bagi kesuksesan sebuah organisasi, sehingga banyak organisasi yang menyadari bahwa salah satu unsur yang mampu memberikan keunggulan daya saing adalah unsur manusia (Mathis & Jackson dalam Sugijono, 2016). Sumber daya manusia dalam lingkup organisasi dapat dikatakan sebagai anggota organisasi. Anggota merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi, karena anggota merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Jika suatu organisasi yang memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi tidak didukung dengan anggotanya yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup organisasi tersebut akan berjalan lambat bahkan tidak dapat bertahan lama. Untuk berpartisipasi dalam memajukan organisasi tentunya para anggota harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Komitmen organisasi diartikan sebagai tingkat sampai mana seorang anggota memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi mempunyai relasi yang positif dengan output organisasi dimana komitmen organisasi yang tinggi mampu menekan tingkat ketidakhadiran serta ketidakaktifan anggotanya sehingga tujuan dari organisasi tersebut bisa tercapai (Robbins, 2008: 100),

Hersey (dalam Putri, 2014) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen anggota, diantaranya:

1. Usia. Didalam faktor ini dijelaskan bahwa perbedaan usia mempengaruhi semangat serta rencana hidup yang berbeda-beda.
2. Pengalaman kerja. Anggota yang melakukan tugas secara berulang-ulang akan membuat tugas tersebut mudah dan menjadikan suatu kebiasaan. Dari kebiasaan tersebut akan menghasilkan suatu keterampilan. Faktor ini menjelaskan bahwa anggota yang bekerja lebih lama tentu memiliki keterampilan yang lebih banyak dari anggota baru lainnya sehingga mampu meningkatkan komitmen dalam menjalankan tugas organisasi.
3. Iklim kerja. Iklim kerja meliputi suasana dan kondisi disekitar para anggota yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan dari organisasi.
4. Motivasi kerja. Motivasi ini berupa daya gerak yang mencakup dorongan, alasan, dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang

yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Dalam kaitannya dengan berorganisasi, motivasi ini akan mendorong seseorang untuk andil secara aktif dalam setiap kegiatan organisasi yang dipilih atau diikutinya.

Permasalahan komitmen organisasi yang terjadi pada suatu organisasi tidak lepas dari unsur motivasi dari dalam anggota organisasi itu sendiri. Putri (2014) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mendukung bagaimana anggota berperilaku dalam organisasi. Perilaku yang dimaksud adalah anggota cenderung bekerja dengan tekun dan berpegang teguh pada tujuan yang ingin dicapai apabila memiliki motivasi yang tinggi. Dengan memperhatikan, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi anggota maka akan berdampak pada kemauan anggota untuk terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan organisasi.

Sama halnya dengan motivasi kerja, motivasi berorganisasi juga memiliki dua corak, corak proaktif atau reaktif. Pada motivasi berorganisasi yang proaktif, anggota akan berusaha untuk meningkatkan kapasitas yang dimiliki sesuai yang dituntut oleh organisasinya dan/atau akan berusaha untuk mencari, menemukan dan/atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kapasitasnya untuk dapat berunjuk-kerja yang tinggi. Sebaliknya, motivasi berorganisasi yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Anggota akan baru mau bekerja jika didorong atau dipaksa bekerja (Munandar, 2014: 325).

Setiap anggota tentunya memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Akan tetapi, upaya pemberian motivasi merupakan salah satu cara yang wajib dilakukan untuk mewujudkan komitmen anggota pada organisasi. Nikcles (2009) menjelaskan terdapat hubungan antara motivasi dan komitmen organisasi, bahwa apabila terdapat anggota yang tidak senang dan kurang nyaman kemungkinan besar akan meninggalkan organisasi dan organisasi akan mengalami kerugian (dalam Wardhani, dkk, 2015). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Putri (2014) yang mengatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan, dengan meningkatnya motivasi maka komitmen organisasi anggota juga semakin meningkat. Begitupun sebaliknya. Sehingga kedua variabel tersebut harus sama-sama ditingkatkan agar apa yang diharapkan dalam organisasi bisa terlaksanakan dengan lebih baik.

D. Hipotesis Penelitian

H_a : Terdapat hubungan antara Motivasi beorganisasi dengan Komitmen Organisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider*.

H_o : Tidak ada hubungan antara Motivasi berorganisasi dengan komitmen Organisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif sendiri memiliki arti sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dengan sistematika penelitian yang sudah terstruktur dan analisis data yang bersifat numerik, yang diolah dengan metode statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 14)

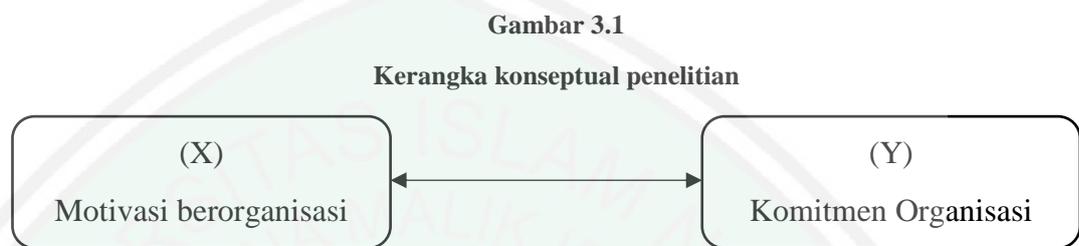
Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian korelasi. Arikunto (2010: 313) berpendapat bahwa penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada dan tidaknya hubungan yang terdapat dalam dua atau beberapa variabel. Selaras dengan pendapat kedua tokoh tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti tentang Komitmen Organisasi yang ditinjau dari Motivasi berorganisasi pada Anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider*.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel sendiri memiliki pengertian suatu objek penelitian atau fokus suatu penelitian (Arikunto, 2010: 161). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 61).

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Motivasi berorganisasi (X), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya (Y) adalah komitmen organisasi.

Berikut ilustrasi kerangka konseptual penelitian:



C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang telah dioperasionalkan berdasarkan karakteristik yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berorganisasi

Motivasi berorganisasi adalah dorongan dalam diri individu yang mengarahkan individu tersebut untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku secara sadar dalam melaksanakan setiap kegiatan atau aktivitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap seseorang yang memihak suatu organisasi dimana ia memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi, dan terlibat dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan maupun program yang ditetapkan.

D. Populasi, Sampel dan Lokasi Penelitian

Arikunto (2010: 173) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2013: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* yang berjumlah 41 orang dari tiga angkatan TOT (*Training Of Trainers*).

Tabel 3.1
Distribusi Subjek Penelitian

No.	Angkatan TOT	Jumlah
1.	TOT 7	12
2.	TOT 8	13
3.	TOT 9	16
Total		41

Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena menggunakan seluruh anggota populasinya sebagai sampel. Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya yang disebut sampel total atau sensus. Penelitian ini berlaku apabila anggota populasi relatif kecil (Usman & Akbar, 2012: 181). Sampel menurut Sugioyono (2013: 118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2010: 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan populasi dari anggota

LSO Mega Putih *Outbound Provider* yang kurang dari 100 dengan kata relatif kecil, maka sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah 41 orang, yakni total keseluruhan populasi yang terdapat di lokasi tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, diantaranya wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Wawancara dan dokumentasi merupakan cara untuk menggali data primer penelitian, sedangkan kuesioner digunakan untuk menggali data sekunder.

1. Wawancara

Percakapan yang berisi tanya jawab antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan untuk memperoleh informasi atau data yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Selain itu, Stainback (1988) menyatakan bahwa dengan wawancara peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginteroretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui obervasi (dalam Sugiyono, 2013: 318). Wawancara yang dilakukan meliputi permasalahan yang sering muncul atau terjadi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider*, serta bagaimana pengaruh dan dampak dari permasalahan tersebut. Pertanyaan tersebut diajukan kepada beberapa anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* untuk menggali data awal.

2. Skala

Daftar pertanyaan maupun pernyataan terbuka atau tertutup yang disusun secara terstruktur, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Tujuannya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Penelitian mengukur dua variabel yang mana masing-masing memiliki kuesioner yang disusun dari konsep teori yang berbeda. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan *software* SPSS.

3. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung dan mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Data yang diperoleh berupa perilaku dan sikap kerja para anggota. Peneliti menggunakan observasi partisipan sebagai cara untuk mengamati.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya. Arikunto (2010: 274) berpendapat bahwa metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, notulen rapat, dsb.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 148) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Motivasi berorganisasi sebagai variabel X dan Komitmen Organisasi sebagai variabel Y menjadi tolak ukur penelitian. Penyusunan dua instrumen tersebut disusun dari konsep teori masing-masing tokoh, kemudian dijabarkan dari aspek dan indikator menjadi butir-butir pernyataan atau pertanyaan.

1. Komitmen Organisasi

Skala Komitmen Organisasi merupakan rancangan peneliti yang mengadaptasi dari teori Meyer dan Allen (Umam, 2010;259).

Tabel 3.2
Blueprint Komitmen Organisasi

Variabel	Aspek / Faktor	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	1. Bangga menjadi bagian dari organisasi	1, 2	3	3
		2. Percaya bahwa organisasi adalah bagian penting dari hidup	4, 5	-	2
		3. Merasa nyaman	7, 9	6, 8	4

		dalam organisasi			
Komitmen Berkelanjutan	1. Menjadi bagian dari organisasi adalah kebutuhan	10, 12	11, 13	4	
	2. Berkeinginan untuk bertahan dalam organisasi	14, 16	15, 17, 18	5	
Komitmen Normatif	1. Setia terhadap organisasi	19, 20, 21, 22	-	4	
	2. Loyalitas terhadap organisasi	23, 24	-	2	
Total		16	8	24	

2. Motivasi berorganisasi

Skala Motivasi berorganisasi merupakan rancangan peneliti yang mengadaptasi dari Frederick Herzberg (Munandar, 2014: 331).

Tabel 3.3

Blueprint Motivasi berorganisasi

Variabel	Aspek / Faktor	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Motivasi berorganisasi	Motivator	1. Tanggung jawab yang di bebaskan kepada anggota	1, 2, 3	-	3
		2. Kemajuan atau jenjang	4, 5	6	3

		karir anggota			
		3. Tugas itu sendiri	7, 8	-	2
		4. Capaian atau prestasi yang diperoleh anggota	10	9	2
		5. Pengakuan dari organisasi	11, 13	12, 14	4
	<i>Hygiene</i>	1. administrasi dan kebijakan organisasi	15, 16, 17	18	4
		2. Penyeliaan	20	19	2
		3. Gaji yang diterima anggota	21	22	2
		4. Hubungan antar pribadi	23	24	2
		5. Kondisi kerja	25, 28	26, 27	4
	Total		18	10	28

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (sugiyono, 2013: 135). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk *checklist* yang berisikan empat pilihan respon, yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Masing-masing respon memiliki skor penilaian sesuai dengan bentuk

aitem tertulis. Aitem yang mendukung atau memihak indikator disebut dengan *favorable*, sedangkan aitem yang tidak mendukung atau menjauhi indikator disebut dengan *unfavorable*. Berikut tabel daftar skor penilaian skala:

Tabel 3.4
Skor penilaian skala likert

Pilihan Respon	Bentuk Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

G. Validitas dan Reliabilitas

Penelitian yang menggunakan kuantitatif, kualitas pengumpulan datanya sangat ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan. Suatu instrumen dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya (Usman & Akbar, 2012: 287). Validitas menurut Arikunto (2010: 211) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang atau tidak valid memiliki validitas yang rendah. Untuk mengetahui valid tidaknya setiap aitem dalam instrumen, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir (i) dengan skor total (x). Apabila $r_{ix} \geq 0,30$ maka aitem tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya,

apabila $r_{ix} \leq 0,30$ maka dapat disimpulkan bahwa aitem tersebut tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dieliminasi (Sugiyono, 2013: 178).

Uji kelayakan sebuah instrumen tidak hanya terbatas pada uji validitas. Selain valid, suatu instrumen juga haruslah reliabel untuk dinyatakan layak digunakan. Arikunto (2010: 221) menjelaskan bahwa realibilitas merujuk pada suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas juga berarti tingkat keajegan dan kestabilan suatu instrumen yang dapat dipercaya (Azwar, 1997: 4). Tingkat reliabilitas suatu skala berada pada rentang angka 0 sampai dengan 1,00. Jika koefisien reliabilitas skala mendekati 1,00 maka semakin tinggi tingkat reliabelnya.

H. Analisis Data

Pada tahap terakhir untuk mengidentifikasi penelitian yang bersifat numerik hasil pemberian skor pada setiap butir aitem skala adalah dengan menganalisisnya baik dengan cara manual maupun dengan bantuan program komputer yaitu SPSS. Terdapat beberapa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menginterpretasi data penelitian yang disajikan.

1. Kategorisasi

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan kategorisasi atau penggolongan tingkat distribusi skala. Dalam pengukuran ini, peneliti menyajikan 3 bentuk klasifikasi yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 3.5
Kategorisasi tingkat distribusi skala

kategori	Kriteria
Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$
Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$
Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$

Pengkategorisasian digunakan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi dan motivasi berorganisasi subjek penelitian. Penghitungan menggunakan mean atau rata-rata dan standar deviasi adalah sebagai berikut:

a. Mean :

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan :

$\sum fx$: jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N : Jumlah subjek

b. Standar Deviasi

$$S = \sqrt{\frac{n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan

SD : Standar Deviasi

f : frekuensi

x : nilai masing-masing respon

N : jumlah respon

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui distribusi variabel, baik variabel terikat maupun variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak sehingga analisis dengan validitas, reliabilitas, korelasi maupun regresi dapat dilaksanakan. Model korelasi yang dikatakan baik adalah yang berdistribusi normal. Dengan skor signifikansi dari hasil kolmogrov-smirnov $>0,05$ yang artinya asumsi normalitas terpenuhi. Pengujian normalitas dalam penelitian ini sama dengan yang digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas yaitu program komputer SPSS.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan garis regresi yang dibuat, diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang digunakan memiliki peran linier atau tidak.

Uji linieritas dalam penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan software SPSS dengan melihat nilai signifikansi pada output SPSS. Nilai signifikansi yang ditentukan adalah 0,05 dimana apabila F hitung lebih

besar dari taraf signifikansinya maka terdapat hubungan linier antar variabelnya.

4. Uji Korelasi

Uji korelasi bivariat merupakan analisis yang melibatkan antara dua variabel (Arikunto, 2010: 314). Analisis ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel tersebut dan seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus korelasi Pearson *product-moment* karena jenis data penelitian berbentuk *interval* atau *ratio* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

keterangan :

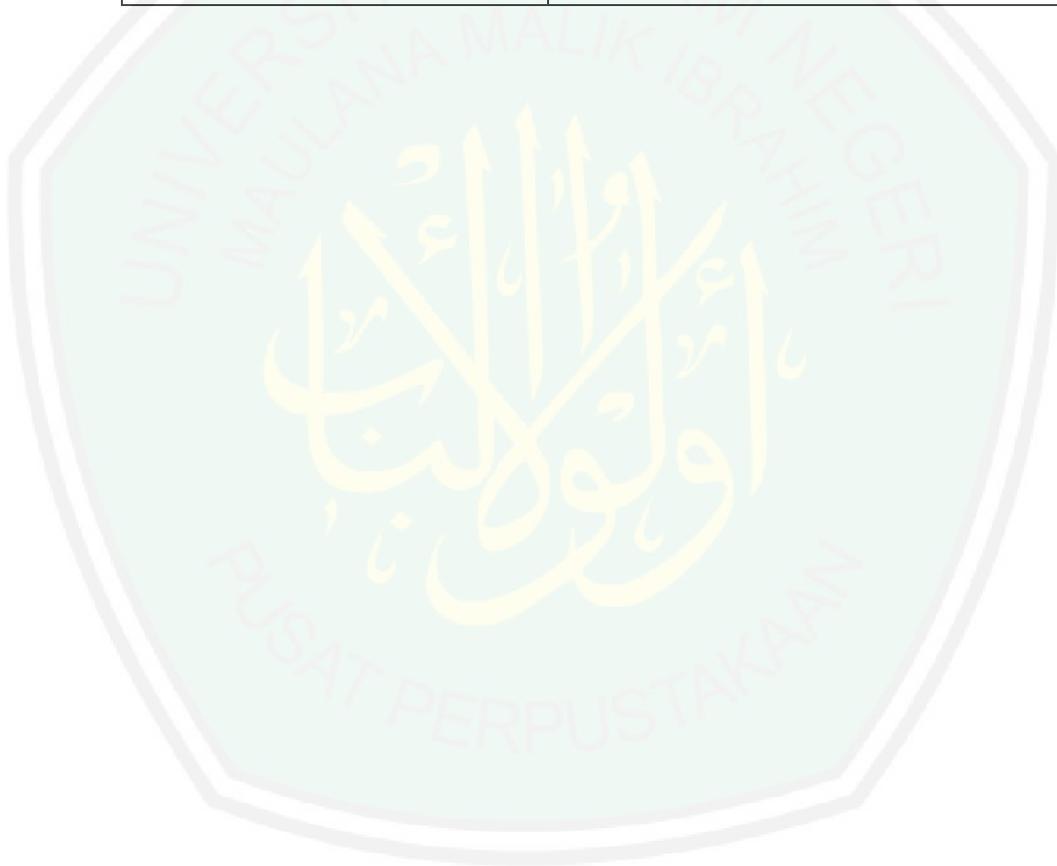
- r_{xy} : Korelasi *Product moment*
- N : Jumlah responden
- $\sum Y$: Nilai total pada skala
- $\sum X$: Nilai aitem

Adapun cara untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X dan Y dalam analisis korelasi Pearson *Product Moment* adalah dengan menggunakan tabel nilai koefisien korelasi dari Guilford *Empirical Rules* (dalam Rahmat, 2014) sebagai berikut :

Tabel 3.6

Tabel Guilford

Nilai Korelasi	Keterangan
$0,00 - < 0,20$	Hubungan sangat lemah (tak berkorelasi)
$\geq 0,02 - < 0,40$	Hubungan rendah
$\geq 0,40 - < 0,70$	Hubungan sedang/cukup
$\geq 0,70 - < 0,90$	Hubungan kuat
$\geq 0,90 - < 1,00$	Hubungan sangat kuat



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat LSO Mega Putih *Outbound Provider*

Mega Putih *Outbound Provider* merupakan Lembaga Semi Otonom yang berada dibawah naungan Dema Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang secara manajemen mempunyai hak untuk memberdayakan organisasinya sendiri. LSO Mega Putih *Outbound Provider* didirikan dan diresmikan pada tanggal 01 Mei 2009 dengan jangka waktu yang tidak terbatas yang kemudian dikenal dengan Mega Putih *Outbound Provider*. LSO Mega Putih *Outbound Provider* dibentuk dengan berisikan empat divisi, yaitu *Creative, Marketing, Mountaineering* dan *HRD*, yang mana masing-masing divisi memiliki tugas yang berbeda.

2. Identitas LSO Mega Putih *Outbound Provider*

Nama : LSO Mega Putih *Outbound Porvider*

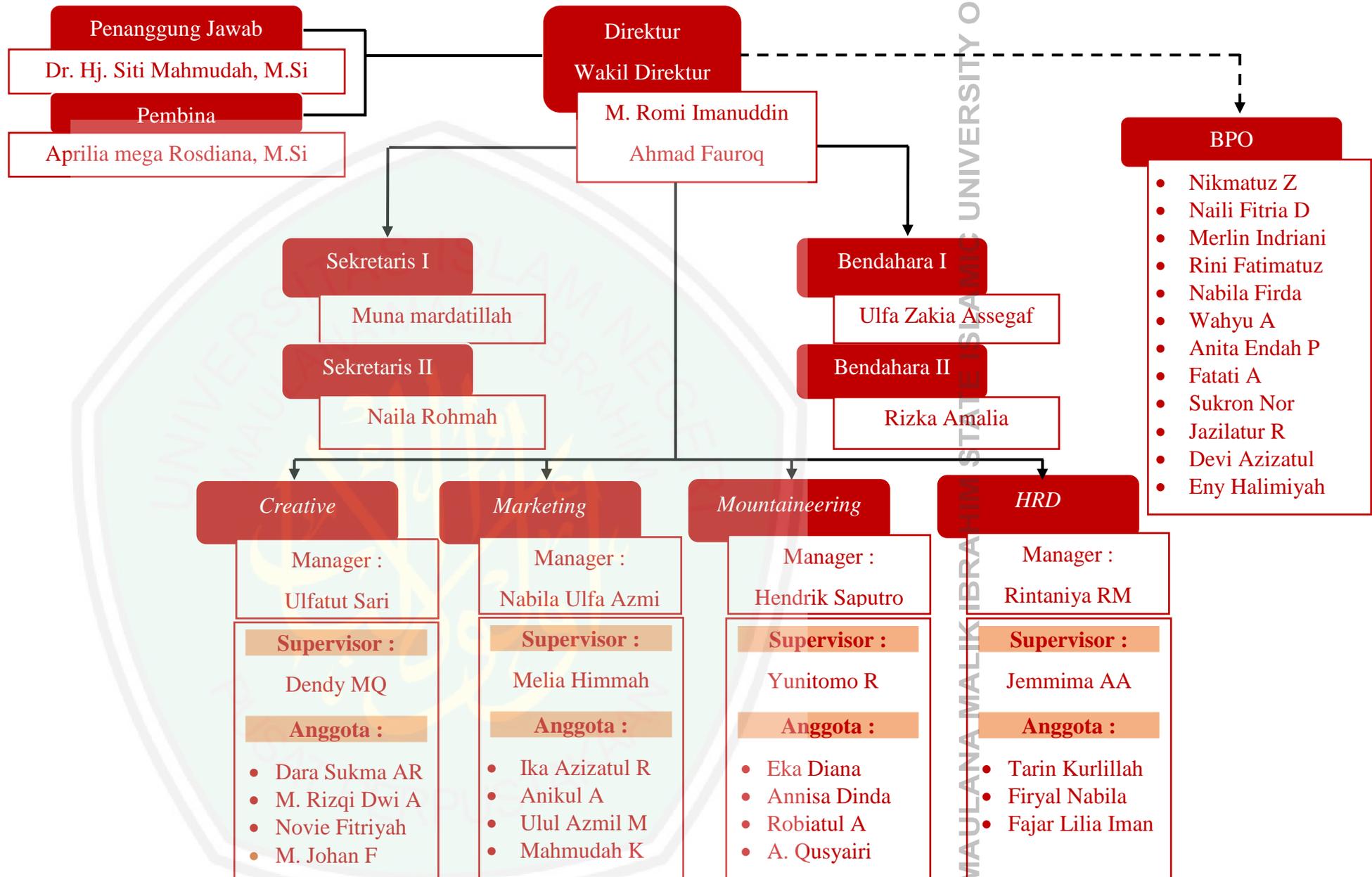
Alamat : Fakultas Psikologi - UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Jl. Gajayana No. 50 Gedung Megawati Soekarno Putri
Lantai 3

Telepon : 085258669925

E-mail : megaputihob@gmail.com

Direktur LSO : Much. Romi Imanudin

3. Struktur Organisasi LSO Mega Putih *Outbound Provider* Masa Bhakti 2018/2019



MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Visi dan Misi LSO Mega Putih *Outbound Provider*

LSO Mega Putih *Outbound Provider* memiliki visi berupa menerapkan ilmu psikologi dalam bentuk permainan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam bentuk *activity* serta memberikan pelayanan permainan tradisional maupun modern. Sejalan dengan hal tersebut, Mega Putih juga memiliki misi yaitu *Your Partner of Improvement* yang mana memiliki arti bahwa Mega Putih adalah partner atau teman yang paling tepat untuk melakukan perubahan lebih baik lagi kedepannya dengan cara *up grading skills*.

5. Tujuan LSO Mega Putih *Outbound Provider*

Tujuan merupakan implementasi atau penguraian dari misi yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu. Adapun tujuan LSO Mega Putih *Outbound Provider* adalah sebagai berikut:

1. Membina mental generasi muda agar tidak menyimpang dari Pancasila, UUD 1945 dan hukum yang berlaku di Indonesia.
2. Menggali dan mengembangkan kemampuan mahasiswa psikologi dalam manajemen *outbound training*.
3. Menjadi tim *outbound* yang handal dan profesional.
4. Memberikan pelayanan *outbound* secara handal dan professional.

6. Program Kerja LSO Megaputih *Outbound Provider*

LSO Mega Putih *Outbound Provider* memiliki dua macam program kerja, yakni program kerja organisasi atau secara umum dan program kerja

khusus yang meliputi BPH (Badan Pengurus Harian) dan divisi. Program kerja organisasi adalah rencana kegiatan yang dilaksanakan dan diikuti oleh seluruh anggota. Secara umum, program kerja LSO Mega Putih *Outbound Provider* adalah sebagai berikut :

1. Job Amal
2. *Open Recruitment*
3. Sekolah *Outbound*
 - *Training of Trainer*
 - *Visiting Program*
4. *Happy Camp*

Adapun program khusus adalah rencana kegiatan yang hanya dilaksanakan oleh anggota masing-masing bagian, seperti anggota BPH atau anggota divisi. BPH memiliki program kerja sebagai berikut;

1. TOT (*Training of Trainer*)
2. Pembuatan NIA (Nomor Induk Anggota) dan *ID card*
3. Administrasi Surat
4. Iuran Kas
5. Pembukuan Keuangan
6. Laporan Keuangan
7. Evaluasi bulanan BPH

Divisi HRD (*Human Resource Development*) memiliki program kerja antara lain :

1. *Camp keeper*
2. *Open Recruitmen*
3. *Divition Barter* (diskusi antar divisi)
4. *Happy Camp*
5. Evaluasi bulanan
6. *Pra-Move On* (LPJ)

Kemudian dalam lingkup pemasaran, divisi *Marketing* menyusun beberapa program, yakni :

1. Memperluas kemitraan
2. Media Sosial
3. *Assesment*
4. Pembuatan Pamflet dan Banner
5. Pembuatan Paket *Outbound*
6. Pertemuan Rutin (tim *Marketing*)

Selanjutnya untuk mengembangkan berbagai *game* atau *ice breaking* serta meningkatkan kemampuan verbal, divisi *Creative* membuat program kerja berupa merancang Modul *Outbound* dan *Indoor Up Grading Skill*. Divisi *Mountaineering* juga merancang beberapa program kerja salah satunya untuk meningkatkan kemampuan teknis para *trainer* baik dalam pemakaian *low, medium* maupun *high risk tools*;

1. Cek Inventaris dan Perawatan Alat
2. *Up Grading Skill (Outdoor)*

3. Labelisasi Alat
4. Latihan Kesehatan dan Keselamatan

B. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di *basecamp* LSO Mega Putih *Outbound Provider* dengan beberapa metode, yakni dimulai dengan wawancara Direktur dan beberapa anggota yang kemudian dilanjutkan dengan observasi atau pengamatan. Selanjutnya, peneliti membuat dan menyebarkan skala psikologi kepada keseluruhan anggota yang berjumlah 41 orang yang terdiri dari tiga angkatan *Training of Trainer* (TOT), yakni TOT 7, TOT 8 dan TOT 9.

Penelitian dilaksanakan dimulai pada tanggal 14 Februari 2018 dengan wawancara kepada beberapa anggota. kemudian observasi dilaksanakan dengan kondisional mengikuti kegiatan Mega putih. Selanjutnya pada tanggal 13 Agustus 2018 peneliti menyebarkan skala, baik *online* maupun *offline*.

2. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengetahui valid tidaknya setiap aitem dalam suatu instrumen, hal itu dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir (i) dengan skor total (x). Seperti yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, apabila $r_{ix} \geq 0,30$ maka aitem tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, apabila $r_{ix} \leq 0,30$ maka dapat disimpulkan

bahwa aitem tersebut tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dieliminasi (Sugiyono, 2013: 178).

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS ver. 20 pada tiap aitem skala komitmen organisasi yang berjumlah 24 aitem yang diujikan pada subjek penelitian berjumlah 41 anggota ini didapatkan hasil bahwa keseluruhan aitem tersebut valid karena berada diatas standar yang telah ditetapkan yakni $r_{ix} \geq 0,30$ dan tidak ada yang gugur. Berikut adalah rincian hasil uji validitas skala komitmen organisasi:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Aspek / Faktor	Indikator	Aitem		Jumlah
			Valid	Gugur	
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	4. Bangga menjadi bagian dari organisasi	1, 2, 3	-	3
		5. Percaya bahwa organisasi adalah bagian penting dari hidup	4, 5	-	2
		6. Merasa nyaman dalam organisasi	6, 7, 8, 9	-	4
	Komitmen Berkelanjutan	3. Menjadi bagian dari organisasi adalah kebutuhan	10, 11, 12, 13	-	4
		4. Berkeinginan untuk bertahan dalam organisasi	14, 15, 16, 17, 18	-	5
	Komitmen Normatif	3. Setia terhadap organisasi	19, 20, 21, 22	-	4
4. Loyalitas terhadap organisasi		23, 24	-	2	
Total			24	0	24

Adapun pengujian validitas skala motivasi berorganisasi sebanyak 28 aitem yang disebarakan kepada subjek penelitian yang sama yaitu 41 anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* didapatkan hasil bahwa dari keseluruhan aitem tersisa sebanyak 24 aitem yang valid karena memiliki nilai diatas standar dan aitem yang tidak valid atau gugur berjumlah 4 aitem. Rincian hasil uji validitas skala motivasi berorganisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Skala Motivasi berorganisasi

Variabel	Aspek / Faktor	Indikator	Aitem		Jumlah
			Valid	Gugur	
Motivasi berorganisasi	Motivator	6. Tanggung jawab yang di bebaskan kepada anggota	2, 3	1	3
		7. Kemajuan atau jenjang karir anggota	4, 5	6	3
		8. Tugas itu sendiri	7, 8	-	2
		9. Capaian atau prestasi yang diperoleh anggota	9, 10	-	2
		10. Pengakuan dari organisasi	11, 13, 14	12	4
	Hygiene	6. administrasi dan kebijakan organisasi	15, 16, 17, 18	-	4
		7. Penyeliaan	19, 20	-	2
		8. Gaji yang diterima anggota	21, 22	-	2
		9. Hubungan antar pribadi	23, 24	-	2
		10. Kondisi kerja	25, 26, 28	27	4
Total			24	4	28

3. Uji Reliabilitas Instrumen

Adapun hasil uji reliabilitas pada skala motivasi berorganisasi dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Jumlah Aitem Awal	Jumlah Aitem Valid	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	24	24	0,895	Reliabel
Motivasi berorganisasi	28	24	0,918	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada kedua skala diatas menunjukkan reliabel karena keduanya memiliki nilai koefisien mendekati 1,00 yakni skala motivasi berorganisasi menunjukkan reliabilitas sebesar 0,918 dan pada skala komitmen organisasi menunjukkan reliabilitas sebesar 0,895 sehingga dapat dikatakan kedua skala tersebut layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian yang telah dilakukan.

4. Uji Normalitas

Sama halnya dalam pengujian validitas dan reliabilitas, uji normalitas juga menggunakan program komputer IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*) ver. 20 for windows, berikut ini adalah hasil uji normalitasnya:

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y

Variabel	Sig.	Ket
Komitmen Organisasi	0,739	Normal
Motivasi berorganisasi	0,331	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut diperoleh nilai signifikansi Sig. (p) Motivasi berorganisasi $0,331 > 0,05$ dan nilai sig. (p) komitmen organisasi $0,660 > 0,05$ yang berarti dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi normalitas dan berdistribusi normal karena nilai yang dimiliki kedua variabel lebih besar dari taraf signifikan.

5. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui peran linier tidaknya antara dua variabel yang digunakan. Analisis pengujian linieritas pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS ver. 20 *for windows* dengan melihat nilai signifikansi pada *output* SPSS. Berikut adalah hasil uji linieritas yang telah dilakukan.

Tabel 4.5
Hasil Uji Linieritas Variabel X dan Y

Variabel	F	Sig.
Komitmen X Motivasi	0,561	0,893

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan secara linier antara dua variabel karena nilai F hitung lebih besar dari taraf signifikansinya, yaitu $0,561 > 0,05$ untuk komitmen organisasi dan pada motivasi berorganisasi $0,893 > 0,05$.

6. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

a. Deskripsi Kategori Data

Tingkat komitmen organisasi dan motivasi berorganisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* dibagi menjadi 3 kategori, yaitu: tinggi, sedang dan rendah. Pengkategorisasian dapat dilakukan setelah mengetahui nilai *mean* atau rata-rata dan standar deviasi dengan bantuan SPSS 20 *for windows*. Berikut nilai mean (M) dan standar deviasi (SD):

Tabel 4.6
Hasil Statistik Deskriptif

variabel	N	Mean	Std. Daviation
Komitmen Organisasi	41	79,93	8,305
Motivasi berorganisasi	41	79,63	9,630

Setelah diketahui Mean dan Standar deviasinya, langkah selanjutnya menentukan kategorisasi tingkat komitmen organisasi dengan menggunakan standar norma kategorisasi.

Tabel 4.7

Norma Kategorisasi Distribusi Skala

kategori	Kriteria
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M+ 1SD)$
Rendah	$X < (M -1SD)$

Setelah dilakukan penghitungan sesuai dengan norma, kemudian dibagi sesuai dengan kategori kelas masing-masing . Berikut perincian kategorisasi data masing-masing variabel:

1. Komitmen Organisasi

Kategorisasi tingkat komitmen organisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Kategorisasi Distribusi Skala Komitmen Organisasi

kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	$X \geq 88$	7	17,1%
Sedang	$73 \leq X < 87$	26	63,4%
Rendah	$X < 72$	8	19,5%
Jumlah		41	100%

Grafik 4.1

Kategorisasi Tingkat Komitmen Organisasi



Berdasarkan Grafik 4.1 diatas menunjukkan hasil bahwa prosentase tingkat komitmen organisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* mayoritas mempunyai tingkat komitmen organisasi sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil yang diperoleh sebesar 63,4% atau sekitar 26 orang. Pada ada tingkat kategorisasi tinggi diperoleh nilai sebesar 17,1% atau sebanyak 7 orang dan anggota dengan komitmen rendah berjumlah 19,1% atau sebanyak 8 orang.

2. Motivasi berorganisasi

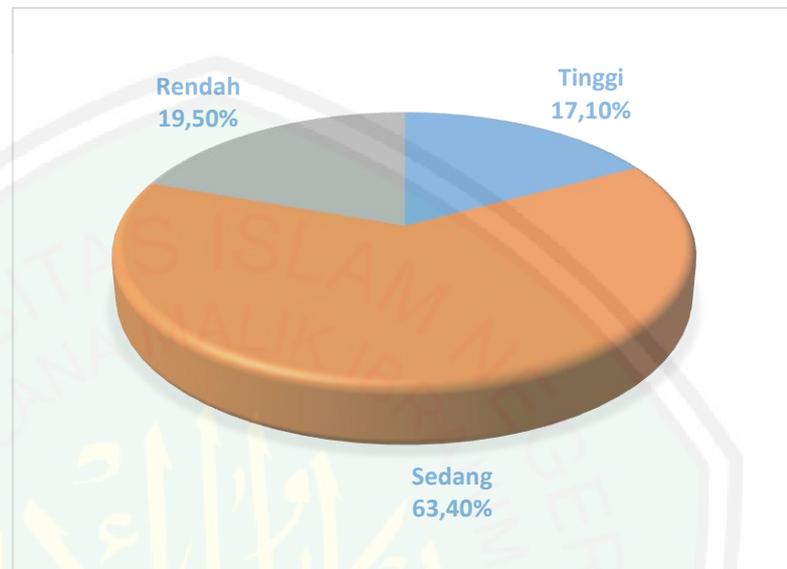
Kategorisasi tingkat komitmen organisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9

Kategorisasi Distribusi Skala Motivasi berorganisasi

kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	$X \geq 89$	7	17,1%
Sedang	$71 \leq X < 88$	26	63,4%
Rendah	$X < 70$	8	19,5%
Jumlah		41	100%

Grafik 4.2
Kategorisasi Tingkat Motivasi berorganisasi



Berdasarkan Grafik 4.2 diatas menunjukkan hasil bahwa frekuensi dan prosentase tingkat komitmen organisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* mayoritas mempunyai tingkat komitmen organisasi sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil yang diperoleh sebesar 63,4% atau sekitar 26 orang. Sedangkan pada tingkat kategorisasi tinggi diperoleh nilai sebesar 17,1% atau sebanyak 7 orang. Kemudian untuk jumlah anggota dengan komitmen rendah berjumlah 8 orang.

7. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu motivasi berorganisasi dan komitmen organisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider*. Peneliti menggunakan Korelasi Pearson atau *Product Moment* karena jenis data penelitian yang digunakan adalah skala atau rasio (metrik) dengan

menggunakan bantuan program komputer SPSS 20 *for windows*. Berikut adalah hasil dari uji korelasi antara kedua variabel:

Tabel 4.10
Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		MB	KB
MB	Pearson Correlation	1	,923**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	41	41
KB	Pearson Correlation	,923**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi diatas didapatkan nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0,923. Hal ini mendekati nilai signifikansi sebesar 1,00 yang artinya sangat baik atau kuat sehingga hipotesis H_a : Terdapat hubungan antara Motivasi berorganisasi dengan Komitmen Organisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* diterima, dan H_o : Tidak ada hubungan antara Motivasi beorganisasi dengan Komitmen Organisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* ditolak.

C. Pembahasan

1. Tingkat Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang memihak suatu organisasi dimana ia memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi, dan terlibat dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan maupun program yang ditetapkan. Mowday (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan anggota untuk bertahan sebagai bagian dari organisasi. Komitmen organisasi sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah motivasi (Mar'at dalam Putri, 2014).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 41 anggota didapatkan data dan fakta bahwa tingkat komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* adalah sedang yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 63,4%. Hal ini berarti komitmen organisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* berada pada posisi standar, yaitu tidak terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi. Hal tersebut menandakan anggota memiliki kecenderungan komitmen yang dinamis, dengan arti bahwa komitmen tersebut dapat berubah kapanpun, baik naik maupun turun sesuai dengan kondisi dan situasi mereka selama mengikuti organisasi, baik dikarenakan faktor luar maupun faktor dalam organisasi. Anggota seperti ini juga biasanya memiliki sifat *open minded* dan netral, yang mana mau menerima segala arahan dan hal-hal positif yang berorientasi pada komitmen mereka terhadap organisasi (Muchith, 2017). Namun tetap perlu diperhatikan

bagi anggota yang berada pada kategori kategori rendah dengan jumlah 8 anggota dan prosentase 19,5% yang berpotensi untuk meninggalkan organisasi.

Didukung dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada subjek dalam angket, “saya dapat keluar dari Mega Putih kapanpun sesuai dengan keinginan saya”, diperoleh 58,54% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 41,46% tidak setuju. Sedangkan 0% responden yang menyatakan setuju dan 0% sangat setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan semua anggota berkeinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Namun, pada kenyataannya terdapat beberapa anggota memiliki kedekatan emosional yang rendah. Didukung dengan pernyataan peneliti “saya malu menjadi anggota Mega Putih” dan “saya minder ketika berkumpul bersama anggota mega Putih”. Masing-masing pernyataan memperoleh 26,78% dan 19,51%. Dengan demikian anggota Mega Putih memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, walaupun beberapa anggota mengalami kedekatan emosional yang kurang terjalin dengan baik. Hal tersebut bisa menyebabkan menurunnya motivasi dan rendahnya keinginan untuk berkontribusi terhadap organisasi. Meyer dan Allen (dalam Umam, 2010:258) menjelaskan bahwa komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Komitmen organisasi dapat dikembangkan dengan beberapa cara seperti menciptakan kondisi agar anggota berorganisasi tidak secara monoton dengan mengadakan *fun game* maupun *up grading skills* secara rutin agar tidak menimbulkan perasaan bosan dan potensi yang dimiliki anggota dapat berkembang. Selain itu, dengan menanamkan nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama dan berbagi akan menimbulkan rasa aman bagi anggota, baik fisik maupun psikis sehingga komitmen akan muncul dengan sendirinya.

2. Motivasi berorganisasi

Anggota organisasi merupakan salah satu unsur penting untuk mewujudkan keberhasilan suatu organisasi pada masa yang akan datang. Berkembang dan majunya kegiatan organisasi, dipengaruhi oleh bagaimana perilaku anggota tersebut dalam berorganisasi. Putri (2014) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mendukung bagaimana anggota berperilaku dalam organisasi. Perilaku yang dimaksud adalah anggota cenderung bekerja dengan tekun dan berpegang teguh pada tujuan yang ingin dicapai organisasi. Motivasi berorganisasi merupakan dorongan dalam diri individu yang mengarahkan individu tersebut untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku secara sadar dalam melaksanakan setiap kegiatan atau aktivitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Sopiah (2008: 170) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi dimana usaha dan keinginan yang kuat individu diarahkan kepada pencapaian hasil maupun tujuan tertentu.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 41 anggota didapatkan data dan fakta bahwa tingkat motivasi berorganisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* adalah sedang yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 63,4%. Hal ini berarti motivasi berorganisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* berada pada posisi sedang, yaitu tidak terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi. Hal tersebut menandakan anggota memiliki kecenderungan motivasi yang mudah berubah-ubah. Paton (dalam Putri, 2014) mengungkapkan “motivasi dipengaruhi oleh dua hal, yaitu individu itu sendiri dan situasi yang dihadapinya.” Selain situasi atau lingkungan kerja yang mendukung, motivasi juga bisa datang dari dalam diri individu. Karena itu perlu adanya motivasi dalam diri anggota untuk berorganisasi lebih giat, tekun, bersemangat dan bertanggung dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas agar tujuan organisasi bisa dicapai dengan maksimal.

Kategori sedang ini termasuk kondisi motivasi berorganisasi yang aman dalam artian organisasi telah memberikan rangsangan yang tepat sehingga anggota tidak termotivasi terlalu tinggi (obsesif) dalam melaksanakan tugas yang diberikan ataupun terlalu rendah (apatis) sehingga menimbulkan kurangnya rasa antusias. Namun tetap perlu diperhatikan bagi anggota yang berada pada kategori tinggi dengan jumlah anggota 7 orang dan prosentase sebesar 17,1%, anggota pada kategori ini berpotensi untuk obsesif serta anggota yang berada pada kategori rendah berpotensi untuk apatis dengan jumlah anggota 8 orang dan prosentase sebesar 19,5%.

Didukung dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada subjek dalam angket, “sebagai trainer muda saya akan bertanggung jawab penuh dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepada saya”, diperoleh 36,58% responden menyatakan sangat setuju dan 53,66% setuju. Sedangkan 9,76% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan hampir semua anggota memiliki dorongan untuk melaksanakan setiap kegiatan organisasi. Namun, beberapa anggota merasa kurang puas terhadap sarana yang ada. Hal tersebut didukung oleh pernyataan peneliti “penataan ruang *basecamp* Mega Putih kurang maksimal dan tidak ergonomis” diperoleh 29,27% sangat setuju, 43,90% setuju, 19,51% tidak setuju, dan 7,32% sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan hampir semua anggota mega Putih memiliki dorongan untuk aktif dan melaksanakan setiap kegiatan organisasi akan tetapi seperempat anggota kurang puas terhadap sarana yang ada. Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu intern dan ekstern. Faktor intern meliputi kemampuan, semangat, tanggung jawab, rasa kebersamaan, serta produktivitas. Sedangkan faktor ekstern meliputi kebijaksanaan yang telah diterapkan, administrasi, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan kegiatan (Winardi dalam Putri, 2014).

3. Hubungan Motivasi berorganisasi dengan Komitmen Organisasi

Organisasi secara sederhana yakni tempat berkumpulnya individu yang memiliki pemahaman dan pandangan yang berbeda namun memiliki tujuan yang sama, kemudian mereka akan berusaha untuk meraih tujuan yang telah

disetujui bersama sebelumnya. Aspek yang paling mendasar pada setiap proses keorganisasian adalah anggotanya sendiri. Setiap proses tersebut akan berjalan secara kondusif apabila anggotanya memiliki motivasi yang baik sebagai anggota aktif. Sopiah (2008: 170) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi dimana usaha dan keinginan yang kuat individu diarahkan kepada pencapaian hasil maupun tujuan tertentu. Motivasi merupakan permasalahan mendasar yang dapat mempengaruhi hal terkecil dari suatu perilaku yang nantinya akan berdampak pada output yang dihasilkan anggota tersebut karena sifatnya yang mendasar. Bahkan ketika dibutuhkan anggota tersebut akan berkenan berkorban demi organisasi, yang mana pada intensitas tersebut anggota mampu menunjukkan komitmen yang baik terhadap organisasinya.

Permasalahan terkait komitmen organisasi berasal dari berbagai kasus dan latar belakang. Komitmen para anggota terhadap organisasinya perlu untuk diteliti, hal ini berhubungan dengan penerimaan dan kepatuhan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang telah ditetapkan, juga berkaitan dengan kemauan untuk menjadi dan mempertahankan keanggotaannya (Newstrooms dalam Sopiah, 2008: 156).

Berdasarkan data hasil korelasi motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi dengan 41 subjek penelitian didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,923. Hal ini diartikan bahwa motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat karena menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen organisasi anggota Mega Putih adalah motivasi berorganisasi. Hasil penelitian ini

diperkuat dengan pendapat dari Hersey (dalam Putri, 2014) bahwa faktor motivasi merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut melakukan sesuatu, misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmennya akan meningkat. Begitupun dengan anggota LSO Mega Putih, ketika anggota tersebut menerima kompensasi setelah mengisi acara *outbound* atau mendapatkan penghargaan setelah mengikuti pelatihan, maka komitmen organisasinya akan meningkat.

Penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Wardhani dkk (2015) menghasilkan bahwa motivasi yang berupa faktor motivator dan *hygiene* berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2015) bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan dan bermakna antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi motivasi berorganisasi anggota LSO Mega Putih maka komitmen organisasi juga semakin baik. Begitupun sebaliknya, apabila motivasi berorganisasi anggota LSO Mega Putih rendah, maka komitmen organisasi anggotanya juga akan kurang baik. Sehingga kedua variabel tersebut harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran analisis hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut;

1. Tingkat motivasi berorganisasi anggota LSO Mega Putih mayoritas berada pada kategori sedang.

Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh, yaitu sebesar 63,4% atau sebanyak 26 anggota.

2. Tingkat komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih mayoritas berada pada kategori sedang.

Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh, yaitu sebesar 63,4% atau sebanyak 26 anggota.

3. Berdasarkan hasil uji korelasi menggunakan program komputer SPSS didapatkan koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0,923.

Hal tersebut mendekati taraf signifikansi 1,00 sehingga hipotesis H_a :

Terdapat hubungan antara Motivasi berorganisasi dengan Komitmen

Organisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* diterima,

dan H_o : Tidak ada hubungan antara Motivasi beorganisasi dengan

Komitmen Organisasi pada anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider*

ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini perlu ditindaklanjuti maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi LSO Mega Putih *Outbound Provider*

Terkait hasil penelitian hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi diharapkan dapat mengurangi rendahnya tingkat komitmen organisasi anggota agar terciptanya lingkungan kerja yang baik. Meningkatkan komitmen organisasi anggota bisa dilakukan dengan memberikan motivasi yang dapat meningkatkan semangat dalam berorganisasi.

2. Bagi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider*

Lemahnya motivasi agar menjadi bahan evaluasi diri agar tercipta semangat yang tinggi dan menghasilkan motivasi berorganisasi sehingga tujuan, visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin menyempurnakan penelitian ini dan meneliti lebih jauh tentang komitmen organisasi dengan subjek serupa dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan memperhatikan beberapa variabel lain, juga diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbaiki beberapa keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahannya. 2002. Departemen Agama RI. Surabaya: Mahkota
- Aditya, P.Y., Nugraheni, R. 2014. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Randugraut Plastic Indonesia). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 11. 153-164.
- Aisyah, Siti. 2015. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasamarga Cabang Belmera. *Jurnal Diversita*. 1. 56-63.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Harianto, Agung. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator di Hotel X. *Kinerja*. 20. 95-104.
- Hidayat. 2014. Faktor-faktor Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan PT. Nusa Tama Furniture). *Jurnal Neo-Bis*. 8. 1-14.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchith, Abdul. 2017. *Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang* (Skripsi Sarjana, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang). Diakses dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/9008/>
- Munandar, A.S. 2014. *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Noya, Josephus. 2014. Motivasi dalam Organisasi Pemerintahan di Daerah. 8. 16-29.
- Nuryanti. 2011. Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. 19. 98-112.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. 3. 1-25.
- Putri, F.I. 2014. Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP*. 2. 220-831.
- Rahmat, Ery. 2014. Analisa Atas Kualitas Informasi Akuntansi Keuangan yang Mempengaruhi Pelaksanaan *Self Assesment System* (Survey Pada KPP Karess bandung). *Jurnal Riset Akuntansi*. 6. 37-55.

- Republik Indonesia. 2012. Undang-Undang No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Robbins, S.P. 1996. Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugijono. 2016. Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*. 12. 52-58.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umam, Kaherul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman, H., Akbar, P.S. 2012. *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wardhani, W.K., Susilo, H., Iqbal, M. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 2. 1-10.
- Yolanda, I.Y. 2017. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Locus of Control sebagai variabel Intervening. Studi Kasus pada PDAM Kota Malang* (Skripsi Sarjana, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang). Diakses dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/5936/>

Lampiran 1

Nama : _____ **TOT :** _____

Petunjuk pengisian :

Berdasarkan atas pengalaman mahasiswa/i, berilah tanda centang (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi persepsi *Trainer* pada setiap pernyataan. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan meminta bantuan senior Mega Putih apabila terdapat kendala dalam menjalankan tugas maupun job				
2.	Saya akan bertanya Manajer atau koordinator lapangan apabila kurang memahami tugas yang diberikan				
3.	Sebagai trainer muda saya akan bertanggung jawab penuh dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepada saya				
4.	Adanya Up Grading Skills mampu mengasah dan menambah kemampuan saya, baik verbal maupun teknis				
5.	Setiap anggota Mega Putih diberi kesempatan menjadi koordinator lapangan agar mampu menjadi Trainer yang profesional				
6.	Saya merasa tidak mendapatkan pengalaman yang berarti selama berorganisasi di Mega Putih				
7.	Tugas yang diberikan oleh Direktur/Manajer sangat menantang karena lebih sering bersifat tiba-tiba/dadakan				

8.	Saya siap ketika ditunjuk atasan untuk menjadi pengisi acara <i>Outbound</i>				
9.	Saya mengalami kesulitan untuk meraih sebuah prestasi di Mega Putih				
10.	prestasi tertinggi seorang <i>trainer</i> dinilai dari bagaimana ia mengendalikan situasi dan mampu membuat klien tertawa bahagia				
11.	Keaktifan saya dalam berorganisasi diakui oleh Mega Putih				
12.	Kemampuan saya kurang diapresiasi oleh Mega Putih				
13.	Sekecil apapun kontribusi saya terhadap organisasi tetap dihargai oleh Mega Putih				
14.	Mega Putih hanya mengakui <i>trainer</i> yang aktif berorganisasi				
15.	Kebijakan yang ada di Mega Putih mempermudah <i>trainer</i> dalam berorganisasi				
16.	Sistem administrasi Mega Putih bersifat transparan				
17.	Saya memahami visi dan misi Mega Putih dengan jelas				
18.	Saya masih bingung dengan peraturan yang diterapkan dalam Mega Putih				
19.	Direktur Mega Putih kurang adil dalam pembagian tugas/ <i>job</i>				
20.	Para Manajer Divisi menerangkan dengan jelas kepada anggotanya terkait tugas yang diberikan oleh direktur Mega Putih				
21.	Saya puas dengan kompensasi yang saya terima setelah mengikuti <i>job</i>				

22.	Saya belum pernah menerima kompensasi apapun dari Mega Putih selama mengikuti berbagai <i>job</i> atau <i>event</i>				
23.	Hubungan antar <i>trainer</i> terjalin dengan harmonis				
24.	Hubungan antar <i>trainer</i> kurang kondusif karena terdapat kelompok-kelompok kecil dalam Mega Putih				
25.	Saya merasa nyaman karena rasa kekeluargaan yang terjalin di Mega Putih sangat kuat				
26.	Penataan ruang <i>basecamp</i> Mega Putih kurang maksimal dan tidak ergonomis				
27.	saya merasa terkucilkan karena tidak punya teman dekat di Mega Putih				
28.	Mega Putih berisikan para <i>trainer</i> yang baik dan ramah				
29.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Megaputih <i>Outbound Provider</i>				
30.	Saya menyukai Megaputih karena termasuk organisasi non-aktivis atau politis				
31.	Saya malu menjadi anggota Megaputih				
32.	Megaputih adalah bagian dari hidup saya				
33.	Megaputih berpengaruh penting dalam hidup saya				
34.	Saya minder ketika berkumpul bersama anggota Megaputih				
35.	Saya merasa nyaman berada didalam Megaputih				
36.	Perlakuan antar anggota Megaputih sudah seperti keluarga sendiri				

37.	Saya merasa terlindungi ketika bersama anggota Megaputih				
38.	Bergabung dengan Megaputih merupakan bentuk aktualisasi diri saya				
39.	Saya terpaksa bergabung dengan Megaputih				
40.	saya mengikuti Megaputih atas kemauan saya sendiri				
41.	Saya bergabung dengan Megaputih karena ingin diakui, bukan untuk untuk berorganisasi				
42.	Saya akan tetap aktif dalam organisasi meskipun nanti saya sudah menjadi alumni				
43.	Terkadang saya ingin keluar dari Megaputih ketika merasa jenuh				
44.	Sepadan dengan apa yang saya peroleh selama ini, saya memutuskan untuk bertahan di Megaputih				
45.	Saya dapat keluar dari Megaputih kapanpun sesuai dengan keinginan saya				
46.	Lebih baik saya jalan-jalan bersama teman daripada mengikuti kegiatan Megaputih				
47.	Saya berusaha memprioritaskan Megaputih dari urusan pribadi				
48.	Saya lebih memilih untuk mengikuti organisasi yang baru dan keluar dari Megaputih				
49.	Ketika saya bergabung dengan Megaputih, disaat itu pula saya membuat keputusan untuk setia terhadap organisasi				
50.	Kesetiaan saya terhadap Megaputih tidak perlu diragukan lagi				

51.	Tanpa mengurangi rasa profesionalisme, saya berusaha siap kapanpun Megaputih membutuhkan				
52.	Apapun kondisi Megaputih, saya akan berjuang demi kelangsungan organisasi				



Lampiran 2

Tabulasi Skor Komitmen Organisasi

R/A	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
R1	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4
R2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3
R3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
R5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
R6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
R7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
R8	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
R9	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
R10	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
R11	3	4	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4
R12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
R13	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4
R14	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3
R15	2	3	1	3	3	2	4	2	3	3	3	3
R16	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
R17	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
R18	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
R19	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
R20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R21	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
R22	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3
R23	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
R24	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
R25	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
R26	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
R27	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3
R28	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
R29	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4
R30	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
R31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
R32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
R33	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3
R34	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
R35	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	2
R36	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3
R37	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4

R38	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4
R39	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3
R40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
R41	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3

A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	Total
4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	86
3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	68
4	4	1	1	4	4	3	4	3	3	3	3	84
3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	61
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	65
2	2	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	65
3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	79
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	72
3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	73
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	89
3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
4	3	3	2	3	1	4	4	4	3	4	3	70
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	90
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	85
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	82
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	92
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	89
2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	73
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	77
3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	86
3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	81
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	86
4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	86
3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	81
4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	80
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	85
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	83
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	92
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	76
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	84
3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	79
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	79

4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	84
3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	79
4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	82
3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	83
3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	89
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	77



Lampiran 3

Tabulasi Skor Motivasi berorganisasi

R/A	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14
R1	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4
R2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
R3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2
R4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
R5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	4	3	2
R6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R8	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
R9	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
R10	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3
R11	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	4
R12	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
R13	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
R14	4	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3
R15	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	4	4
R16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
R17	4	3	4	4	3	2	4	3	1	4	3	3	4	4
R18	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
R19	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
R20	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
R21	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
R22	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
R23	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
R24	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
R25	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
R26	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
R27	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
R28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
R29	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
R30	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
R31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
R32	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
R33	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2
R34	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3
R35	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4
R36	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
R37	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3

R38	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4
R39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
R40	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3
R41	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4

A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	Total
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	100
3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	81
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	81
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	105
4	2	1	3	4	3	1	1	2	3	3	3	4	3	74
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	83
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
4	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	72
3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	76
4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	89
4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	83
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	84
4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	101
2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	69
4	4	4	1	1	4	4	1	3	4	4	1	4	4	86
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	107
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	97
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	100
4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	1	4	4	98
4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	99
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	84
4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	87
4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	99
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	89
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	104
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	105
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	97
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	96
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	97
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	98
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	107
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	97
4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	98
4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	98
3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	97

4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	101
3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	93
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	97
3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	101
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	100
4	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	90



Lampiran 4

Tabulasi Skor Jawaban Valid Komitmen Organisasi

R/A	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
R1	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4
R2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3
R3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
R5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
R6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
R7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
R8	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
R9	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
R10	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
R11	3	4	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4
R12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
R13	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4
R14	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3
R15	2	3	1	3	3	2	4	2	3	3	3	3
R16	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
R17	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
R18	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
R19	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
R20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R21	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
R22	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3
R23	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
R24	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
R25	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
R26	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
R27	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3
R28	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
R29	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4
R30	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
R31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
R32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
R33	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3
R34	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
R35	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	2
R36	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3
R37	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4

R38	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4
R39	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3
R40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
R41	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3

A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	Total
4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	86
3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	68
4	4	1	1	4	4	3	4	3	3	3	3	84
3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	61
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	65
2	2	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	65
3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	79
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	72
3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	73
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	89
3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
4	3	3	2	3	1	4	4	4	3	4	3	70
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	90
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	85
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	82
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	92
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	89
2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	73
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	77
3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	86
3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	81
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	86
4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	86
3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	81
4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	80
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	85
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	83
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	92
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	76
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	84
3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	79
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	79

4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	84
3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	79
4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	82
3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	83
3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	89
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	77



Lampiran 5

Tabulasi Skor Jawaban Valid Motivasi Berorganisasi

R/A	A2	A3	A4	A5	A7	A8	A9	A10	A11	A13	A14	A15
R1	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4
R2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
R3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
R4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
R5	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	4
R6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R8	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4
R9	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
R10	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4
R11	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4
R12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
R13	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
R14	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
R15	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R17	3	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	3
R18	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
R19	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
R20	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
R21	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3
R22	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4
R23	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
R24	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
R25	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
R26	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
R27	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
R28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
R29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
R30	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
R31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
R32	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
R33	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4
R34	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
R35	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
R36	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
R37	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3

R38	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4
R39	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
R40	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
R41	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4

A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A28	total
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	86
3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	68
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	68
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	91
2	1	3	4	3	1	1	2	3	3	3	3	60
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	70
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	93
2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	60
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	64
3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	74
2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	71
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	70
4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	87
3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	55
4	4	1	1	4	4	1	3	4	4	1	4	72
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	92
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	85
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	86
2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	1	4	83
3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	84
2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	71
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	74
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	83
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	91
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	89
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	83
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	82
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	83
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	85
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	92
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	84
4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	84
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	83
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	83

4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	87
4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	80
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	84
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	85
3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	89
2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	78



Lampiran 6

Hasil Analisa Data SPSS

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	76,41	63,549	,580	,889
aitem2	76,56	62,902	,575	,889
aitem3	76,90	63,040	,369	,896
aitem4	76,66	61,680	,692	,886
aitem5	76,66	63,530	,539	,890
aitem6	76,80	64,411	,353	,895
aitem7	76,49	63,906	,599	,889
aitem8	76,51	63,806	,510	,891
aitem9	76,63	63,288	,516	,891
aitem10	76,41	63,599	,574	,890
aitem11	76,51	65,056	,345	,895
aitem12	76,59	63,749	,457	,892
aitem13	76,49	63,806	,507	,891
aitem14	76,80	62,411	,569	,889
aitem15	76,66	63,780	,370	,895
aitem16	76,63	64,388	,405	,893
aitem17	76,34	65,130	,446	,892

aitem18	76,68	64,672	,339	,895
aitem19	76,83	62,345	,524	,890
aitem20	76,20	66,511	,309	,895
aitem21	76,56	63,352	,528	,890
aitem22	76,68	62,422	,548	,890
aitem23	76,78	62,476	,586	,889
aitem24	76,51	63,306	,617	,889

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Berorganisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	89,85	100,828	,164	,913
aitem2	90,02	97,824	,436	,909
aitem3	90,12	94,460	,640	,906
aitem4	89,88	96,910	,507	,908
aitem5	90,07	95,020	,618	,907
aitem6	90,05	99,448	,237	,912
aitem7	89,95	97,148	,540	,908
aitem8	90,10	96,290	,479	,909
aitem9	90,39	93,444	,532	,908
aitem10	89,88	96,910	,507	,908
aitem11	90,24	92,489	,632	,906

aitem12	89,95	100,348	,172	,913
aitem13	89,95	97,148	,540	,908
aitem14	90,02	93,574	,608	,906
aitem15	89,78	98,076	,407	,910
aitem16	90,20	93,461	,548	,908
aitem17	90,12	90,560	,720	,904
aitem18	90,22	93,676	,542	,908
aitem19	90,15	96,278	,436	,910
aitem20	90,05	92,598	,686	,905
aitem21	90,17	92,495	,663	,905
aitem22	90,34	92,680	,560	,907
aitem23	89,98	95,974	,604	,907
aitem24	89,90	96,690	,485	,909
aitem25	89,95	96,998	,461	,909
aitem26	90,44	93,402	,495	,909
aitem27	89,95	100,148	,208	,913
aitem28	89,80	98,911	,361	,910

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem2	76,27	87,951	,447	,916
aitem3	76,37	84,838	,643	,913

aitem4	76,12	87,110	,515	,915
aitem5	76,32	85,572	,602	,914
aitem7	76,20	87,461	,535	,915
aitem8	76,34	86,880	,455	,916
aitem9	76,63	84,388	,498	,916
aitem10	76,12	87,110	,515	,915
aitem11	76,49	83,006	,630	,913
aitem13	76,20	87,461	,535	,915
aitem14	76,27	83,951	,614	,913
aitem15	76,02	88,374	,399	,917
aitem16	76,44	83,952	,545	,915
aitem17	76,37	81,038	,730	,911
aitem18	76,46	83,805	,564	,914
aitem19	76,39	86,494	,442	,917
aitem20	76,29	83,162	,681	,912
aitem21	76,41	82,699	,686	,912
aitem22	76,59	82,749	,587	,914
aitem23	76,22	86,476	,587	,914
aitem24	76,15	86,728	,509	,915
aitem25	76,20	87,511	,439	,916
aitem26	76,68	83,472	,519	,916
aitem28	76,05	89,198	,349	,918

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MB_Transform	KB_transform
N		41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,3831	3,7011
	Std. Deviation	1,40300	1,18712
	Absolute	,148	,107
Most Extreme Differences	Positive	,148	,059
	Negative	-,082	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,947	,683
Asymp. Sig. (2-tailed)		,331	,739

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KB * MB	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Report

KB	Mean	N	Std. Deviation
55	63,00	1	.
60	63,00	2	2,828
64	65,00	1	.
68	70,00	2	2,828
70	74,00	2	1,414
71	72,50	2	,707
72	70,00	1	.
74	78,00	2	1,414
76	81,00	1	.
78	77,00	1	.
80	79,00	1	.
82	80,00	1	.
83	83,67	6	5,046
84	82,75	4	5,377
85	83,67	3	1,155
86	84,00	2	2,828
87	86,50	2	3,536
89	87,50	2	2,121
91	85,00	2	1,414
92	91,00	2	1,414
93	95,00	1	.
Total	79,93	41	8,305

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	2492,530	20	124,627	9,362	,000
Between Groups					
Linearity	2350,614	1	2350,614	176,572	,000
Deviation from Linearity	141,916	19	7,469	,561	,893
Within Groups	266,250	20	13,312		
Total	2758,780	40			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KB * MB	,923	,852	,951	,903

HUBUNGAN MOTIVASI BERORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA LSO MEGA PUTIH *OUTBOUND PROVIDER*

Anita Endah Purwati

Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Nitnita052@gmail.com

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang memihak suatu organisasi dimana ia memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi, dan terlibat dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan maupun program yang ditetapkan. Mega Putih *Outbound Provider* merupakan Lembaga Semi Otonom yang berada dibawah naungan Dema Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Semakin tinggi tingkat komitmen anggota terhadap organisasi akan membantu kelangsungan dan produktifitas organisasi tersebut menjadi lebih baik sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi yang terdapat di LSO Mega Putih *Outbound Provider*. Jumlah subyek penelitian adalah seluruh populasi dengan total 41 orang. Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala komitmen organisasi sebanyak 24 aitem valid dengan nilai koefisien 0,895. Skala yang kedua yaitu skala motivasi berorganisasi sebanyak 28 aitem dengan aitem valid berjumlah 24 dan memperoleh nilai koefisien 0,918. Dengan kaidah reliabilitas yang berlaku, maka kedua skala tersebut dapat dikatakan reliabel dan layak untuk digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi berada pada kategori sedang (63,4%) dan tingkat motivasi berorganisasi berada pada kategori sedang (63,4%). Hasil analisis hubungan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi menunjukkan r hitung sebesar 0,923, $p=0,000$ ($p<0,05$). Data empirik menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini (H_a) diterima dan terdapat hubungan antara motivasi berorganisasi dengan dengan komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider*.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Motivasi Berorganisasi

Pendahuluan

Robbins, S.P (2015: 2) menyatakan bahwa, Organisasi adalah bagian sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi

atas dasar relatif berkesenimbangan untuk mencapai suatu atau serangkaian tujuan bersama. Sumber daya manusia adalah salah satu unsur pokok dalam menjalankan sebuah organisasi, baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Jenis organisasi yang bermacam-macam tentunya juga memiliki tujuan yang berbeda-beda pula. Penelitian ini bersetting pada organisasi mahasiswa berbasis jasa, yaitu organisasi yang bergerak dalam bidang *outbound* dan *training*. Dewasa ini, anggota yang berada dalam organisasi terutama yang notabene organisasi jasa berupa *Outbound Provider* sudah sepatutnya memberikan pelayanan yang baik untuk klien. *Output* organisasi yang stabil dan memuaskan tak luput juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi anggotanya, yaitu faktor kepercayaan dan penerimaan atas tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk berusaha mencapai kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk bertanggung jawab mempertahankan keanggotaan organisasi (Steers, dalam Sopiah, 2008: 156).

Robbins & Judge (2015 : 47) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang anggota memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan komitmen organisasi diantaranya ditemukan fakta bahwa tinggi dan rendahnya komitmen organisasi seorang anggota akan berdampak secara langsung baik kepada individu itu sendiri maupun organisasi. Sopiah (2008: 166) menyebutkan ditinjau dari sisi organisasi dan atau perusahaan, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi, meningkatkannya kelambanan kerja dan rendahnya intensitas untuk bertahan sebagai anggota, kualitas kerja dan loyalitas pada organisasi tersebut (Angle, 1981; Steers, 1991; Schein, 1968). Komitmen organisasi yang rendah juga bisa memicu perilaku anggota yang kurang baik, seperti tindakan anarkis yang menyebabkan reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak terburuknya adalah dibubarkannya organisasi tersebut (Near & Jansen, 1983). Ditinjau dari sisi anggota atau karyawan, tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki akan berdampak pada perkembangan karir individu itu sendiri. Anggota yang memiliki komitmen yang tinggi selain cenderung lebih puas dalam kehidupan mereka secara keseluruhan baik secara materil maupun moril, juga lebih mudah dan mampu bersosialisasi dengan sesama kolega maupun diluarnya (Hackett & Guinon, 1995; Judge & Watanebe, 1993; O'Reilly & Chatman, 1986).

Dessler (dalam Sopiah, 2008; 159) menyebutkan beberapa cara membangun komitmen anggota pada organisasi, salah satunya "*Commit to people-first values*" dengan maksud bahwa untuk membangun komitmen anggota pada organisasi membutuhkan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh

karenanya organisasi harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar dan baik pada awal anggota memasuki organisasi. Dengan demikian anggota akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi, sehingga dari persepsi tersebut muncullah motivasi dari anggota untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Permasalahan komitmen organisasi yang terjadi pada suatu organisasi tidak lepas dari unsur motivasi dari dalam anggota organisasi itu sendiri. Putri (2014) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mendukung bagaimana anggota berperilaku dalam organisasi. Perilaku yang dimaksud adalah anggota cenderung bekerja dengan tekun dan berpegang teguh pada tujuan yang ingin dicapai apabila memiliki motivasi yang tinggi. Maka dari itu dalam kehidupan suatu organisasi membutuhkan adanya motivasi anggota itu sendiri serta komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi.

Anggota akan berkemauan untuk terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi apabila motivasinya diperhatikan, dipertahankan maupun ditingkatkan. Rivai (2005) mengungkapkan bahwa pada dasarnya motivasi dapat memacu motivasi anggota untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja anggota sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Aspek yang paling mendasar pada setiap proses keorganisasian adalah anggotanya sendiri. Setiap proses tersebut akan berjalan secara kondusif apabila anggotanya memiliki motivasi yang baik sebagai anggota aktif. Sopiah (2008: 170) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi dimana usaha dan keinginan yang kuat individu diarahkan kepada pencapaian hasil maupun tujuan tertentu.

Kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda-beda, hal tersebut menjadikan motivasi sebagai salah satu masalah yang kompleks. Noya (2014) menjelaskan bahwa pegawai yang termotivasi dalam bekerja, seperti bekerja dengan perasaan tenang dan nyaman, terlebih kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar pula kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi. Begitu juga pegawai yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka cenderung akan melakukan penarikan diri dari lingkungan atau penghindaran dari situasi pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Hal tersebut akan menyebabkan performa kerja menurun, tingkat absensi bertambah, dan dampak terburuknya adalah keluar dari organisasi. Dapat disimpulkan motivasi merupakan permasalahan mendasar yang dapat mempengaruhi hal terkecil dari suatu perilaku yang nantinya akan berdampak pada output yang dihasilkan anggota tersebut.

Fenomena anggota seperti yang dijelaskan diatas merupakan penyebab rendahnya komitmen mereka terhadap organisasi karena rendahnya motivasi. Hal

tersebut akan berdampak terhambatnya tujuan organisasi “Menjadi tim dan memberikan pelayanan *Outbound* secara handal dan profesional” khususnya dalam jangka panjang dan tentu juga tidak sesuai dengan kewajiban anggota yang tercantum dalam ART LSO Mega Putih *Outbound Provider* Tahun 2016 pada Bagian IV Pasal 6 & 7 yang berbunyi “anggota berkewajiban mengikuti semua agenda yang telah ditetapkan, mematuhi AD/ART serta aturan yang berlaku, menjunjung tinggi dan menjaga nama baik almamater dan organisasi, bertanggung jawab untuk merawat inventaris dan menjunjung profesionalisme” apabila permasalahan tersebut tidak ditindaklanjuti.

Komitmen anggota terhadap organisasinya perlu untuk diteliti, hal ini berhubungan dengan penerimaan dan kepatuhan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang telah ditetapkan, juga berkaitan dengan kemauan untuk menjadi dan mempertahankan keanggotaannya. Perlu dilakukannya pendekatan-pendekatan dan analisa lebih lanjut untuk mengetahui sebab dan membuat solusi yang tepat untuk menyelesaikannya. Fenomena ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti Komitmen Organisasi ditinjau dari Motivasi berorganisasi pada Anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider*.

Metode

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel sendiri memiliki pengertian suatu objek penelitian atau fokus suatu penelitian (Arikunto, 2010: 161). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 61). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Motivasi berorganisasi (X), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya (Y) adalah komitmen organisasi. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* berjumlah 41 anggota yang terdiri dari TOT 7, TOT 8 dan TOT 9. Instrumen yang digunakan adalah skala Komitmen Organisasi berisi 24 aitem pernyataan dan skala Motivasi berorganisasi berisi 28 aitem pernyataan.

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, berikut hasil yang akan dipaparkan secara singkat;

1. Tingkat Komitmen Organisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* mayoritas mempunyai tingkat komitmen organisasi pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan prosentase yang diperoleh yaitu 63,4% atau sebanyak

- 26 orang. Sedangkan pada kategori tinggi sebesar 17,1% dengan jumlah 7 orang dan 19,5% untuk kategori rendah dengan jumlah 8 orang.
2. Tingkat Motivasi berorganisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* mayoritas mempunyai tingkat komitmen organisasi pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan prosentase yang diperoleh yaitu 63,4% atau sebanyak 26 orang. Sedangkan pada kategori tinggi sebesar 17,1% dengan jumlah 7 orang dan 19,5% untuk kategori rendah dengan jumlah 8 orang.
 3. Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan didapatkan nilai koefisien korelasi antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0,923 yang artinya sangat baik karena mendekati taraf signifikansi 1,00 sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut.

Diskusi

Organisasi secara sederhana yakni tempat berkumpulnya individu yang memiliki pemahaman dan pandangan yang berbeda namun memiliki tujuan yang sama, kemudian mereka akan berusaha untuk meraih tujuan yang telah disetujui bersama sebelumnya. Aspek yang paling mendasar pada setiap proses keorganisasian adalah anggotanya sendiri. Setiap proses tersebut akan berjalan secara kondusif apabila anggotanya memiliki motivasi yang baik sebagai anggota aktif. Sopiah (2008: 170) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi dimana usaha dan keinginan yang kuat individu diarahkan kepada pencapaian hasil maupun tujuan tertentu. Motivasi merupakan permasalahan mendasar yang dapat mempengaruhi hal terkecil dari suatu perilaku yang nantinya akan berdampak pada output yang dihasilkan anggota tersebut karena sifatnya yang mendasar. Bahkan ketika dibutuhkan anggota tersebut akan berkenan berkorban demi organisasi, yang mana pada intensitas tersebut anggota mampu menunjukkan komitmen yang baik terhadap organisasinya.

Berdasarkan data hasil korelasi motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi dengan 41 subjek penelitian didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,923. Hal ini diartikan bahwa motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat karena menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* adalah motivasi berorganisasi. Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat dari Hersey (dalam Putri, 2014) bahwa faktor motivasi merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut melakukan sesuatu. Penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Wardhani dkk (2015) menghasilkan bahwa motivasi yang berupa faktor motivator dan *hygiene* berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan

oleh Aisyah (2015) bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan dan bermakna antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi motivasi berorganisasi anggota LSO Mega Putih maka komitmen organisasi juga semakin baik. Begitupun sebaliknya, apabila motivasi berorganisasi anggota LSO Mega Putih rendah, maka komitmen organisasi anggotanya juga akan kurang baik. Sehingga kedua variabel tersebut harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas mengenai hubungan Motivasi berorganisasi dengan Komitmen Organisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat komitmen organisasi dan motivasi berorganisasi berada pada kategori sedang. Kemudian pada uji korelasi antara variabel komitmen organisasi dengan motivasi berorganisasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Artinya semakin tinggi motivasi berorganisasi anggota, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah motivasi berorganisasi anggota, maka akan semakin rendah komitmen organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_a) terdapat hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* diterima dan hipotesis (H_0) tidak ada hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* ditolak.

Saran

Terkait hasil penelitian hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi diharapkan dapat mengurangi rendahnya tingkat komitmen organisasi anggota agar terciptanya lingkungan kerja yang baik. Meningkatkan komitmen organisasi anggota bisa dilakukan dengan memberikan motivasi yang dapat meningkatkan semangat dalam berorganisasi. Selain itu lemahnya motivasi agar menjadi bahan evaluasi diri agar tercipta semangat yang tinggi dan menghasilkan motivasi berorganisasi sehingga tujuan, visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin menyempurnakan atau meneliti lebih jauh tentang komitmen organisasi dengan subjek serupa dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan memperhatikan beberapa variabel lain, juga diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbaiki beberapa keterbatasan dalam penelitian ini seperti dengan menambah jumlah subjek penelitian.

Daftar Pustaka

- Aisyah, Siti. 2015. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasamarga Cabang Belmera. *Jurnal Diversita*. 1. 56-63.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Noya, Josephus. 2014. Motivasi dalam Organisasi Pemerintahan di Daerah. 8. 16-29.
- Putri, F.I. 2014. Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP*. 2. 220-831.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wardhani, W.K., Susilo, H., Iqbal, M. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 2. 1-10.