

**HUBUNGAN KOHESIVITAS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA MUSYRIFAH MA'HAD SUNAN AMPEL AL-ALI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA  
MALIK IBRAHIM MALANG**

**SKRIPSI**



oleh

**Ayu Azka Nadillah  
NIM. 11410044**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2015**

**HUBUNGAN KOHESIVITAS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA MUSYRIFAH MA'HAD SUNAN AMPEL AL-ALI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA  
MALIK IBRAHIM MALANG**

**SKRIPSI**

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

oleh

**Ayu Azka Nadillah  
NIM. 11410044**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2015**

**HUBUNGAN KOHESIVITAS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA MUSYRIFAH MA'HAD SUNAN AMPEL AL-ALI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA  
MALIK IBRAHIM MALANG**

**SKRIPSI**

oleh

**Ayu Azka Nadillah  
NIM. 11410044**

**Telah Disetujui oleh :**

**Dosen Pembimbing**



**Drs. Zainul Arifin, M.Ag**  
NIP. 19650606 199403 1 003

**Mengetahu' :**

**Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag**  
NIP. 19730710 200003 1 002

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN KOHESIVITAS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA MUSYRIFAH MA'HAD SUNAN AMPEL AL-ALI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA  
MALIK IBRAHIM MALANG**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal, 26 November 2015

**Susunan Dewan Penguji**

**Dosen Pembimbing**

**Drs. Zainul Arifin, M.Ag**  
NIP. 19650606 199403 1 003

**Anggota Penguji Lain  
Penguji Utama**

**Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si**  
NIP. 19720718 199903 2 001  
Anggota

**Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si**  
NIP. 19761128 200212 2 001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Tanggal, .....2015

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Psikologi  
UITM Maulana Malik Ibrahim Malang



**Dr. H. M. Eutfi Mustofa, M.Ag**  
NIP. 19730716 200003 1 002

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, umur yang bermanfaat, ilmu dan kelancaran dalam menyelesaikan penelitian ini. Teriring do'a dan rasa syukur, skripsi ini peneliti persembahkan dengan sepenuh hati kepada Ayah Satriyono dan Ibu Warinem yang tak pernah lelah memberikan doa tulusnya, support dalam bentuk apapun, serta kasih dan sayangnya. Adikku Ammar Khumaid Sajid yang akan selalu menjadi kesayangan. Berkat motivasi dan harapan keluarga, akhirnya skripsi ini tidak hanya sebuah harapan dan dapat terselesaikan.

Selanjutnya, peneliti ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing yang sangat membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Syukron katsir Bapak Drs. Zainul Arifin M.Ag beserta staf akademik Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang.

Terima kasih selanjutnya untuk kawan-kawan ku seperjuangan Psikologi 2011 atas banyak bantuan serta motivasi atas terselesaikannya skripsi ini. Terkhusus untuk Berlian, Yuyun, Alay, Deblong, Tyas, Juju, Azwajum, Kariba, Belle, Bundo, Fina, Ichi, Arsyad, Faudi yang hampir lima tahun perjumpaan kita yang selalu pake ngakak disetiap ketemunya dan rempong apapun barengnya sama kalian sehingga tiada kata selain tengkyu puol rek. Next, untuk Geng Buaya Faiqoh, Irhamna, Atus, Lilis yang paling sering direpotin karena ketemunya setiap hari banget, maapin ya geng.

Semoga disertai barokah dan manfaat kebersamaan yang sudah kita lewati serta Alloh limpahkan rahmat, keselamatan, kebaikan dunia akhirat buat kita semua. amin...



## SURAT PERNYATAAN

Nama : Ayu Azka Nadillah  
NIM : 11410044  
Judul : Hubungan Kohesivitas Dengan Komitmen Organisasi Musyrifah  
Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana  
Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa penelitian tersebut adalah karya peneliti sendiri dan bukan duplikasi karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, melainkan sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan tanpa intervensi dari pihak lain.

Malang, 11 November 2015  
Peneliti,

Ayu Azka Nadillah

NIM. 11410044

## **KATA PENGANTAR**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Hubungan Kohesivitas Dengan Komitmen Organisasi Ma’had Sunan Ampel Al-Aly Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”.

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak.

Dalam proses penelitian ini peneliti mengalami banyak kendala dan kesulitan, namun berkat bantuan, arahan, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak dan tentunya berkah dari Allah SWT sehingga segala kendala dan kesulitan dapat peneliti atasi.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag, selaku Dekan Fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Drs. Zainul Arifin, M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang sangat membantu memberikan masukan kepada peneliti
4. Seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama Bapak / Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang memberikan ilmunya dengan tulus dan ikhlas dalam mengajari kami.
5. Seluruh anggota kepengurusan Ma'had Sunan Ampel Al-Aly yang memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian, serta seluruh Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Aly yang bersedia dan mau bekerja sama dengan baik dengan peneliti selama melakukan penelitian.
6. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan doa, semangat, serta motivasi kepada peneliti sampai saat ini.

Malang, 11 November 2015

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. LatarBelakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Kohesivitas.....	12
1. Definisi Kohesivitas .....	12
2. Dimensi-Dimensi Kohesivitas .....	17
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kohesivitas .....	18
B. Komitmen Organisasi.....	21
1. Definisi Komitmen Organisasi.....	21
2. Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi .....	23
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	24
C. Hubungan Kohesivitas dan Komitmen Organisasi .....	27
D. Perspektif Islam Kohesivitas dengan Komitmen Organisasi.....	30
E. Hipotesis.....	51
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Rancangan Penelitian .....	52
B. Variabel Penelitian .....	52
C. Definisi Operasional.....	53
D. Populasi Dan Sampel .....	53
E. Metode Pengumpulan Data .....	56
F. Instrumen Penelitian.....	58
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	62
H. Teknik Analisis Data.....	65

<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Subjek Penelitian .....	69
B. Pelaksanaan Penelitian .....	70
C. Deskripsi Hasil Penelitian .....	70
1. Hasil Uji Validitas .....	70
2. Uji Reliabilitas .....	73
3. Uji Normalitas .....	74
4. Hasil Analisis Deskriptif .....	75
5. Uji Hipotesis .....	79
D. Pembahasan .....	81
<b>BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	91
B. Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Analisis Komponen Teks Psikologi Tentang Kohesivitas.....	35
Tabel 2.2 Analisis Komponen Teks Psikologi Tentang Komitmen Organisasi ..	40
Tabel 2.3 Analisis Komponen Teks Islam (Al-Qur'an) Variabel Kohesivitas....	47
Tabel 2.4 Analisis Komponen Teks Islam (Al-Qur'an) Variabel Kohesivitas.....	48
Tabel 3.1 Populasi.....	54
Tabel 3.2 <i>Quota Sampling</i> .....	55
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Kohesivitas .....	59
Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Komitmen Organisasi.....	61
Tabel 3.5 Standart Pembagian Klasifikasi .....	67
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Skala Kohesivitas.....	71
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi .....	72
Tabel 4.3 Hasil Uji Reabilitas Kohesivitas .....	73
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas Komitmen Organisasi.....	73
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas .....	74
Tabel 4.6 Nilai Rerata Hipotetik dan Standart Deviation Hipotetik.....	75
Tabel 4.7 Kategorisasi Variabel Kohesivitas dan Komitmen Organisasi.....	76
Tabel 4.8 Frekuensi Tingkat Kohesivitas .....	77
Tabel 4.9 Frekuensi Tingkat Komitmen Organisasi .....	88
Tabel 4.10 Hasil Korelasi .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pola Teks Psikologi Variabel Kohesivitas .....	34
Gambar 2.2 Mind Map Teks Psikologi Kohesivitas .....	36
Gambar 2.3 Pola Teks Psikologi Variabel Komitmen Organisasi.....	39
Gambar 2.4 Mind Map Teks Psikologi Komitmen Organisasi.....	41
Gambar 2.5 Pola Teks Al-Qur'an Variabel Kohesivitas.....	46
Gambar 2.6 Mind Map Teks Islam Variabel Kohesivitas .....	50
Gambar 4.1 Histrogram Kategorisasi Kohesivitas.....	77
Gambar 4.2 Histrogram Kategorisasi Komitmen Organisasi .....	79

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Ijin Penelitian (Fakultas)
- Lampiran 2 Surat Bukti Pelaksanaan Penelitian
- Lampiran 3 Angket Kohesivitas
- Lampiran 4 Angket Komitmen Organisasi
- Lampiran 5 Hasil *Expert Judgment*
- Lampiran 6 Hasil Validitas Kohesivitas
- Lampiran 7 Hasil Validitas Komitmen Organisasi
- Lampiran 8 Hasil Reliabilitas Kohesivitas
- Lampiran 9 Hasil Reliabilitas Komitmen Organisasi
- Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 11 Hasil Kategorisasi Kohesivitas
- Lampiran 12 Hasil Kategorisasi Komitmen Organisasi
- Lampiran 13 Hasil Uji Korelasi

## ABSTRAK

Ayu Azka Nadillah, 2015, *Hubungan Kohesivitas Dengan Komitmen Organisasi Pada Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Drs. Zainul Arifin, M.Ag

---

### **Kata Kunci: Kohesivitas, Komitmen Organisasi**

Sumber daya manusia atau anggota dalam suatu organisasi merupakan penentu yang penting bagi tercapainya tujuan dalam organisasi. Pendukung paling utama terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi adalah komitmen anggota terhadap organisasi. Begitu pula yang terjadi pada musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali UIN Malang yang memiliki komitmen begitu baik terhadap organisasinya. Namun, tidak terpungkiri terjadinya persaingan antar musyrifah agar mabna yang dibinanya untuk dapat menjadi yang terbaik. Hal ini menimbulkan pertanyaan bagi peneliti yang tertuang dalam rumusan masalah di penelitian ini, yaitu (1) bagaimana tingkat kohesivitas musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali, (2) bagaimana tingkat komitmen organisasi musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali, (3) adakah hubungan kohesivitas dengan komitmen organisasi musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali.

Tujuan dari penelitian ini yaitu (1) untuk mengetahui tingkat kohesivitas pada musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali, (2) untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali, (3) untuk membuktikan adanya hubungan kohesivitas dengan komitmen organisasi pada musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali.

Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen skala kohesivitas dan skala komitmen organisasi yang melewati evaluasi dari para ahli atau biasa disebut dengan *expert judgement*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 56 responden dengan menggunakan teknik sampling *quota sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Teknik sampling ini juga dilakukan tidak mendasarkan diri pada strata atau daerah, tetapi mendasarkan diri pada jumlah yang sudah ditentukan. Dalam mengumpulkan data, peneliti menghubungi subjek yang memenuhi persyaratan cirri-ciri populasi, tanpa menghiraukan darimana asal subjek tersebut (asal masih dalam populasi).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali memiliki tingkat kohesivitas yaitu pada taraf sedang dengan prosentase sebesar 62,5% dan tingkat komitmen organisasi pada taraf sedang dengan prosentase sebesar 64,3%. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kohesivitas dengan komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien  $r$  0,775 dan signifikansi  $p$   $0,00 < 0,05$ . Hal ini juga menunjukkan bahwa kohesivitas memiliki kontribusi sebesar 60% terhadap komitmen organisasi.

## ABSTRAK

Ayu Azka Nadillah. 2015. The connectivity cohesion with commitment organization in *Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali in State Islamic University Maulana Malik Ibrahim of Malang*. Thesis, Psychology faculty State Islamic University Mailan Malik Ibrahim of Malang. Advisor: Drs. ZainulArifin, M.Ag

---

### **Key words: cohesion, commitment organization**

Human resource or member in organization is an important determination in achieving organization's goals. The main supporter in achieving organization's goals is the members' commitment towards organization. In the same case, it also happens to *Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali UIN Malang* that considered in having good commitment towards their organization. However, it is also possible to cause rivalry among *Musyrifah* in order to make their dormitory becomes the better one. That phenomenon spurs the researcher to formulate some research questions, they are (1) how much cohesion level in *Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali*, (2) how much commitment organization level in *Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali*, (3) is there any correlation between cohesion and commitment organization in *Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali*.

The aim of this research are (1) to reveal the cohesion level in *Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali*, (2) to know commitment organization level in *Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali*, (3) to prove the connection between cohesion and commitment organization in towards *Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali*.

In addition, the method that used in this researcher is quantitative approach with instrument cohesion scale and organization commitment, both of instruments have been evaluated from the expert or it can be called as *expert judgment*. The total of the sample in this research is 56 respondents which use sampling technique or quota sampling. *Quota sampling* is a technique which is used to determine the sample from population which has specific characteristics as far as the total (quota) that needed. Moreover, this sampling technique does not use in certain strata or area, but it uses based on the total that has been decided. In collecting the data, the researcher gets in touch with the subject that considered in having population characteristics even ignoring the subjects' origin.

The results of this research show that *Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali* has cohesion level in medium degree with percentage 62, 5% and commitment organization level in medium degree with percentage 64, 3%. The results of data analysis show that there is a positive relation between cohesion and commitment organization. This phenomenon is shown with coefficient  $r = 0,775$  and significance  $\rho = 0,00 < 0,05$ . Moreover, this phenomenon also shows that cohesion has a big contribution at the rate 60% towards commitment organization.

## مستخلص البحث

ايو ازكى ندلة، 2015م، علاقة التماسك مع التزام التنظيمي على مشرفة المعهد سونان امبيل العالي بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج، البحث الجامعي، قسم علم النفس، كلية علم النفس جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج.  
المشرف: زين العارفين الماجستير.

### الكلمات الأساسية: التماسك، التزام التنظيمي

ان الموارد البشرية اواعضاء في منظمة هي العوامل المهمة لتحقيق الأهداف المرجوة في منظمة. واما العوامل الأساسية منها وهي التماسك للأعضاء على منظمة. وكذلك فعل ما يحدث على مشرفة في معهد سونان امبيل العالي بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج لها التماسك الجيد على منظماتها بل هناك منافسة بين مشرفة لكي اصبح المبنى الجيد. بهذه الحالة ظهرت الباحثة مشكلة التي تتضمن فيها في مشكلة البحث وهي، (1) ما مدى التماسك لمشرفة المعهد سونان امبيل العالي، (2) ما مدى التزام التنظيمي على مشرفة المعهد سونان امبيل العالي، (3) هل هناك علاقة التماسك مع التزام التنظيمي على مشرفة المعهد سونان امبيل العالي.

واما الاهداف المرجوة في هذا البحث وهي (1) لمعرفة مدى التماسك لمشرفة المعهد سونان امبيل العالي، (2) لمعرفة مدى التزام التنظيمي على مشرفة المعهد سونان امبيل العالي، (3) لإثبات علاقة التماسك مع التزام التنظيمي على مشرفة المعهد سونان امبيل العالي.

واما المدخل المستخدم في هذا البحث وهو بالنوع الكمي بأدوات سكال التماسك و التزام التنظيمي التي مرت التقييم من خبراء. واما العينة المستخدمة في هذا البحث بعددها 56 شخص باستخدام العينات الحصاة هي الة لتعيين العينة من مجتمع البحث. واما هذه الالة ايضا لا تعتمد على طبقات او المناطق، بل تعتمد على مجموعة معينة. واما في جمع البيانات وصلت الباحثة اشخاص لها من شروط المجتمع البحث.

واما النتائج المحسولة في هذا البحث وهي تدل على ان مشرفة المعهد سونان امبيل العالي لها مدى التماسك بدرجة متوسط حوالي 62,5% و مدى التزام التنظيمي بدرجة متوسط حوالي 64,3%. واما النتائج المحسولة من النتائج البيانات وهي تدل على ان هناك علاقة ايجابية بين التماسك مه التزام تنظيمي وهذا الحال تشار معامل وهي  $r 0,775$  ونتيجة بذي معنى وهي  $P 0,00 < 0,05$ . وهذا الحال ايضا يدل على ان التماسك لها مساهمة حوالي 60% على التزام التنظيمي.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia atau anggota dalam suatu organisasi merupakan penentu yang penting bagi tercapainya tujuan dalam organisasi. Pendukung paling utama terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi adalah komitmen anggota terhadap organisasinya.

Blau & Boal berpendapat bahwa komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi dan keterlibatan. Dalam hal ini, karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi atau perusahaan beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Muchlas, 2008: 161).

Mowday menyebutkan komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008: 155).

Moreland (1993) mengemukakan idealnya satu organisasi sudah menuntut komitmen organisasi sejak pertama masuk, sehingga efisiensi biaya dapat ditekan dan aktivitas organisasi tidak terganggu oleh adanya loyalitas. Sehingga hal ini mengarah pada tuduhan ketika kinerja seorang anggota organisasi menurun maka organisasi menganggap anggota tersebut berkomitmen rendah (Sutrisni, 2010: 303).

Survei yang dilakukan oleh Watson Wyatt menyatakan bahwa indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia, menurut perhitungannya hanya 57%, lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Hal ini berarti mengungkapkan tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk yang paling rendah di kawasan ini (2015, [www.portalhr.com](http://www.portalhr.com)).

Seringkali masalah yang muncul pada organisasi yang komitmen anggotanya rendah menurut Koch (1978) akan terjadi *turn over*, tingginya absensinya, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut, (Angle, 1981) rendahnya kualitas kerja, (Streers, 1991) dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Near & Jansen (1983) menambahkan apabila komitmen anggota organisasi rendah maka ia bisa memicu perilaku yang kurang baik, missal tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun.

Sebaliknya adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak yang positif. Seperti yang dikemukakan oleh Steers

(1977) anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas anggota. Menurut Hackett & Guinon (1995) karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berdampak pada anggota itu sendiri, yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun. Sedangkan menurut Carsten & Spector (1987) dampak yang timbul adalah anggota tersebut akan tetap tinggal dalam organisasi dan O'Reilly dan Chatman (1986) menyebutkan bahwa bila komitmen organisasi anggota tinggi maka dampak yang ditimbulkan adalah karyawan tersebut akan lebih pandai bersosialisasi (dalam Sopiah, 2008: 166).

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan universitas sebagai implikasi dari model pengembangan keilmuannya adalah keharusan bagi seluruh anggota civitas akademika untuk menguasai bahasa Arab dan bahasa Inggris. Melalui bahasa Arab, diharapkan mereka mampu melakukan kajian Islam melalui sumber aslinya, yaitu Al-Qur'an dan Hadist, dan melalui bahasa Inggris mereka diharapkan mampu mengkaji ilmu-ilmu umum dan modern, selain sebagai piranti komunikasi global. Untuk mencapai maksud tersebut, dikembangkan ma'had atau pesantren kampus di mana seluruh mahasiswa tahun pertama harus tinggal di ma'had. Karena itu, pendidikan di Universitas ini merupakan sintesis antara tradisi universitas dan ma'had atau pesantren (2015, [www.uin-malang.ac.id](http://www.uin-malang.ac.id)).

Keberadaan ma'had yang secara intensif mampu memberikan resonansi dalam mewujudkan lembaga pendidikan tinggi Islam yang ilmiah-religius, sekaligus sebagai bentuk penguatan terhadap pembentukan lulusan yang intelek-profesional. Hal ini benar karena tidak sedikit keberadaan ma'had telah mampu memberikan sumbangan besar bagi bangsa ini melalui alumninya dalam mengisi pembangunan manusia seutuhnya. Dengan demikian, keberadaan ma'had dalam komunitas perguruan tinggi Islam merupakan keniscayaan yang akan menjadi pilar penting dari bangunan akademik. Universitas Islam Negeri (UIN) Maliki Malang memandang bahwa pendirian ma'had dirasa sangat urgen bagi upaya merealisasikan semua program kerjanya secara integral dan sistematis, sejalan dan sinergis dengan visi dan misi UIN Maliki Malang. Sehingga pada tanggal 26 Agustus 2000, ma'had mulai dioperasikan, Dan pada tanggal 17 April 2001, Presiden RI KH. Abdurrahman Wahid berkenan hadir dan meresmikan penggunaan hunian ma'had Sunan Ampel Al-Ali (2015, [www.uin-malang.ac.id](http://www.uin-malang.ac.id)).

Musyrifah merupakan salah satu elemen penting dalam penyelenggaraan program kerja ma'had putri Sunan Ampel Al-Ali. Musrifah bertugas mendampingi mahasantri dalam kegiatan akademik dan spiritual serta menjadi tutor sebaya bagi mahasantri baru. Musyrifah adalah mahasiswi semester 3,5,7 yang memiliki kualifikasi rajin dalam beribadah, santun pada guru dan seniornya, sayang pada adik-adik junior dan sesamanya, cakap dalam disiplin ilmu yang diminati dan cakap dalam

bahasa asing (arab dan inggris) yang diterima diseleksi rekrutmen musyrifah setiap tahun (2015, [www.uin-malang.ac.id](http://www.uin-malang.ac.id)).

Sebagai musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya merupakan perkara yang wajib. Bathaw & Harley (dalam Sopiah, 2008: 156) menyatakan bahwa komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan anggota untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Ma'had Sunan Ampel Al-Ali yang bertujuan mewujudkan lembaga pendidikan tinggi Islam yang ilmiah-religius, sekaligus sebagai bentuk penguatan terhadap pembentukan lulusan yang intelek-profesional sehingga, musyrifah bertugas membantu dalam mewujudkan tujuan dari Ma'had Sunan Ampel Al-Ali, dalam pengaplikasiannya musyrifah bertugas menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi terkait pendampingan mahasantri yang dibina seperti mengabsen sholat jama'ah, mengajar sobahul lughoh, pendampingan saat ta'lim afkar dan Al-quran.

Menurut Meyer, Allen, dan Smith komitmen organisasi dapat terjadi apabila anggota ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (Sopiah, 2008: 157). Summers dan Acito (dalam Sutrisno, 2010: 292) menambahkan ikatan emosional dapat tercermin pada tingkat aktivitas anggota tersebut dalam organisasi dan untuk kepentingan organisasi. Namun, Koch (dalam Sopiah, 2008: 166) meninjau dari segi organisasi, anggota yang berkomitmen rendah berdampak pada tingginya

absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai anggota di organisasi tersebut. Sejalan dengan musyrifah yang bersikap menunda-nunda atau lamban dalam menjalankan tugasnya yang diperkuat oleh pernyataan musyrifah yang menyebutkan bahwa menjadi musyrifah itu berat, mengatur waktu antara menjalankan tanggung jawab musyrifah dan tugas kuliah keteteran, jadi dalam menjalankan tanggungjawab mengabsen jama'ah mahasantri, mengajar subahul lughoh dan pendampingan ta'lim afkar/ Al-qur'an masih males-malesan (wawancara subyek 1).

Riadi (2003) menyatakan setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi. Sejalan menurut Blau & Boal (Muchlas, 2008: 161) bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dalam organisasi yang didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi dan keterlibatan. Dalam hal ini anggota mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Namun, pernyataan salah satu musyrifah yang berusaha menutupi identitasnya sebagai musyrifah dari teman-temannya saat perkuliahan karena hanya ingin dikenal sebagai mahasiswa biasa saja tidak usah membawa-bawa identitas sebagai musyrifah (wawancara subyek 2). Hal ini merupakan bentuk gagalnya mengidentifikasi organisasi

atau tidak adanya kebanggaan khusus menjadi seorang musyrifah dan dapat memberikan pengaruh atas bertahannya sebagai anggota dalam organisasi.

Mayer, Allen, dan Smith (Sopiah, 2008: 157) mengemukakan bahwa salah satu dari tiga komponen komitmen organisasi yaitu *normative commitment* dimana komitmen organisasi timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Sehingga hal tersebut dapat tercermin melalui kesetiaan dari anggota organisasi. Namun, pernyataan dari seorang musyrifah bahwa ia tidak akan melanjutkan menjadi seorang musyrifah pada periode selanjutnya (wawancara subyek 3).

Berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Trihapsari dan Nashori mengemukakan ada beberapa hal yang mendorong terciptanya komitmen organisasi, diantaranya: kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan terhadap bawahan, hubungan dengan rekan kerja dan kohesivitas kelompok. Selanjutnya Trihapsari dan Nashori memaparkan bahwa adanya hubungan antara kohesivitas dengan komitmen organisasi. Mereka melakukan penelitian terhadap para karyawan salah satu perusahaan asuransi di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap komitmen kerja yang digambarkan dengan

sumbangan kohesivitas kelompok sebesar 46,3% terhadap tingkat komitmen (Trihapsari, 2011).

Kohesivitas umumnya dikaitkan dengan dorongan anggota untuk tetap bersama dalam kelompoknya dibanding dorongan untuk mendesak anggota keluar dari kelompok. Bergabung disuatu organisasi membuat seseorang mempunyai rasa dan perasaan bersama (Gibson, dkk., 2003: 414).

Robbins menyatakan bahwa semakin kohesif suatu kelompok, para anggota semakin mengarah ke tujuan. Selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen bagi organisasi yang tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai adanya penyesuaian yang tinggi dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil kearah pencapaian tujuan. Anggota yang mempunyai kohesivitas yang tinggi terhadap kelompoknya akan mempunyai keinginan yang rendah untuk keluar dari organisasi dimana kelompok itu berada (Robbins, 2002:114).

Johnson dan Johnson mengemukakan bahwa kohesivitas yang tinggi ditandai dengan kemudahan dalam menetapkan tujuan, kemudahan dalam mencapai tujuan, anggota akan tinggal lebih lama dalam kelompok, anggota ikut ambil bagian pada kegiatan, komitmen anggota dalam menyelesaikan tugas. Ketika kohesivitas meningkat, ketidakhadiran

anggota menurun dan anggota berkomitmen terhadap tujuan organisasi. (Johnson & Johnson, 2012: 103).

Komitmen organisasi yang sering diidentikkan dengan loyalitas kerja atau kesetiaan. Jika seseorang anggota organisasi mempunyai perasaan yang erat terhadap organisasinya, maka anggota kelompok tersebut akan merasa betah, nyaman, senang dan akan melakukan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan organisasi sehingga individu ingin tetap berada dalam organisasinya, dengan begitu dapat diprediksi dapat mendorong munculnya rasa kesatuan, rasa memiliki dan kesetiaan terhadap organisasi. Jika anggota organisasi tidak memiliki rasa saling memiliki, keeratan antar anggota, komunikasi yang kurang baik serta cenderung kurang dapat bekerjasama maka hal itu dapat berimbas terhadap komitmen organisasinya.

Berdasarkan fakta dan fenomena diatas menunjukkan bahwa hubungan kohesivitas dan komitmen organisasi pada musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan suatu permasalahan yang menarik untuk dikaji lebih lanjut dari tinjauan Psikologi, untuk itulah penelitian ini diadakan, yaitu untuk menguji ada atau tidaknya hubungan kohesivitas dan komitmen organisasi pada musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat kohesivitas musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Ali?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Ali?
3. Adakah hubungan kohesivitas dengan komitmen organisasi musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Ali?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat kohesivitas pada musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Ali
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Ali
3. Untuk membuktikan adanya hubungan kohesivitas dengan komitmen organisasi pada musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Ali

## **D. Manfaat Penelitian**

Setiap yang dilakukan oleh manusia pasti memiliki nilai baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Begitu pula dengan penelitian ini ingin mengungkapkan beberapa manfaat penelitian.

1. Secara Teoritis: diharapkan penelitian hasil penelitian ini dapat menambah kajian pustaka keilmuan terutama mengenai hubungan kohesivitas dengan komitmen organisasi. Penelitian ini juga diharapkan bisa dijadikan rujukan dan penambah pustaka bagi peneliti selanjutnya.
2. Secara Praktis: diharapkan hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai acuan bagi penulis selanjutnya yang ingin meneruskan untuk meneliti, tujuannya untuk mencapai kesempurnaan serta dapat menjadi suatu acuan penting dalam memahami penerapan hubungan kohesivitas dengan komitmen organisasi.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kohesivitas Kelompok

##### 1. Definisi Kohesivitas Kelompok

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kohesivitas adalah hubungan yang erat; perpaduan yang kokoh. Kemudian menurut kamus Psikologi *cohesion* atau *cohesiveness* ialah kualitas kebergantungan satu sama lain atau kualitas saling tarik menarik. Istilah tersebut dapat dikenakan pada kelompok sosial, gejala perseptual (pengenalan) atau pada item-item kegiatan belajar.

Moorhead dan Griffin berpendapat bahwa kohesivitas adalah tingkat dimana sebuah kelompok berkomitmen untuk tetap bersama. Kohesivitas terbentuk dari kekuatan-kekuatan yang berpengaruh pada anggota untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Kekuatan-kekuatan yang menciptakan kekohesifan tersebut yaitu daya tarik terhadap kelompok, resistensi untuk meninggalkan kelompok dan motivasi untuk tetap menjadi anggota kelompok (Moorhead & Griffin, 2013:248).

Muchlas menyatakan bahwa kohesivitas atau kekompakan kelompok didefinisikan sebagai derajat saling ketertarikan diantara para anggota kelompok dan mereka ini saling berbagi tujuan-tujuan yang umum. Secara intuitif dapat dilihat bahwa kelompok-kelompok

yang didalamnya banyak terdapat perselisihan pendapat dan kekuarangan spirit kooperatif, secara relative menjadi kurang efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas dibandingkan dengan kelompok yang didalamnya terdapat banyak persamaan pendapat, kooperasi dan saling menyukai. Sesuai dengan definisi kekompakan tersebut diatas, makin besar saling ketertarikan antar anggota dan makin sesuai tujuan-tujuan kelompok dengan tujuan-tujuan individu, makin besarlah kekompakan kelompoknya (Muchlas, 2008: 262).

Robbins dan Judge berpendapat kohesivitas adalah suatu tingkatan dimana anggota kelompok tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk berada dalam kelompok. Beberapa kelompok kerja kohesif karena anggotanya telah bersama cukup lama, atau kelompok kecil memfasilitasi interaksi tinggi atau ancaman eksternal telah membawa anggota mendekat bersama (dalam Wibowo, 2013: 176).

Greenberg dan Baron menyatakan bahwa kohesivitas atau kepaduan menunjukkan kekuatan keinginan anggota kelompok untuk tetap menjadi bagian dari kelompok mereka. Kelompok kerja yang sangat kohesif adalah kelompok di mana anggota saling tertarik satu sama lain, menerima tujuan kelompok dan membantu bekerja untuk mencapainya (dalam Wibowo, 2013: 176). Penner menjelaskan kohesivitas merupakan perhatian anggota kelompok, bagaimana anggota kelompok saling menyukai satu dengan yang lain (dalam Walgito, 2003: 92).

Carolina Nitimihardjo dan Jusman Iskandar berpendapat bahwa kohesivitas merupakan aspek penting yang paling efektif dari kelompok yang merupakan faktor utama dari keberadaan kelompok. Ketertarikan pada anggota kelompok dari setiap anggota kelompok menggambarkan kohesivitas. Jadi kohesivitas dapat didefinisikan sebagai sejumlah faktor yang mempengaruhi anggota kelompok untuk tetap menjadi anggota kelompok tersebut. Ketertarikan pada kelompok ditentukan oleh kejelasan tujuan kelompok, kejelasan keberhasilan pencapaian tujuan, karakteristik kelompok yang mempunyai hubungan dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi, kerja sama antar anggota kelompok dan memandang kelompok tersebut lebih menguntungkan dibanding dengan kelompok-kelompok lain. Kohesivitas tidak konstan karena setiap anggota mempunyai ketertarikan yang berbeda pada kelompok dan ketertarikan yang sama akan berubah pada setiap waktu (dalam Huraerah, 2006: 44).

Judge mendefinisikan bahwa kohesivitas yaitu tingkat dimana para anggotanya saling tertarik dan termotivasi untuk tinggal dalam kelompok tersebut. Menurut Greene beberapa kelompok kerja menjadi kohesif karena para anggotanya telah menghabiskan banyak waktu bersama, atau ukuran kelompok yang kecil memfasilitasi adanya interaksi yang tinggi, atau kelompok tersebut telah mengalami

ancaman-ancaman eksternal yang menjadikan mereka lebih dekat (dalam Robbins & Judge, 2008: 380).

Duncan mengemukakan bahwa kohesivitas atau keeratan hubungan merupakan kekuatan suatu kelompok untuk berpikir dan bertindak sebagai suatu kesatuan untuk mencapai tujuan bersama. Jadi keeratan hubungan suatu kelompok berkaitan dengan sejauh mana anggota kelompok merasa saling tertarik, saling pengaruh memengaruhi dan terdorong untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Selanjutnya, dalam pengertian keeratan hubungan terdapat dua hal penting yang perlu diperhatikan, yaitu persoalan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat memperkuat atau mengurangi rasa keeratan dan persoalan yang berkaitan dengan pengaruh rasa tersebut terhadap perilaku antar perorangan dan perilaku dalam kelompok (dalam Indrawijaya, 2010 : 82).

Festinger mengemukakan bahwa bertambah kuatnya keeratan hubungan akan mendorong meningkatnya frekuensi interaksi antara anggota kelompok. Makin bertambah keeratan itu, makin besar pula perubahan perilaku individu yang dapat ditimbulkan para anggota kelompok. Oleh sebab itu, sangat mudah dimengerti bila dikemukakan bahwa anggota kelompok yang merasa lebih erat hubungannya dengan kelompok akan lebih energik dalam melakukan aktivitas kelompok, akan cenderung untuk hadir dalam pertemuan kelompok, akan merasa senang kalau kelompok berhasil dan akan

merasa sedih jika kelompok gagal. Sebaliknya anggota yang keeratan hubungannya dengan kelompok tidak seberapa, akan tidak begitu tertarik kepada kegiatan kelompok dan tidak peduli atas hasil kelompok (dalam Indrawijaya, 2010 : 82).

Dengan terbentuknya kelompok maka kohesivitas pun akan terbentuk, maka interaksi antara para anggota kelompok akan terjadi, sehingga terjadilah proses kelompok. Proses kelompok merupakan terjadinya interaksi antar anggota kelompok dan bagaimana pengaruh anggota kelompok kepada anggota yang lain. Dalam kelompok, situasi interaksi para anggota kelompok dapat bervariasi, sehingga situasi kelompok satu dengan yang lain dapat berbeda. Demikian pula, situasi interaksi anggota satu dengan anggota yang lain dapat berbeda-beda pula. Suatu kelompok dapat solid, tetapi juga dapat kurang solid. Hal demikian berkaitan dengan kohesivitas. Kohesivitas ialah bagaimana para anggota kelompok saling menyukai dan saling mencintai satu sama lainnya. Tingkatan kohesivitas akan menunjukkan seberapa baik kekompakkan dalam kelompok bersangkutan (Walgito, 2010:46).

Jika kelompok kontinu, maka anggotanya akan lebih tertarik kepada kelompok bersangkutan daripada kelompok lain. Kohesivitas merupakan rasa tertarik diantara para anggota. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa kesamaan sikap, nilai-nilai, sifat-sifat pribadi dan sifat-sifat demografis akan mempengaruhi tingginya

kohesivitas yang ada dalam kelompok bersangkutan. Apalagi, jika tujuan kelompok bersifat sosial. Namun, apabila tujuan kelompok adalah menyelesaikan suatu tugas, maka kerja sama lebih penting daripada masalah kesamaan (Walgito, 2010:46).

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kohesivitas merupakan keeratan hubungan dalam kelompok yang disebabkan oleh ketertarikan antar anggota kelompok yang dapat meningkatkan frekuensi interaksi antar anggota kelompok.

## **2. Dimensi Kohesivitas Kelompok**

Cota menyatakan bahwa kohesivitas melibatkan dua dimensi penting, yakni (Hariadi, 2011:28):

- a. Tugas sosial, yaitu berkaitan dengan individu yang tertarik pada tugas kelompok atau dalam hubungan sosial.
- b. Individu group, yakni berkaitan dengan komitmen individu pada kelompok atau anggota yang lain.

Caron menyatakan bahwa ada empat yang mendasari kohesivitas, yaitu (Caron, 2002:120):

- a. Ketertarikan individu terhadap tugas kelompok, yakni menggambarkan perasaan anggota kelompok tentang keterlibatannya dengan tugas kelompok.

- b. Ketertarikan individu terhadap sosial kelompok, yakni menggambarkan perasaan anggota kelompok tentang interaksi sosialnya dengan kelompok.
- c. Kesatuan tugas kelompok, yakni pemahaman anggota kelompok tentang kesamaan dan kesatuan yang meliputi tugas dan tujuan kelompok.
- d. Kesatuan sosial kelompok, yakni pemahaman anggota kelompok tentang kesamaan dan kesatuan kelompok secara sosial.

### **3. Faktor-Faktor Kohesivitas Kelompok**

Muchlas menyatakan kohesivitas atau kekompakan kelompok dapat dipengaruhi oleh penggunaan waktu bersama, beratnya inisiasi menjadi anggota kelompok, ukuran kelompok, ancaman-ancaman luar, dan kisah sukses sebelumnya (Muchlas, 2008: 263).

Johnson dan Johnson mengemukakan bahwa kehesivitas yang tinggi ditandai oleh:

- a. kemudahan dalam menetapkan tujuan
- b. kemudahan dalam mencapai tujuan
- c. anggota akan tinggal lebih lama dalam kelompok
- d. anggota ikut ambil bagian pada kegiatan
- e. komitmen anggota dalam menyelesaikan tugas

Ketika kohesivitas meningkat, ketidakhadiran anggota menurun dan anggota berkomitmen terhadap tujuan kelompok (Johnson&Johnson, 2012:103).

Walgito (Walgito, 2010: 49) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu:

a. Kohesivitas dan interaksi

Pengertian kohesivitas adalah saling tertariknya atau saling senangnya anggota satu dengan anggota lainnya dalam kelompok. Dengan demikian, kesimpulannya adalah tingkatan kohesivitas akan dapat mempengaruhi saling hubungan atau interaksi anggota dalam kelompok bersangkutan. Dalam interaksi, apabila seseorang tertarik pada orang lain, maka ia akan mengadakan interaksi dengan orang yang bersangkutan. Sebaliknya, jika seseorang tidak tertarik, maka ia tidak akan mengadakan interaksi. Dengan demikian, unsure keterarikan (*attractiveness*) seseorang akan ikut menentukan terjadinya interaksi. Dengan kata lain ketertarikan secara tidak langsung akan berpengaruh pada kohesivitas (*cohesiveness*) kelompok, yaitu melalui interaksi.

Pada anggota kelompok dengan kohesivitas tinggi, komunikasi antar anggota tinggi dan interaksinya berorientasi positif, sedangkan antar anggota dalam kelompok dengan kohesivitas yang rendah kurang komunikatif dan interaksinya lebih berorientasi negative. Anggota kelompok dengan kohesivitas tinggi bersifat kooperatif dan pada

umumnya mempertahankan dan meningkatkan integritas kelompok, sedangkan pada kelompok dengan kohesivitas rendah lebih independen dan kurang memperhatikan anggota lain. Kesimpulannya jelas, yaitu kohesivitas berkaitan erat dengan kuantitas maupun kualitas interaksi kelompok.

#### b. Kohesivitas dan pengaruh sosial

Anggota dalam kelompok yang kohesif akan memberikan respon positif terhadap para anggota dalam kelompok. Motivasi dalam kelompok yang terorganisasi lebih baik atau lebih tinggi daripada kelompok yang tidak terorganisasi. Secara teoritis, kelompok yang kohesivitas akan terdorong untuk menyesuaikan diri dengan norma kelompok dan merespon positif terhadap anggota kelompok.

#### c. Kohesivitas dan produktivitas

Anggota kelompok yang tertarik pada kelompok akan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan kelompok. Konsekuensi keadaan yang demikian adalah kelompok dengan kohesivitas yang lebih tinggi akan lebih produktif daripada kelompok yang kurang kohesif. Kohesivitas menaikkan sinergi efektif pada kelompok dalam dua cara, yaitu menaikkan total kelompok dengan menghasilkan sikap yang *favorable* terhadap kelompok pada sebagian anggotanya dan mengurangi jumlah energy yang dibutuhkan untuk mempertahankan atau memelihara kelompok. Dengan naiknya sinergi efektif, kelompok dapat mencapai tujuannya dengan lebih efisien.

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Definisi Komitmen Organisasi**

Blau & Boal menyatakan komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi dan keterlibatan. Dalam hal ini, karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi atau perusahaan beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Muchlas, 2008:161).

Summers dan Acito menyatakan komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota ada organisasi tertentu. Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi dan untuk kepentingan organisasi (Sutrisno, 2010:292).

Robbins mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja (Khikmah, 2005: 143).

Mathis dan Jackson menyatakan komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mowday menyebutkan komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota

organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008:155).

Minner mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Coopey & Harley menyebutkan komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi. Neal & Noertherafit mengatakan komitmen tidak sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap individu dengan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Bathaw & Grant menyebutkan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008:156).

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

## 2. Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer, Allen, dan Smith mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu (Sopiah, 2008:157):

- a. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Kanter mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu (Sopiah, 2008:158):

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan social dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena

karyawan percaya bahwa norma-norma dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

- c. Komitmen terkontrol (*control commitmen*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kea rah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

### **3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi**

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Steers mengidentifikasikan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi, yaitu (Sopiah, 2008:163):

- a. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalam kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi

David mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi, yaitu (Sopiah, 2008: 163):

- a. Faktor personal, misalnya usia , jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sterilisasi atau disentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, tingkat komitmen karyawan pada organisasi sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Stum mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasioal (Sopiah, 2008: 164):

- a. Budaya keterbukaan
- b. Kepuasan kerja
- c. Kesempatan personal untuk berkembang
- d. Arah organisasi

- e. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan

Sedangkan Young mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Sopiah, 2008: 164):

- a. Kepuasan terhadap promosi
- b. Karakteristik pekerjaan
- c. Komunikasi
- d. Kepuasan terhadap kepemimpinan
- e. Pertukaran ekstrinsik
- f. Pertukaran instrinsik
- g. Imbalan intrinsik
- h. Imbalan ekstrinsik

Steers dan Porter mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu (Sopiah, 2008: 164):

- a. Faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *intinial works experiences*, *job scope*, *supervision*, *good consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memeunculkan tanggung jawab.

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

### **C. Hubungan Kohesivitas dengan Komitmen Organisasi**

Pekerja dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi karyawan menjadi hal yang penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Komitmen menunjukkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri untuk perusahaan atau organisasi.

Mowday, dkk (Seniati, 2002) berpendapat bahwa ada beberapa alasan mengapa organisasi atau perusahaan harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika anggota memiliki

komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi.

Ada beberapa hal yang mendorong terjadinya komitmen organisasi, diantaranya: kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan terhadap bawahan, hubungan terhadap rekan kerja dan kohesivitas kelompok. Trihapsari dan Nashori mengemukakan adanya hubungan antara kohesivitas dengan komitmen organisasi. Mereka melakukan penelitian terhadap para karyawan salah satu perusahaan asuransi di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap komitmen kerja yang digambarkan dengan sumbangan kohesivitas kelompok sebesar 46,3% terhadap tingkat komitmen (Trihapsari, 2011)

Kohesivitas umumnya dikaitkan dengan dorongan anggota untuk tetap bersama dalam kelompoknya dibanding dorongan untuk mendesak anggota keluar dari kelompok. Bergabung disuatu organisasi membuat seseorang mempunyai rasa dan perasaan bersama (Gibson, dkk., 2003: 414).

Robbins menyatakan bahwa semakin kohesif suatu kelompok, parta anggota semakin mengarah ke tujuan. Selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen bagi organisasi yang tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai adanya penyesuaian yang tinggi dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut

akan berorientasi pada hasil kearah pencapaian tujuan (Robbins, 2002:114).

Greenberg dan Baron menyatakan kohesivitas atau kepaduan menunjukkan kekuatan keinginan anggota kelompok untuk tetap menjadi bagian dari kelompok mereka. Kelompok kerja yang sangat kohesif adalah kelompok di mana anggota saling tertarik satu sama lain, menerima tujuan kelompok dan membantu bekerja untuk mencapainya (dalam Wibowo, 2013 : 176).

Dampak dari kohesivitas yaitu komitmen terhadap tujuan kelompok dan keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Sesuai dengan pendapat Johnson dan Johnson yang mengemukakan bahwa kehesivitas yang tinggi ditandai dengan kemudahan dalam menetapkan tujuan, kemudahan dalam mencapai tujuan, anggota akan tinggal lebih lama dalam kelompok, anggota ikut ambil bagian pada kegiatan, komitmen anggota dalam menyelesaikan tugas. Ketika kohesivitas meningkat, ketidakhadiran anggota menurun dan anggota berkomitmen terhadap tujuan kelompok (Johnson &Johnson, 2012:103).

Hal lainnya menurut Festinger menyatakan bahwa anggota kelompok yang merasa lebih erat hubungannya dengan kelompok akan lebih energik dalam melakukan aktivitas kelompok, akan cenderung untuk hadir dalam pertemuan kelompok, akan merasa senang kalau kelompok berhasil dan akan merasa sedih jika kelompok gagal. Sebaliknya anggota

yang keeratannya hubungannya dengan kelompok tidak seberapa, akan tidak begitu tertarik kepada kegiatan kelompok dan tidak peduli atas hasil dalam kelompok (Indrawijaya, 2010 : 82).

#### **D. Perspektif Islam tentang Kohesivitas dan Komitmen Organisasi**

##### **1. Telaah Teks Psikologi Variabel Kohesivitas dan Komitmen Organisasi**

###### **a. Sampel Teks Psikologi Kohesivitas**

Menurut Moorhead dan Griffin kohesivitas adalah tingkat dimana sebuah kelompok berkomitmen untuk tetap bersama. Kohesivitas terbentuk dari kekuatan-kekuatan yang berpengaruh pada anggota untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Kekuatan-kekuatan yang menciptakan kekohesifan tersebut yaitu daya tarik terhadap kelompok, resistensi untuk meninggalkan kelompok dan motivasi untuk tetap menjadi anggota kelompok (Moorhead & Griffin, 2013:248).

Menurut Muchlas kohesivitas atau kekompakan kelompok didefinisikan sebagai derajat saling ketertarikan diantara para anggota kelompok dan mereka ini saling berbagi tujuan-tujuan yang umum. Secara intuitif dapat dilihat bahwa kelompok-kelompok yang didalamnya banyak terdapat perselisihan pendapat dan kekuarangan spirit kooperatif, Secara relative menjadi kurang efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas dibandingkan dengan kelompok yang didalamnya terdapat banyak persamaan pendapat, kooperasi dan saling

menyukai. Sesuai dengan definisi kekompakan tersebut diatas, makin besar saling ketertarikan antar anggota dan makin sesuai tujuan-tujuan kelompok dengan tujuan-tujuan individu, makin besarlah kekompakan kelompoknya (Muchlas, 2008: 262).

Robbins dan Judge berpendapat kohesivitas adalah suatu tingkatan dimana anggota kelompok tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk berada dalam kelompok. Beberapa kelompok kerja kohesif karena anggotanya telah bersama cukup lama, atau kelompok kecil memfasilitasi interaksi tinggi atau ancaman eksternal telah membawa anggota mendekat bersama (dalam Wibowo, 2013: 176).

Menurut Greenberg dan Baron kohesivitas atau kepaduan menunjukkan kekuatan keinginan anggota kelompok untuk tetap menjadi bagian dari kelompok mereka. Kelompok kerja yang sangat kohesif adalah kelompok di mana anggota saling tertarik satu samalain, menerima tujuan kelompok dan membantu bekerja untuk mencapainya (dalam Wibowo, 2013: 176). Penner menjelaskan kohesivitas merupakan perhatian anggota kelompok, bagaimana anggota kelompok saling menyukai satu dengan yang lain (dalam Walgito, 2003: 92).

Menurut Carolina Nitimihardjo dan Jusman Iskandar kohesivitas merupakan aspek penting yang paling efektif dari kelompok yang merupakan faktor utama dari keberadaan kelompok. Ketertarikan pada anggota kelompok dari setiap anggota kelompok menggambarkan

kohesivitas. Jadi kohesivitas dapat didefinisikan sebagai sejumlah faktor yang mempengaruhi anggota kelompok untuk tetap menjadi anggota kelompok tersebut. Ketertarikan pada kelompok ditentukan oleh kejelasan tujuan kelompok, kejelasan keberhasilan pencapaian tujuan, karakteristik kelompok yang mempunyai hubungan dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi, kerja sama antar anggota kelompok dan memandang kelompok tersebut lebih menguntungkan dibanding dengan kelompok-kelompok lain. Kohesivitas tidak konstan karena setiap anggota mempunyai ketertarikan yang berbeda pada kelompok dan ketertarikan yang sama akan berubah pada setiap waktu (dalam Huraerah, 2006: 44).

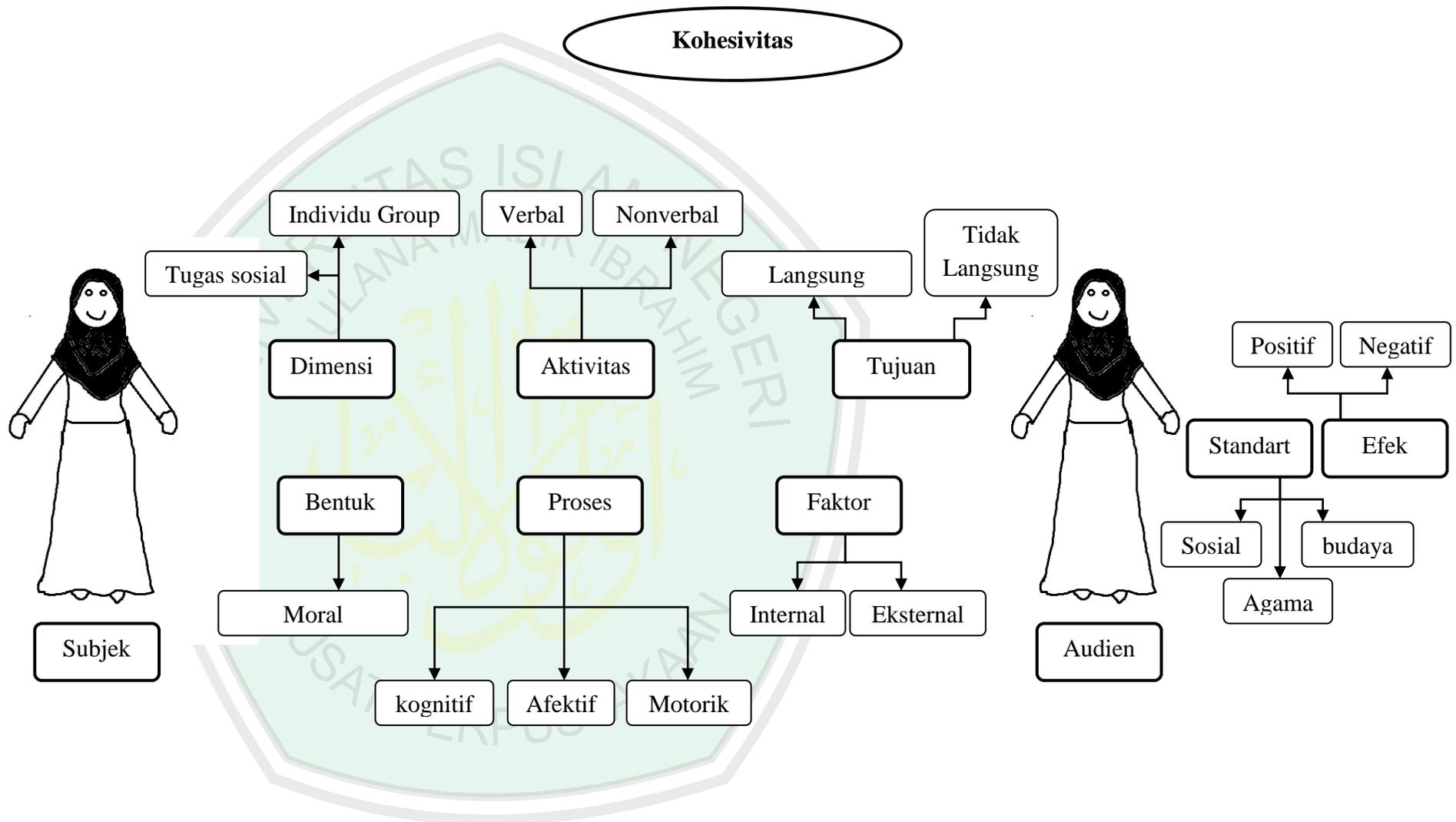
Menurut Judge kohesivitas yaitu tingkat dimana para anggotanya saling tertarik dan termotivasi untuk tinggal dalam kelompok tersebut. Menurut Greene beberapa kelompok kerja menjadi kohesif karena para anggotanya telah menghabiskan banyak waktu bersama, atau ukuran kelompok yang kecil memfasilitasi adanya interaksi yang tinggi, atau kelompok tersebut telah mengalami ancaman-ancaman eksternal yang menjadikan mereka lebih dekat (dalam Robbins & Judge, 2008: 380).

Duncan mengemukakan bahwa kohesivitas atau keeratan hubungan merupakan kekuatan suatu kelompok untuk berpikir dan bertindak sebagai suatu kesatuan untuk mencapai tujuan bersama. Jadi keeratan hubungan suatu kelompok berkaitan dengan sejauh mana anggota kelompok merasa saling tertarik, saling pengaruh memengaruhi dan

terdorong untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Selanjutnya, dalam pengertian keeratan hubungan terdapat dua hal penting yang perlu diperhatikan, yaitu persoalan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat memperkuat atau mengurangi rasa keeratan dan persoalan yang berkaitan dengan pengaruh rasa tersebut terhadap perilaku antar perorangan dan perilaku dalam kelompok (dalam Indrawijaya, 2010: 82).

Festinger mengemukakan bahwa bertambah kuatnya keeratan hubungan akan mendorong meningkatnya frekuensi interaksi antara anggota kelompok. Makin bertambah keeratan itu, makin besar pula perubahan perilaku individu yang dapat ditimbulkan para anggota kelompok. Oleh sebab itu, sangat mudah dimengerti bila dikemukakan bahwa anggota kelompok yang merasa lebih erat hubungannya dengan kelompok akan lebih energik dalam melakukan aktivitas kelompok, akan cenderung untuk hadir dalam pertemuan kelompok, akan merasa senang kalau kelompok berhasil dan akan merasa sedih jika kelompok gagal. Sebaliknya anggota yang keeratan hubungannya dengan kelompok tidak seberapa, akan tidak begitu tertarik kepada kegiatan kelompok dan tidak peduli atas hasil kelompok dalam (Indrawijaya, 2010 : 82).

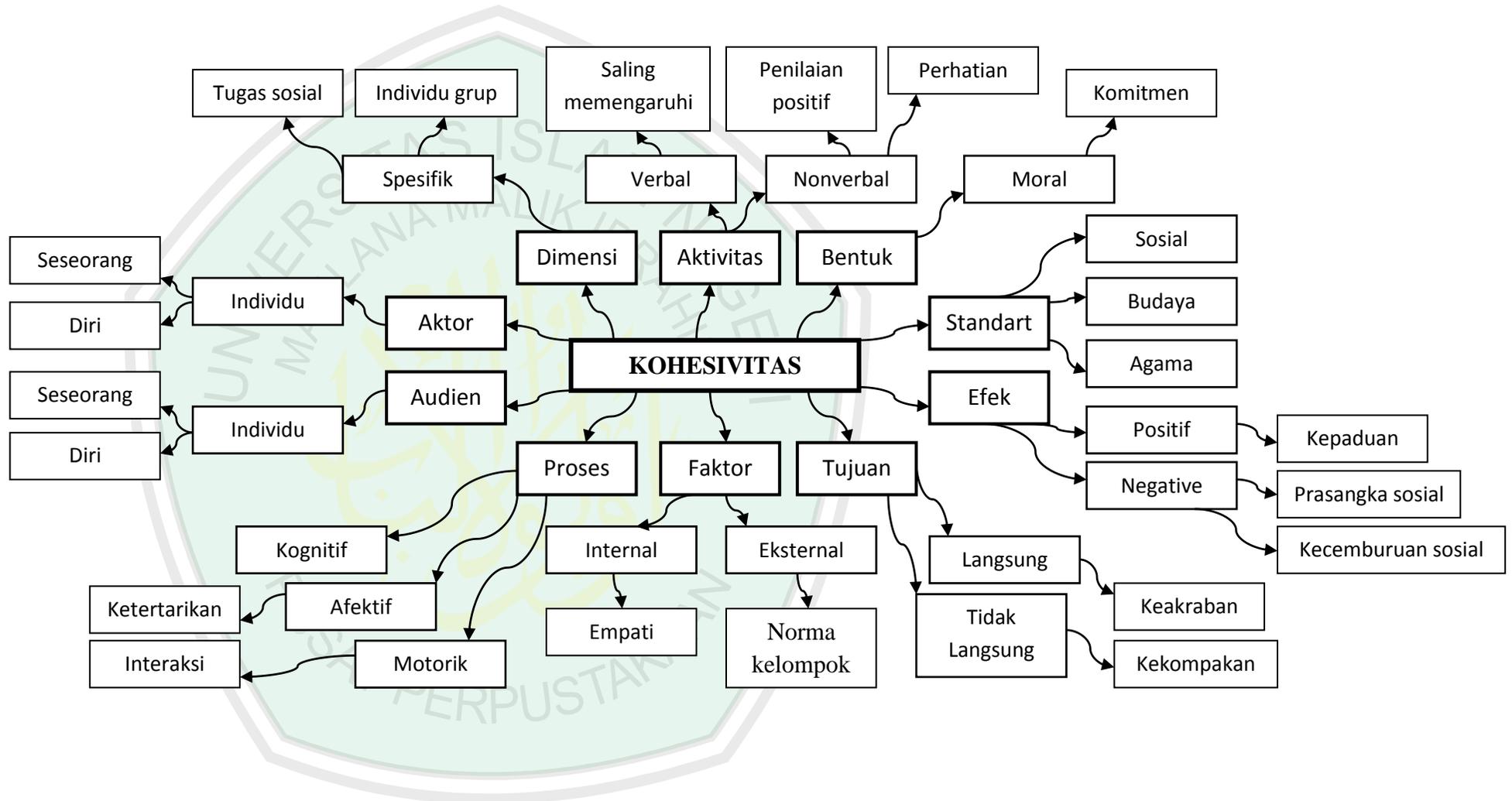
**Gambar 2.1**  
**Pola Teks Psikologi Variabel Kohesivitas**



**Tabel 2.1**  
**Analisis Komponen Teks Psikologi Tentang Kohesivitas**

<b>No</b>	<b>Komponen</b>	<b>Kategori</b>	<b>Deskripsi</b>
1.	<b>Aktor</b>	Individu	- Seseorang - Diri
2.	<b>Dimensi</b>	Spesifik	- Tugas sosial - Individu group
3.	<b>Aktivitas</b>	Verbal	- Saling mempengaruhi
		Nonverbal	- Perhatian - Penilaian positif
4.	<b>Bentuk</b>	Moral	- Komitmen
5.	<b>Proses</b>	Kognitif	
		Afektif	- Ketertarikan
		Motorik	- Interaksi
6.	<b>Faktor</b>	Internal	- Empati
		Eksternal	- Norma kelompok
7.	<b>Tujuan</b>	Langsung	- Keakraban
		Tidak langsung	- Kekompakan
8.	<b>Standart</b>	Sosial	-
		Budaya	-
		Agama	-
9.	<b>Efek</b>	Positif	- Kepaduan
		Negative	- Prasangka sosial - Kecemburuan sosial
10.	<b>Audien</b>	Individu	- Seseorang - Diri

**Gambar 2.2**  
**Mind Map Teks Psikologi Kohesivitas**



### **b. Sampel Teks Psikologi Komitmen Organisasi**

Menurut Blau & Boal komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi dan keterlibatan. Dalam hal ini, karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi atau perusahaan beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Muchlas, 2008:161).

Menurut Summers dan Acito komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota organisasi tertentu. Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi dan untuk kepentingan organisasi (Sutrisno, 2010:292).

Robbins mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja (Khikmah, 2005: 143).

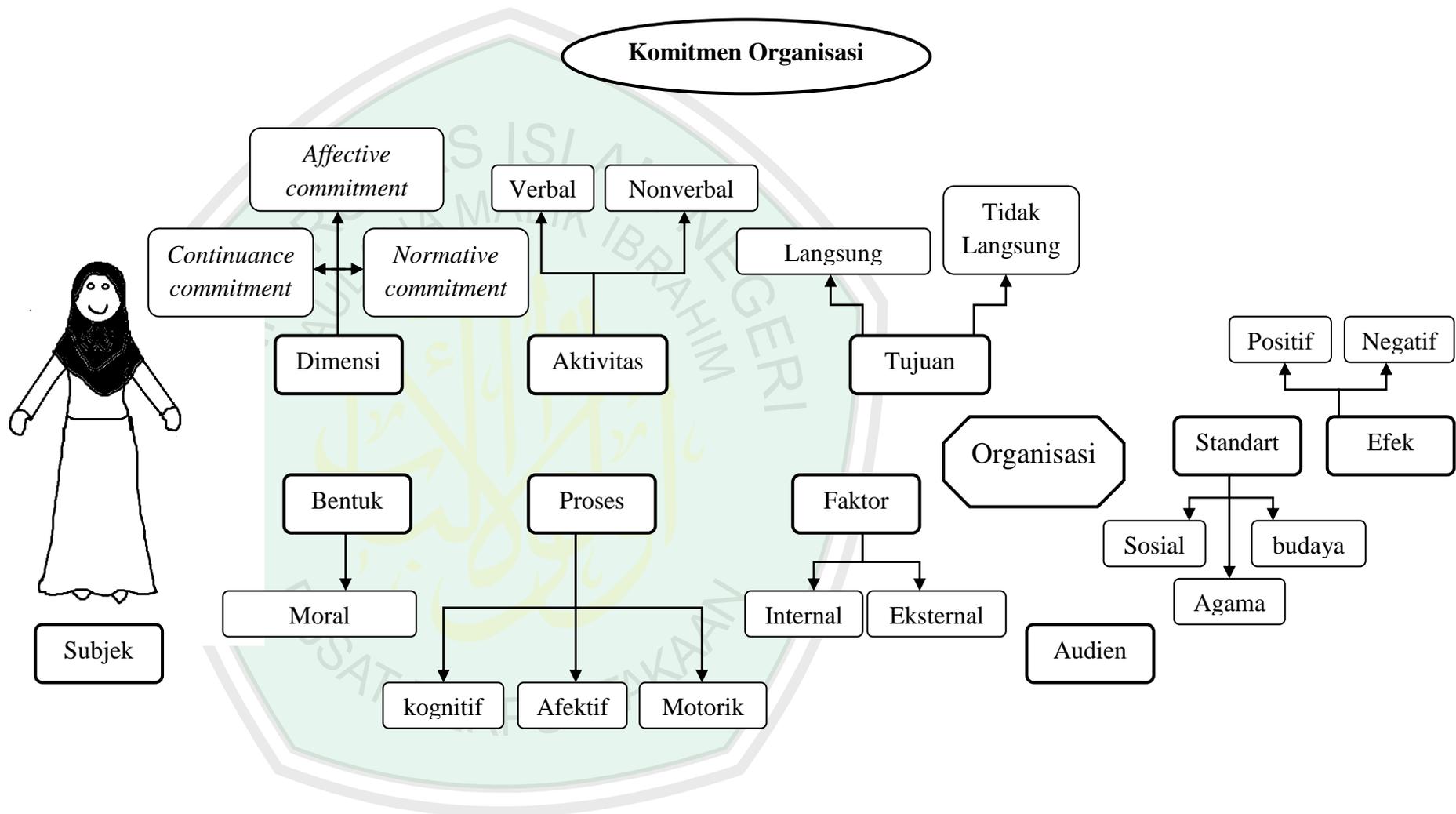
Menurut Mathis dan Jackson komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mowday menyebutkan komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan

keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008:155).

Minner mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Coopey & Harley menyebutkan komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi. Neal & Noertherafit mengatakan komitmen tidak sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap individu dengan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Bathaw & Grant menyebutkan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008:156).

Gambar 2.3

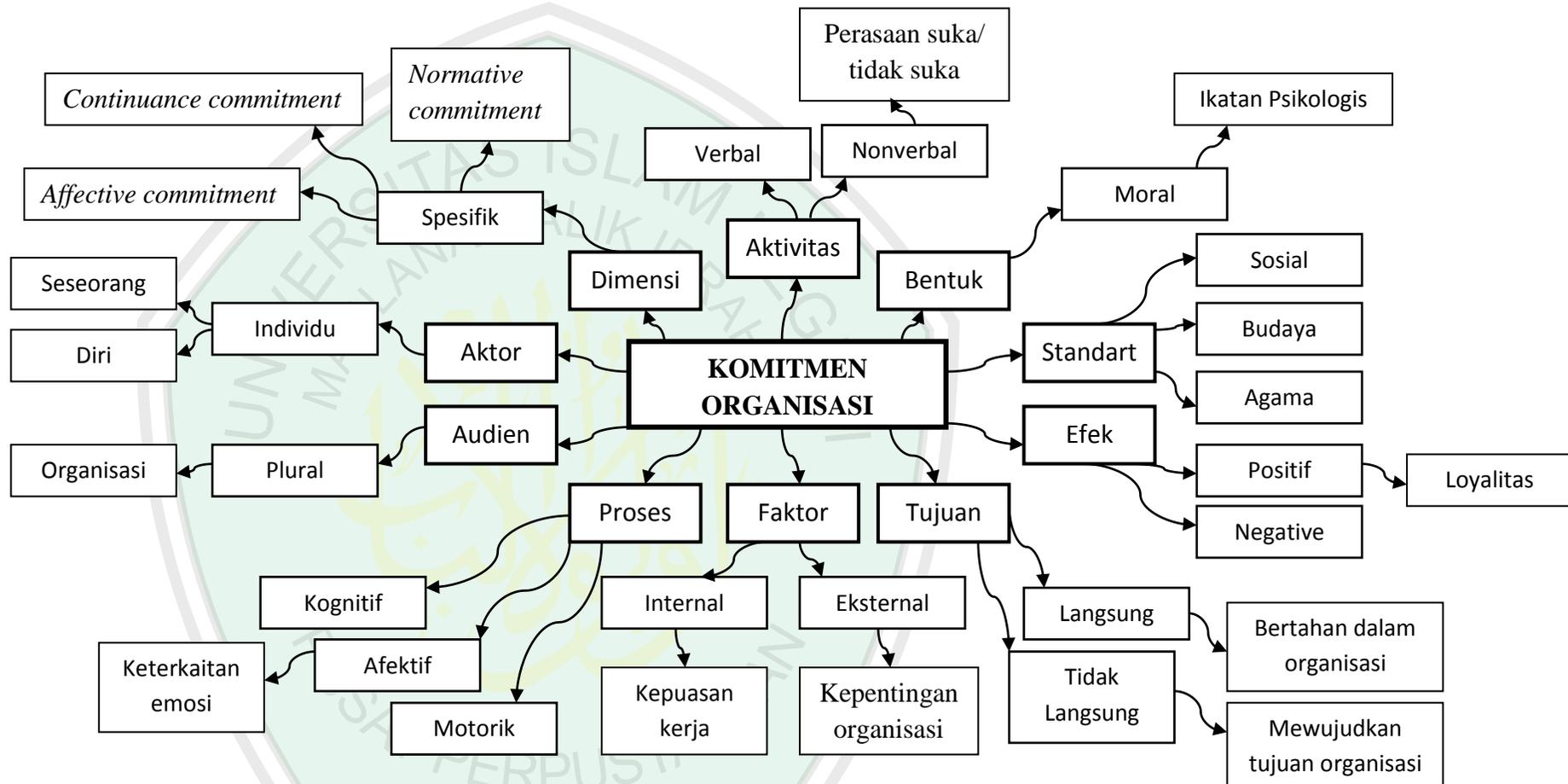
Pola Teks Psikologi Variabel Komitmen Organisasi



**Tabel 2.2**  
**Analisis Komponen Teks Psikologi Tentang Komitmen Organisasi**

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1.	<b>Aktor</b>	Individu	- Seseorang - Diri
2.	<b>Dimensi</b>	Spesifik	- <i>Affective commitment</i> - <i>Continuance commitment</i> - <i>Normative commitment</i>
3.	<b>Aktivitas</b>	Verbal	-
		Nonverbal	- Perasaan suka/ tidak suka
4.	<b>Bentuk</b>	Moral	- Ikatan psikologis
5.	<b>Proses</b>	Kognitif	-
		Afektif	- Keterkaitan emosi
		Motorik	-
6.	<b>Faktor</b>	Internal	- Kepuasan kerja
		Eksternal	- Kepentingan organisasi
7.	<b>Tujuan</b>	Langsung	- Bertahan dalam organisasi
		Tidak langsung	- Mewujudkan tujuan organisasi
8.	<b>Standart</b>	Sosial	-
		Budaya	-
		Agama	-
9.	<b>Efek</b>	Positif	- Loyalitas
		Negative	-
10.	<b>Audien</b>	Plural	- Organisasi

**Gambar 2.4**  
**Mind Map Teks Psikologi Komitmen Organisasi**



## 2. Telaah Teks Islam Variabel Kohesivitas dan Komitmen Organisasi

### a. Sampel Teks Kohesivitas

(surat Al-Hujarat: 10)



Artinya: orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.

(surat Ar-Ra'd: 11)

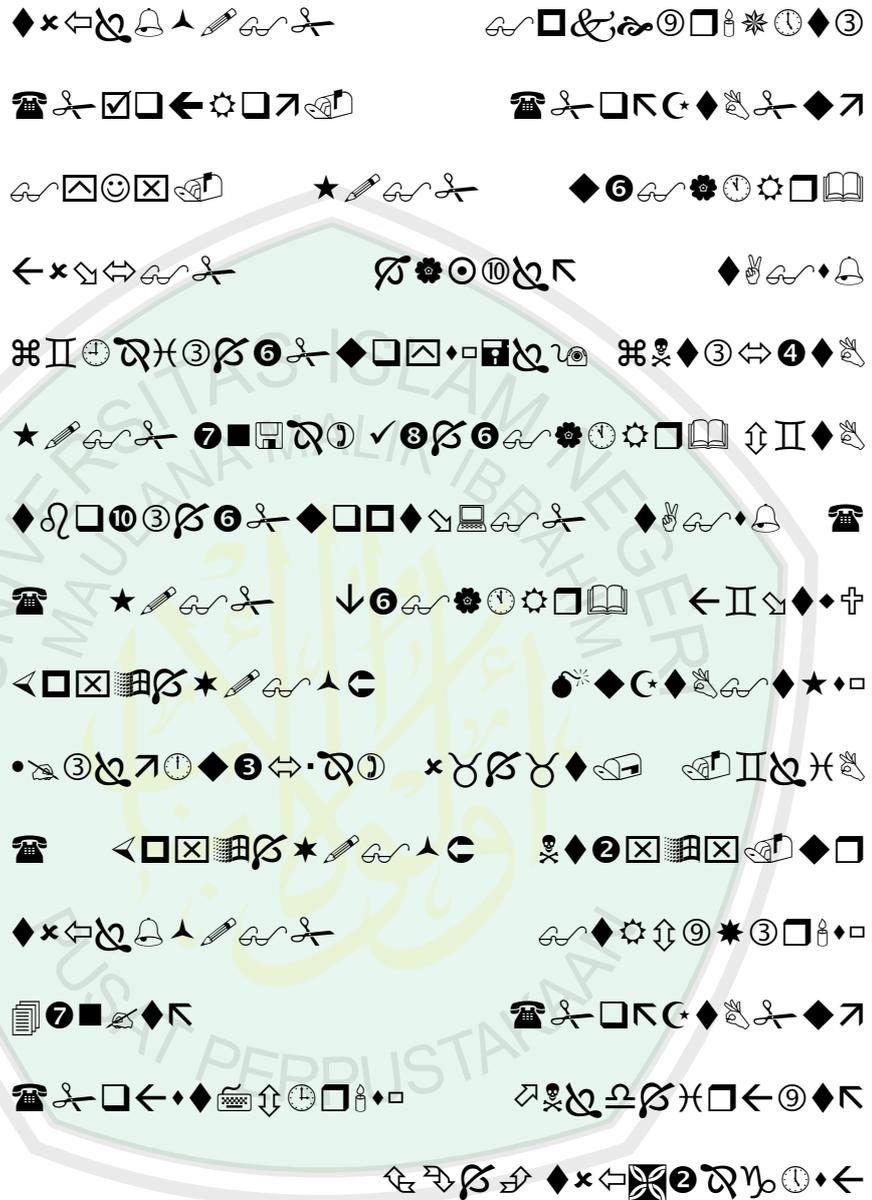




Artinya: bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa Malaikat yang mencatat amalan-amalannya. dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah. Tuhan tidak akan merobah Keadaan mereka, selama mereka tidak merobah sebab-sebab kemunduran mereka.

- b. Sampel Teks Komitmen Organisasi  
(surat Ash-Shaff: 14)



Artinya: Hai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penolong (agama) Allah sebagaimana Isa Ibnu Maryam telah berkata kepada pengikut-pengikutnya yang setia: "Siapakah yang akan menjadi penolong-penolongku (untuk menegakkan agama) Allah?" Pengikut-pengikut yang setia itu berkata: "Kamilah penolong-penolong agama Allah", lalu segolongan

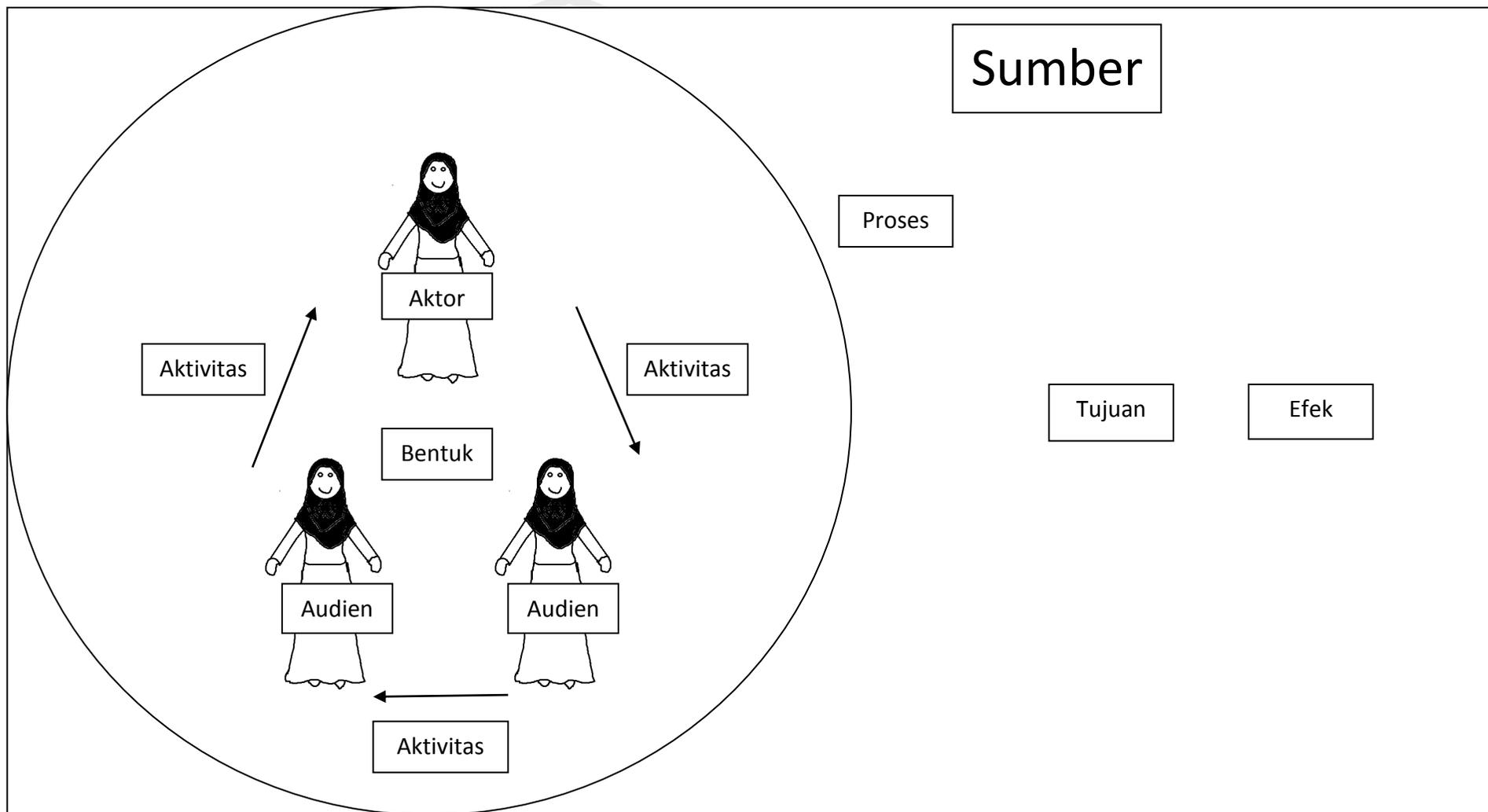


memperserikatkan seorompok dalam beribadat kepada Tuhannya".



Gambar 2.5

## Pola Teks Al-Qur'an Variabel Kohesivitas



**Tabel 2.3**  
**Analisis Komponen Teks Islam (Al-qur'an) Variabel Kohesivitas**

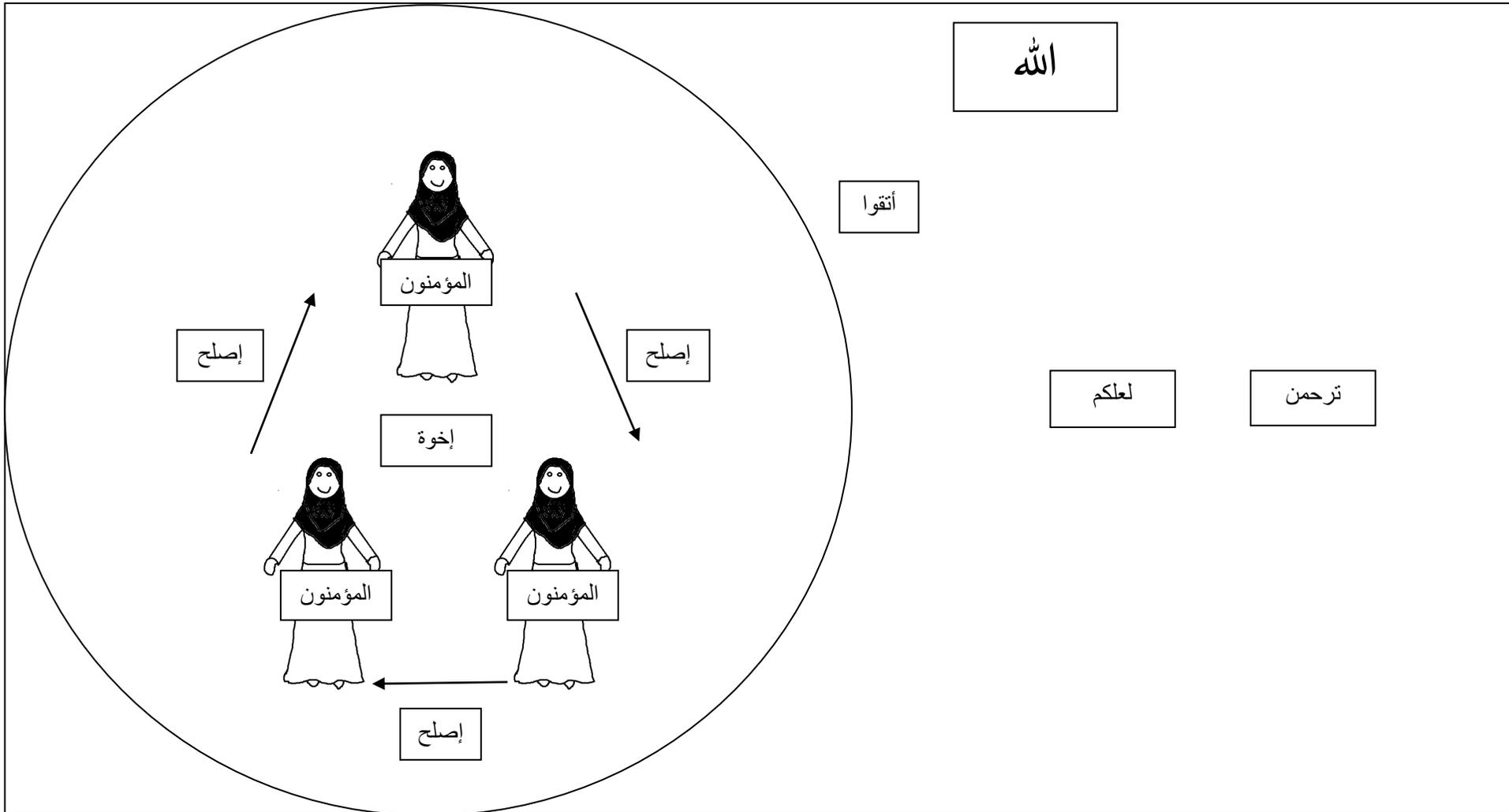
No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	(1) Individu	المؤمنون
		(2) Small group	
		(3) Plural	
2	Aktivitas	Verbal	
		Non verbal	إصلاح
3	Bentuk	Moral	إحوة
4	Proses	Kognitif	
		Afektif	
		Motorik	اتقوا
5	Audiens	(1) Individu	المؤمنون
		(2) Small group	
		(3) Plural	
6	Tujuan	Langsung	
		Tidak langsung	لعلكم
7	Standart	Agama	الله
8	Efek	Positif	ترحمون

**Tabel 2.4**  
**Inventaris, Eksplorasi dan Tabulasi Teks Islam (Al-quran) Variabel Kohesivitas**

No	Komponen	Kategori	Deskripsi	Translate	Sumber Al-Qur'an	Jumlah
1	Aktor	(1) Individu	المؤمنون	Orang-orang yang beriman	Q.S 2:76, 4:141, 4:162, 5:41, 5:57, 7:32, 5:82, 22:17, 23:1, 24:47, 29:47, 34:31, 40:7, 42:18, 49:10, 7:203, 60:10, 61:14	18
		(2) Small group				
		(3) Plural				
2	Aktivitas	Verbal				
		Non verbal	إِصْلَحْ	Damaikanlah	Q.S 2:160, 3:89, 4:146, 5:39, 6:48, 13: 23-24, 16:119, 19:4-5, 24:5, 40:8-9, 46:15, 7:142, 10:81	13
3	Bentuk	Moral	إِحْوَةٌ	Bersaudara	Q.S 2:109, 2:213, 2:220, 3:103, 4:23, 8:72, 9:11, 15:47, 49:10, 17:27, 7:65	11
4	Proses	Kognitif				
		Afektif				
		Motorik	اتَّقُوا	Takutlah	Q.S 49:12, 2:235, 5:3	3

5	Audiens	(1) Individu	المؤمنون	Orang-orang yang beriman	Q.S 2:76, 4:141, 4:162, 5:41, 5:57, 7:32, 5:82, 22:17, 23:1, 24:47, 29:47, 34:31, 40:7, 42:18, 49:10, 7:203, 60:10, 61:14	19
		(2) Small group				
		(3) Plural				
6	Tujuan	Langsung				
		Tidak langsung	لعلكم	Supaya kalain		
7	Standart	Agama	الله	Allah		
8	Efek	Positif	ترحمون	Mendapat rahmat	Q.S 17:28, 7:49, 36:45	3
TOTAL						54

Gambar 2.6  
Mind Map Teks Islam Variabel Kohesivitas



## 1. Rumusan Konseptual Teks Islam Variabel Kohesivitas

### a. General

Kohesivitas (إخوة) merupakan keeratan hubungan (إصلاح) anggota organisasi (المؤمنون) untuk berada dalam organisasi (لعلكم ترحمن) guna mencapai tujuan bersama (أتقوا الله).

### b. Partikular

Kohesivitas (إخوة) merupakan hubungan saling mempengaruhi (إصلاح) antar satu anggota dengan anggota yang lain (المؤمنون) dalam suatu organisasi agar tetap menjadi bagian dari organisasi (أتقوا الله) tersebut guna melakukan pencapaian tujuan organisasi bersama (لعلكم ترحمن).

## E. Hipotesis

Ada hubungan positif antara kohesivitas dengan komitmen organisasi dalam menjalankan tugas sebagai musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Ali UIN Maliki Malang

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2011:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Indikasi penelitian korelasi menurut Arikunto (2010:313), penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara satu variabel atau lebih variabel, dan apabila ada sejauh mana eratnya hubungan tersebut serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut.

#### **B. Variabel Penelitian**

##### **1. Identifikasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menentukan identifikasi variabel sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (*Independent Variable*) pada penelitian ini adalah kohesivitas.
- b. Variabel terikat/ tergantung (*Dependent Variable*) pada penelitian ini adalah komitmen organisasi.

Variabel Bebas (X) : Kohesivitas

Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi

### **C. Definisi Operasional**

1. Kohesivitas merupakan keeratan hubungan anggota organisasi untuk berada dalam organisasi guna mencapai tujuan bersama sebagai musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali.
2. Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis anggota pada organisasi untuk menerima dan menjalankan tujuan organisasi serta bertahan dalam organisasi musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali.

### **D. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2011:117) mengemukakan bahwa wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, ditentukan populasinya adalah seluruh musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali UIN Maliki Malang dengan jumlah populasi 112 dengan keterangan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Populasi**

No.	Nama Mabna	Jumlah Musyrifah
1.	Fatimah Az-Zahrah (Faza)	24
2.	Khadijah al Kubro (Khadijah)	24
3.	Ummu Salamah (USA)	32
4.	Asma b.Abi Bakr (ABA)	32
		112

Sumber: hasil wawancara dengan Kholidatul Imaniah (Musyrifah) tanggal 5 Oktober 2015

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik dan diharapkan mampu mewakili populasi (Sugiyono, 2011:118). Diadakan pengambilan sampel biasanya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Adapun pedoman pengambilan sampel menurut Arikunto (2010:117), yaitu untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, adalah subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, akan tetapi jika jumlah subjeknya besar maka jumlah sampel yang akan diambil adalah antara 10% - 15% atau 20% - 25%. Berdasarkan keterangan di atas peneliti mengambil sampel 56 subjek yaitu 50% dari jumlah musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali UIN Maliki Malang.

### 3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Quota Sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2009 : 67).

Teknik sampling ini juga dilakukan tidak mendasarkan diri pada strata atau daerah, tetapi mendasarkan diri pada jumlah yang sudah ditentukan. Dalam mengumpulkan data, peneliti menghubungi subjek yang memenuhi persyaratan ciri-ciri populasi, tanpa menghiraukan darimana asal subjek tersebut (asal masih dalam populasi). Biasanya yang dihubungi adalah subjek yang mudah ditemui, sehingga pengumpulan datanya mudah. Yang penting diperhatikan disini adalah terpenuhinya jumlah (quotum) yang telah ditetapkan (Arikunto, 2010: 184).

**Tabel 3.2**  
***Quota Sampling***

No.	Nama Mabna	Jumlah Musyrifah	Jumlah Sampling
1.	Fatimah Az-Zahrah (Faza)	24	12
2.	Khadijah al Kubro (Khadijah)	24	12
3.	Ummu Salamah (USA)	32	16
4.	Asma b.Abi Bakr (ABA)	32	16
		112	56

## E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang dipakai peneliti dalam mengumpulkan dengan harapan peneliti mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2011:308), sedangkan instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data dengan tujuan pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti cermat, lengkap dan sistematis, dalam penelitian kuantitatif instrumen yang digunakan dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi, kuesioner (Sugiyono, 2011:305).

### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:199).

Jenis kuesioner penelitian ini menggunakan metode skala sebagai pengumpulan data. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (variabel penelitian) (Sugiyono, 2011:134). Pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan *favourable* (pernyataan yang berisi mendukung objek langsung yang diukur/ mendukung tentang hal yang positif dan mendukung objek sikap yang diungkap), dan *unfavourable* (pernyataan yang berisi tentang hal yang negatif mengenai objek sikap, berisi kontra

terhadap objek sikap yang diungkap) (Azwar, 2011:39). Skala disajikan dalam bentuk tertutup dengan dimana responden sudah disediakan pilihan jawaban alternatif dan tinggal memilih jawaban yang tersedia.

## **2. Dokumentasi**

Merupakan sebuah metode dalam mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, surat kabar ataupun media lainnya (dalam Arikunto, 2010:274). Dalam hal ini, peneliti gunakan untuk mengumpulkan data tentang profil Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

## **3. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara juga menggunakan pertanyaan-pertanyaan seperti halnya dalam kuisisioner, hanya berbeda dalam segi pelaksanaannya. Bila pada kuisisioner pertanyaan-pertanyaan disajikan dalam bentuk tertulis, maka dalam wawancara pertanyaan-pertanyaan diajukan dalam bentuk lisan (Walgito, 2003 : 38).

## F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diungkap yaitu kohesivitas dan komitmen organisas. Untuk mengungkap hubungan variabel kohesivitas dan variabel komitmen organisasimusyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali UIN Maliki Malang.

Adapun metode yang digunakan dalam pengisian skala adalah pernyataan-pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada responden dan cara menjawabnya dilakukann dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

Bentuk angket dalam penulisan ini menggunakan skala likert. Metode ini menggunakan distorsi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Kriteria penilaian dari skala likert ini berkisar antara satu sampai dengan empat pilihan jawaban sebagai berikut:

1. Untuk butir pernyataan yang *favourable*
  - a. Skor 4 diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS)
  - b. Skor 3 diberikan untuk jawaban setuju (S)
  - c. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju (TS)
  - d. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)
2. Untuk butir pernyataan yang *unfavourable*
  - a. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS)
  - b. Skor 2 diberikan untuk jawaban setuju (S)
  - c. Skor 3 diberikan untuk jawaban tidak setuju (TS)
  - d. Skor 4 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

### a. Skala Kohesivitas

Penyusunan skala kohesivitas ini disusun mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Cota bahwa kohesivitas melibatkan dua dimensi penting, yakni (Hariadi, 2011:28):

- 1) Tugas sosial, yaitu berkaitan dengan individu yang tertarik pada tugas kelompok atau dalam hubungan sosial.
- 2) Individu group, yakni berkaitan dengan komitmen individu pada kelompok atau anggota yang lain.

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Kohesivitas**

Dimensi	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah Aitem
		F	UF	
Tugas sosial	a. Individu tertarik dengan tugas kelompok	1,2,3	13,14,15	6
	b. Individu tertarik pada kelompok secara sosial	4,5,6	16,17,18	6
Individu group	a. Keeratan individu dengan kelompok	7,8,9	19,20,21	6
	b. Keeratan individu dengan anggota yang lain	10,11,12	22,23,24	6
<b>Total</b>				<b>24</b>

## b. Komitmen Organisasi

Penyusunan skala komitmen organisasi ini disusun mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Meyer, Allen, dan Smith yang tertuang dalam tabel berikut bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu (Sopiah, 2008:157):

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak meemukan pekerjaan lain.
- 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Komitmen Organisasi**

Dimensi	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah Aitem
		F	UF	
Komitemen Afektif	a. Bangga terhadap organisasi tempat ia bekerja	1,2	21,22	4
	b. Ikut andil dalam pengembangan organisasi	3,4	23,24	4
	c. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik	5,6	25,26	4
	d. Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja	7,8	27,28	4
Continuance Commitment	a. Merasa rugi/kehilangan apabila keluar dari organisasi tempat ia bekerja	9,10	29,30	4
	b. Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan	11,12	31,32	4
	c. Merasa bahwa bekerja pada organisasi tersebut merupakan kesempatan/peluang terbaik	13,14	33,34	4
Normative Commitment	a. Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat ia bekerja	15,16	35,36	4
	b. Mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi tempat ia bekerja	17,18	37,38	4
	c. Berkeinginan untuk menghabiskan sisa karirnya pada organisasi tempat ia bekerja	19,20	39,40	4
<b>Total</b>				<b>40</b>

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Semakin tinggi validitas maka instrumen semakin valid atau sahih, semakin rendah validitas maka instrumen kurang valid (Arikunto, 2010:211).

Sedangkan menurut Azwar Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2008:5).

#### a. Uji Validitas Isi

Seleksi aitem berdasarkan evaluasi kualitatif. Evaluasi ini bertujuan untuk menguji apakah aitem yang ditulis sudah sesuai dengan *blue-print* dan indikator perilaku yang hendak diungkapkan, menguji apakah aitem telah ditulis sesuai dengan kaidah penulisan yang benar dan melihat apakah aitem-aitem yang ditulis masih mengandung *social desirability* yang tinggi. evaluasi dan seleksi aitem dalam tahap ini dikerjakan oleh suatu panel ahli. Sedapat mungkin

panel ini terdiri atas ahli pengukuran (psikometri) dan ahli dalam masalah atribut yang hendak diukur oleh skala yang sedang disusun. Hasil analisis kualitatif ini akan mengklasifikasikan masing-masing aitem menjadi diterima, diterima dengan perbaikan dan ditolak. Hasil evaluasi dari para ahli (*expert judgement*) tersebut didasari oleh subjektivitas masing-masing, namun kesepakatan mereka mengenai kualitas suatu aitem menjadi dasar yang kuat untuk menegakkan validitas isi (*content validity*) khususnya validitas logis (*logical validity*) ketika nanti aitem-aitem tersebut telah disusun menjadi satu skala (Azwar, 2012:76).

**b. Uji validitas konstruk**

Adapun standart pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan validitas aitem pada skala kohesivitas dan komitmen organisasi adalah 0.30 sehingga aitem dianggap valid apabila  $r_{ix} \geq 0,30$  (Azwar, 2011: 65). Namun, apabila jumlah aitem yang valid ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan sedikit kriteria dari 0.30 menjadi 0.25 atau 0.20 (Azwar, 2011: 65).

Adapun untuk perhitungan validitas ini dilakukan dengan menggunakan program komputer analisa kesahihan butir aitem dari segi program IBM SPSS 20.00 *for windows*.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221) reliabilitas adalah suatu instrumen cukup bisa dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Sedangkan menurut Azwar (2008:4) bahwa reliabilitas adalah sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Apabila datanya memang sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, akan tetap sama. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berkisar mulai dari 0,0 sampai dengan 1,0. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,0 berarti semakin tinggi reliabilitas (Azwar, 2008:10).

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik varians *Alpha Cronbach* yang dibantu dengan program IBM SPSS 20.00 *for windows* (Arikunto, 2010:239). Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\sum \alpha_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas aitem

K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur dari dua alat yang parallel berarti konsistensi antara keduanya semakin baik. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1.00. Jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas (Azwar, 2008:10)

#### H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapat kesimpulan dari hasil penelitian. Untuk mengetahui signifikansi terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Peneliti menggunakan *product moment*. Serta dalam melakukan perhitungan tersebut peneliti menggunakan bantuan program IBM SPSS 20.00 *for windows*.

Data mentah yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dalam beberapa tahap sebagai berikut:

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menguji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi (Nisfiannoor, 2009:96)

## 2. Mencari Mean

Mencari nilai *mean* diperoleh dari menjumlahkan seluruh nilai dan membaginya dengan jumlah subjek. Dalam istilah sehari-hari ia disebut angka rata-rata. Dalam *statistic* disebut *mean* arimetrik dengan diberi simbol M. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut (Hadi, 2004:272) :

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

Keterangan:

M : *Mean*

N : Jumlah subyek

X : Banyaknya nomer pada variabel X, jumlah nilai

## 3. Mencari Standart Deviasi

Setelah nilai *mean* diketahui, maka selanjutnya yaitu mencari nilai standar deviasi (SD), adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Hadi, 2004: 285) :

$$SD = \frac{\sqrt{\sum fx^2}}{N}$$

Keterangan:

SD : Standar Deviasi

$\sum fx^2$  : Skor X

N : Jumlah Subyek

#### 4. Mencari Kategorisasi

Tingkat kohesivitas dan komitmen organisasi pada musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Uneversitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat dilihat melalui kategorisasi model distribusi normal, adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Standart Pembagian Klasifikasi**

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

#### 5. Korelasi *Product Moment*

Untuk menjawab permasalahan apakah ada hubungan antara kohesivitas terhadap komitmen organisasi pada musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka digunakan metode analisis korelasi *product moment* dengan bantuan program komputer IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 20.00 for windows. Perhitungan kolerasi antara

variabel kohesivitas dengan variabel komitmen organisasi tersebut menggunakan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2010:317):

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Product Moment.

N = Jumlah Subyek.

$\sum x$  = Jumlah Skor Aitem (x).

$\sum y$  = Jumlah Skor Skala atau skor total (y)

$\sum xy$  = Jumlah Perkalian Aitem (x) dan Skor Total (y)

$\sum x^2$  = Jumlah Kuadrat Skor Aitem (x)

$\sum y^2$  = Jumlah Kuadrat Skor Total (y)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Subjek Penelitian

Ma'had Sunan Ampel Al-Ali merupakan wujud dari strategi pengembangan kelembagaan keenam yaitu kemampuan membangun *biah Islamiyah* yang mampu menumbuhkan *akhlakul karimah* bagi setiap civitas akademika. Pada tanggal 26 Agustus 2000 ma'had mulai dioperasikan untuk para mahasantri yang terdaftar sebagai mahasiswa baru dari semua fakultas. Berada di area kampus Ma'had Sunan Ampel Al-Ali terdiri dari Sembilan mabna (unit bangunan) yang terbagi untuk mahasantri putra sebanyak lima mabna dan empat mabna untuk santri putri yang pembangunannya diselesaikan pada tahun 2006. Empat mabna untuk mahasantri putri meliputi mabna Ummu Salamah, mabna Asma b.Abi Bakr, mabna Fatima al Zahra dan mabna Khadijah al Kubro. Setiap mabna mahasantri putri terdapat musyrifah yang bertugas mendampingi mahasantri dalam kegiatan akademik dan spiritual serta menjadi tutor sebaya bagi mahasantri baru. Musyrifah adalah mahasiswi semester 3,5,7 yang memiliki kualifikasi rajin dalam beribadah, santun pada guru dan seniornya, sayang pada adik-adik junior dan sesamanya, cakap dalam disiplin ilmu yang diminati dan cakap dalam bahasa asing (arab dan inggris) yang diterima diseleksi rekrutmen musyrifah setiap tahun.

## **B. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 2 November 2015 sampai dengan 3 November 2015 di Ma'had Sunan Ampel Al-Ali khususnya mabna Ummu Salamah mabna Asma b.Abi Bakr, mabna Fatima al Zahra dan mabna Khadijah al Kubro. Secara keseluruhan jumlah musyrifah seluruh mabna sebanyak 112 orang. Pada mabna Ummu Salamah terdapat 32 orang musyrifah, pada Asma b.Abi Bakr terdapat 32 musyrifah, pada mabna Fatima al Zahra terdapat 24 orang musyrifah dan pada mabna Khadijah al Kubro terdapat 24 orang musyrifah. Dalam penelitian ini sebanyak 56 orang musyrifah bersedia mengisi skala yang telah dibagikan secara random sesuai kuota yang telah ditetapkan.

## **C. Deskripsi Hasil Penelitian**

### **1. Hasil Uji Validitas**

#### **a. Kohesivitas**

Berdasarkan hasil uji validitas konstruk yang telah dilakukan pada skala kohesivitas dari 24 aitem ada 23 aitem yang valid dan 1 aitem yang tidak valid yakni aitem 8 karena batas minimum koefisien korelasi validitas  $r \geq 0,30$ . Dengan hasil nilai koefisien korelasi yang tidak valid sebesar 0,208. Hasil nilai koefisien korelasi yang valid berkisar dari 0,321 sampai dengan 0,726.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Skala Kohesivitas**

Dimensi	Indikator	No. Aitem		Jumlah Aitem
		Aitem Valid	Aitem Gugur	
Tugas sosial	a. Individu tertarik dengan tugas kelompok	1,2,3,13,14,15		6
	b. Individu tertarik pada kelompok secara sosial	4,5,6,16,17,18		6
Individu group	a. Keeratan individu dengan kelompok	7,9,19,20,21	8	6
	b. Keeratan individu dengan anggota yang lain	10,11,12,22,23,24		6
<b>Total</b>				<b>24</b>

**b. Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil uji validitas konstruk yang telah dilakukan pada skala komitmen organisasi dari 40 aitem ada 39 aitem yang valid dan 1 aitem yang tidak valid yakni aitem 21 karena batas minimum koefisien korelasi validitas  $r \geq 0,30$ . Dengan hasil nilai koefisien korelasi yang tidak valid sebesar 0,194. Hasil nilai koefisien korelasi yang valid berkisar dari 0,308 sampai dengan 0,723.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi**

Dimensi	Indikator	No. Aitem		Jumlah Aitem
		Aitem Valid	Aitem Gugur	
Komitemen Afektif	a. Bangga terhadap organisasi tempat ia bekerja	1,2, 22	21	4
	b. Ikut andil dalam pengembangan organisasi	3,4,23,24		4
	c. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik	5,6, 25,26		4
	d. Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja	7,8, 27,28		4
Continuance Commitment	a. Merasa rugi/kehilangan apabila keluar dari organisasi tempat ia bekerja	9,10, 29, 30 40		4
	b. Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan	11,12, 31, 32		4
	c. Merasa bahwa bekerja pada organisasi tersebut merupakan kesempatan/peluang terbaik	13,14, 33, 34		4
Normative Commitment	a. Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat ia bekerja	15,16, 35, 36		4
	b. Mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi tempat ia bekerja	17,18, 37, 38		4
	c. Berkeinginan untuk menghabiskan sisa karirnya pada organisasi tempat ia bekerja	19,20, 39, 40		4
<b>Total</b>				<b>40</b>

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang dibantu dengan program IBM SPSS 20.00 *for windows*. Koefisien reliabilitas berada pada rentang antara 0 sampai dengan 1,00, jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas (Azwar, 2012:112) maka ditemukan nilai alpha sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kohesivitas**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.890	24

Skala kohesivitas mempunyai koefisien alpha sebesar 0,888

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.921	40

Skala komitmen organisasi mempunyai koefisien alpha sebesar 0,918

Hasil uji reliabilitas pada kedua skala diatas dapat dikatakan reliabel karena hasil kedua variabel tersebut mendekati 1,0 yang artinya semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,0 berarti semakin tinggi reliabilitas (Azwar, 2008:10). Sehingga kedua skala tersebut layak untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian yang telah dilakukan.

### 3. Hasil Uji Normalitas

Derajat Normalitas data dapat diketahui menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dari angket kohesivitas dan komitmen organisasi dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 20.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kohesivitas (Y)	0,158	Normal
Komitmen Organisasi (X)	0,200	

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal karena memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ .

#### 4. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil deskripsi data yaitu dengan melakukan kategorisasi dari masing-masing variabel. Kategorisasi ini didasarkan pada nilai mean hipotetik. Nilai mean hipotetik dan *standard deviation* untuk masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Nilai Rerata Hipotetik dan *Standard Deviation* Hipotetik**

Variabel	N	Data Hipotetik			
		Mean	Skor		SD
			Min	Max	
Kohesivitas	56	75	61	92	8
Komitmen Organisasi	56	130	106	156	12

Hasil dari kategorisasi dari masing-masing variabel menggunakan mean hipotetik dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Kategorisasi Variabel Kohesivitas dan Komitmen Organisasi**

Variabel	Kategorisasi	Kriteria		Frekuensi	%
Kohesivitas	Tinggi	$X \geq 83$	83 - 92	12	21,4%
	Sedang	$68 \leq X < 83$	68 - 83	35	62,5%
	Rendah	$X < 68$	61 - 68	9	16,1%
<b>TOTAL</b>				<b>56</b>	<b>100%</b>
Komitmen Organisasi	Tinggi	$X \geq 141$	141 - 156	12	21,4%
	Sedang	$117 \leq X < 141$	117 - 141	36	64,3%
	Rendah	$X < 117$	106 - 117	8	14,3%
<b>TOTAL</b>				<b>56</b>	<b>100%</b>

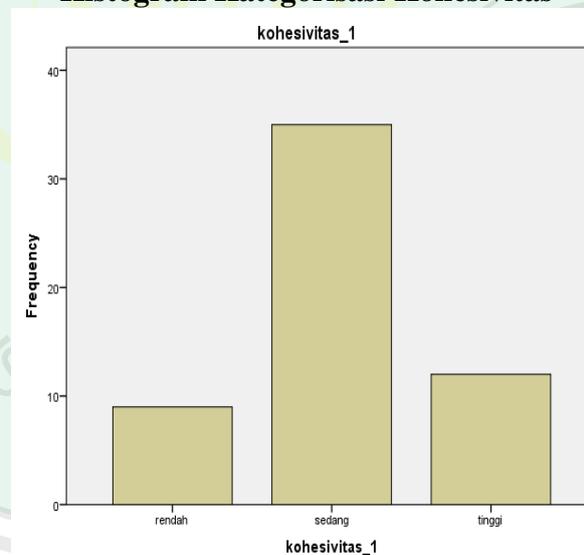
**a. Prosentase Tingkat Kohesivitas**

Untuk mengetahui prosentase tingkat kohesivitas, pada penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti membuat standarisasi dengan membagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, tinggi. Dimana penentuan norma penelitian dilakukan setelah nilai *mean* (M) hipotetik dan standar deviasi (SD) hipotetik diketahui. Dari hasil tersebut dapat dilakukan standarisasi menjadi tiga kategori dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Frekuensi Tingkat Kohesivitas**

Kategorisasi	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 83$	12	21,4%
Sedang	$68 \leq X < 83$	35	62,5%
Rendah	$X < 68$	9	16,1%
Jumlah		56	100%

**Gambar 4.1**  
**Histogram Kategorisasi Kohesivitas**



Dari histogram diatas dapat diketahui bahwa tingkat kohesivitas responden yang paling tinggi terdapat pada kategori sedang / cukup dengan prosentase 62,5% atau 35 orang, sedangkan responden yang memiliki kohesivitas tinggi / baik sebesar 21,4% atau 12 orang dan responden yang memiliki kohesivitas rendah / kurang sebesar 16,1% atau 9 orang responden yang memiliki kategori rendah.

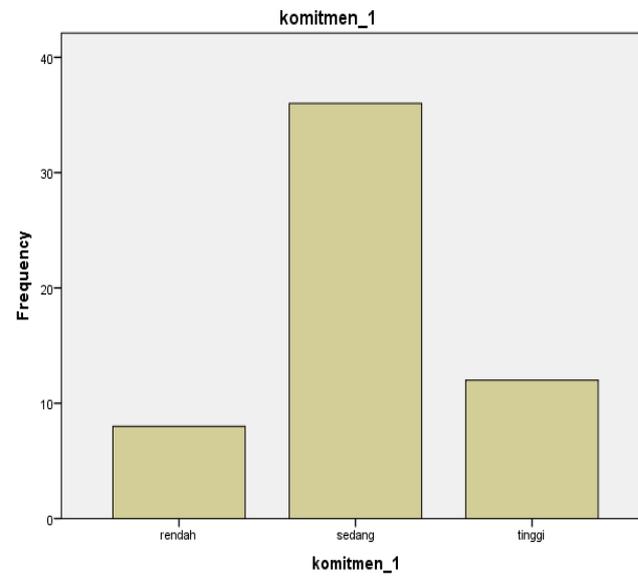
### b. Prosentase Tingkat Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui prosentase komitmen organisasi pada penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti membuat standarisasi dengan membagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, tinggi. Dimana penentuan norma penelitian dilakukan setelah nilai *mean* (M) hipotetik dan standar deviasi (SD) hipotetik diketahui. Dari hasil tersebut dapat dilakukan standarisasi menjadi tiga kategori dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Frekuensi Tingkat Komitmen Organisasi**

Kategorisasi	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 141$	12	21,4%
Sedang	$117 \leq X < 141$	36	64,3%
Rendah	$X < 117$	8	14,3%
Jumlah		56	100%

**Gambar 4.2**  
**Histogram Kategorisasi Komitmen Organisasi**



Dari histogram diatas dapat diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi responden yang paling tinggi terdapat pada kategori sedang / cukup dengan prosentase 64,3% atau 36 orang, sedangkan responden yang memiliki komitmen organisasi tinggi / baik sebesar 21,4% atau 12 orang dan responden yang memiliki komitmen organisasi rendah / kurang sebesar 14,3% atau 8 orang responden yang memiliki kategori rendah.

## 5. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel kohesivitas dengan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 20 *for windows* yang digunakan untuk menguji apakah

ada hubungan antar dua variabel ini. Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara kohesivitas dengan komitmen organisasi dalam menjalankan tugas sebagai musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Adapun hasil dari uji korelasi antara variabel kohesivitas dengan komitmen organisasi sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil korelasi**

		Komitmen Organisasi	Kohesivitas
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kohesivitas	Pearson Correlation	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

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

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kohesivitas dengan komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien r yang positif sebesar 0,775 dan signifikan dengan  $p < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa

hipotesis diterima, sehingga terdapat hubungan yang positif antara kohesivitas dengan komitmen organisasi dalam menjalankan tugas sebagai musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Artinya apabila musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki kohesivitas yang tinggi, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi pula, begitupun sebaliknya. Selain itu dengan nilai korelasi 0,775 menunjukkan bahwa kohesivitas memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 60%.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Tingkat Kohesivitas pada Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

Berdasarkan hasil analisis tingkat kohesivitas pada Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang telah dilakukan analisis dengan bantuan SPSS 20 *for window*, menunjukkan bahwa terdapat tiga kategori tingkat kohesivitas dengan prosentase yang berbeda-beda yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pada taraf sedang memiliki prosentase sebanyak 62,5%, yakni sebanyak 35 musyrifah, pada taraf tinggi prosentase sebanyak 21,4%, yakni 12 musyrifah, dan taraf rendah dengan prosentase 16,1% yakni sebanyak 9 musyrifah.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa prosentase kohesivitas para musyrifah cukup sedang karena hubungan yang terjalin antar musyrifah juga didasari akan daya saing untuk menjadikan mabna binaan menjadi yang terbaik diantara mabna yang lainnya. Diwakili dengan prosentase sebesar 62,5% yakni sebanyak 35 musyrifah dari 56 orang responden yang memiliki tingkat kohesivitas pada tingkat yang rendah, dari hal ini dapat diketahui bahwa penggunaan waktu bersama, beratnya inisiasi menjadi anggota kelompok, ukuran kelompok, ancaman-ancaman luar, dan kisah sukses sebelumnya Sejalan dengan pemikiran Muchlas menyatakan bahwa kohesivitas atau kekompakan kelompok dapat dipengaruhi oleh penggunaan waktu bersama, beratnya inisiasi menjadi anggota kelompok, ukuran kelompok, ancaman-ancaman luar, dan kisah sukses sebelumnya (Muchlas, 2008: 263).

Kemudian sebanyak 21,4% yaitu 12 orang musyrifah memiliki tingkat kohesivitas yang tinggi hal ini menggambarkan bahwa kohesivitas yang tinggi ditandai dengan kemudahan dalam menetapkan tujuan, kemudahan dalam mencapai tujuan, anggota akan tinggal lebih lama dalam kelompok, anggota ikut ambil bagian pada kegiatan, komitmen anggota dalam menyelesaikan tugas. Ketika kohesivitas meningkat, ketidakhadiran anggota menurun dan anggota berkomitmen terhadap tujuan kelompok. Sejalan dengan pemikiran Johnson dan Johnson mengemukakan bahwa kehesivitas yang tinggi

ditandai dengan kemudahan dalam menetapkan tujuan, kemudahan dalam mencapai tujuan, anggota akan tinggal lebih lama dalam kelompok, anggota ikut ambil bagian pada kegiatan, komitmen anggota dalam menyelesaikan tugas. Ketika kohesivitas meningkat, ketidakhadiran anggota menurun dan anggota berkomitmen terhadap tujuan kelompok (Johnson&Johnson, 2012:103).

Dalam kajian islam kohesivitas dapat dikaitkan dengan konsep persaudaraan yang dijelaskan dalam Al-qur'an pada surat Al-Hujarat ayat 10 sebagai berikut:

﴿لَا تَجِدُ أُمَّةً مُّسْلِمَةً لَّأَنْ يَكْفُرُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ إِنَّا جَمَعْنَاهُمْ عَلَىٰ طَرَفٍ آسِنٍ ﴿١٠﴾﴾

Artinya: orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.

Seperti yang dipaparkan oleh Muchlas semakin besar saling ketertarikan antar anggota kelompok dan semakin sesuai tujuan-tujuan kelompok dengan individu, makin besarlah kekompakan atau kohesivitas kelompoknya (Muchlas, 2008:262). Jika suatu kelompok dengan anggota yang memiliki tujuan sama seperti ayat diatas yang ingin mendapatkan rahmat Allah maka akan menjaga hubungan antar anggota dengan berdamai karena memiliki kepentingan yang sama.

Pada tingkat rendah 16,1% yakni sebanyak 9 musyrifah ini menggambarkan musyrifah tidak begitu tertarik kepada kegiatan di ma'had dan tidak peduli atas pencapaian kelompoknya. Mengutip dari Festinger bahwa anggota yang keeratannya hubungannya dengan kelompok tidak seberapa, akan tidak begitu tertarik dengan kegiatan kelompok dan tidak peduli atas hasil kelompok (Indrawijaya,2010:82).

## **2. Tingkat Komitmen Organisasi pada Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

Berdasarkan hasil analisis tingkat komitmen organisasi pada Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang telah dilakukan analisis dengan bantuan SPSS 20 *for window*, menunjukkan bahwa terdapat tiga kategori tingkat kohesivitas dengan prosentase yang berbeda-beda yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pada taraf sedang memiliki prosentase sebanyak 64,3%, yakni sebanyak 36 musyrifah, pada taraf tinggi prosentase sebanyak 21,4%, yakni 12 musyrifah, dan taraf rendah dengan prosentase 14,3% yakni sebanyak 8 musyrifah.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa prosentase kohesivitas para musyrifah cukup sedang karena komitmen musyrifah pada organisasinya tidak timbul dari nilai-nilai dalam diri musyrifah melainkan atas adanya pengawasan dari atasan dalam kinerja yang

dilakukan oleh musyrifah. Diwakili dengan prosentase sebesar 64,3% yakni sebanyak 36 musyrifah dari 56 orang responden, dari hal ini dapat diketahui bahwa *initial works experiences, job scope, supervision, good consistency organizational* cukup memengaruhi komitmen organisasi pada musyrifah.

Sejalan dengan pendapat Steers dan Porter mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal. Faktor organisasi, meliputi *intinial works experiences, job scope, supervision, good consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memeunculakan tanggung jawab. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternative pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya (Sopiah, 2008: 164).

Kemudian sebanyak 21,4% atau 12 orang musyrifah memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. hal ini sesuai dengan kajian islam komitmen organisasi yang dikaitkan dengan konsep pengikut setia yang dijelaskan dalam Al-qur'an pada surat Ash-Shaff ayat 14 sebagai berikut:



menang atas musuh-musuhnya, lalu mereka adalah orang yang menang. Sesuai dengan pendapat Bathaw & Grant menyebutkan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008:156).

Pada tingkat yang rendah prosentase yang didapatkan sebesar 14,3 % atau sebanyak 8 orang musyrifah yang keterlibatan dirinya dalam kegiatan yang diadakan oleh ma'had relative rendah serta sikap kurang peduli terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Mowday yang menyatakan jika komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi, keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008:155).

### **3. Hubungan Kohesivitas dengan Komitmen Organisasi pada Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Malang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kohesivitas dengan komitmen organisasi. Ditunjukkan dengan koefisien  $r$  yang

positif sebesar 0,775 dan signifikan dengan  $p < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga terdapat hubungan yang positif antara kohesivitas dengan komitmen organisasi dalam menjalankan tugas sebagai musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Artinya apabila musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki kohesivitas yang tinggi, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kohesivitas maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trihapsari dan Nashori bahwa ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kohesivitas dengan komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis  $r_{xy} 0,680$  dengan  $p < 0,01$ . Jadi, semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kohesivitas kelompok maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi.

Robbins menyatakan bahwa semakin kohesif suatu kelompok, para anggota semakin mengarah ke tujuan. Selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen bagi organisasi yang tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai adanya penyesuaian yang tinggi dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada

hasil kearah pencapaian tujuan. Anggota yang mempunyai kohesivitas yang tinggi terhadap kelompoknya akan mempunyai keinginan yang rendah untuk keluar dari organisasi dimana kelompok itu berada (Robbins, 2002:114).

Berdasarkan hasil analisis data, komitmen organisasi pada penelitian ini dapat dipengaruhi oleh faktor karakteristik personal, karakteristik pekerjaan atau peran, karakteristik struktural, karakteristik atau kualitas pengalaman kerja. Karakteristik personal adalah kondisi potensi, kapasitas kemampuan, kemauan seorang sesuai kebutuhan dunia kerja, termasuk didalamnya kohesivitas.

Selain itu dengan nilai korelasi 0,775 menunjukkan bahwa kohesivitas memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 60%. Sehingga, masih ada faktor lain yang dapat berkorelasi dengan komitmen organisasi. Salah satu faktor lain yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, seperti yang dinyatakan dalam penelitian Anastasia dan Eddy (dalam Tania, 2013) bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja telah terbukti sebagai faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Apabila motivasi kerja meningkat maka komitmen organisai pada anggota pun akan naik karena adanya motivasi kerja akan membuat anggota organisasi tersebut bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menimbulkan komitmen anggota terhadap organisasinya. Kemudian adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi karena anggota yang memiliki kepuasan kerja akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi dan mempunyai

keinginan kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi sehingga akan menumbuhkan komitmen organisasi.

Peneliti menyadari dalam penelitian ini masih banyak kelemahan yang patut dikemukakan. Sehingga penelitian mendatang perlu dilakukan untuk dapat menggali data lebih lanjut dan menghasilkan data yang lebih kaya dan akurat terkait penelitian tentang kohesivitas dan komitmen organisasi.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kohesivitas pada Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang memiliki kategori kohesivitas sedang sebesar 62,5%, yakni sebanyak 35 musyrifah, yang merupakan mayoritas dan dapat diartikan memiliki cukup keeratan hubungan antar musyrifah. Pada taraf tinggi prosentase sebanyak 21,4%, yakni 12 musyrifah, dan taraf rendah dengan prosentase 16,1% yakni sebanyak 9 musyrifah.
2. Tingkat komitmen organisasi pada Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang memiliki kategori komitmen organisasi sedang sebesar 64,3%, yakni sebanyak 36 musyrifah, yang merupakan mayoritas dalam arti memiliki cukup ikatan psikologis antara musyrifah dengan ma'had sebagai tempat organisasinya. Pada taraf tinggi prosentase sebanyak 21,4%, yakni 12 musyrifah, dan taraf rendah dengan prosentase 14,3% yakni sebanyak 8 musyrifah.

3. Dari hasil analisis data penelitian juga diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara kohesivitas dengan komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,775. Selain itu, dalam penelitian ini terungkap adanya peran kohesivitas dalam meningkatkan komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan sebesar 60%, sehingga bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kohesivitas maka semakin tinggi pula komitmen organisasi Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Bagi musyrifah diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi dan kohesivitas terkait kinerja terhadap organisasinya
2. Bagi Ma'had Sunan Ampel Al-Ali, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sekaligus bahan rujukan dalam rangka pengembangan kohesivitas musyrifah agar memiliki keeratan yang lebih, serta pengembangan komitmen organisasi agar ikatan psikologis musyrifah dengan organisasi lebih terbangun.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang masih belum terungkap dalam penelitian ini

yang memengaruhi atau memiliki hubungan dengan kohesivitas dan komitmen organisasi sehingga dapat menyempurnakan isi penelitian ini serta menjadi pertimbangan dalam penelitian dengan tema yang lebih variatif terkait pengembangan ilmu psikologi.



Nama Asli :  
 Mabna/ No. Kamar :  
 Lama Jabatan :

Dalam angket ini tidak ada jawaban yang benar dan salah, maka jawablah pertanyaan dengan keadaan yang sadar dan sebenarnya. Setiap nomor mempunyai jawaban SS, S, TS dan STS, dimana :

**S** = **Setuju**  
**SS** = **Sangat Setuju**  
**TS** = **Tidak Setuju**  
**STS** = **Sangat Tidak Setuju**

Cara Pengisian Angket :

Beri tanda silang (√) pada salah satu alternatif jawaban SS, S, TS, atau STS yang sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya.

😊 SELAMAT MENGERJAKAN 😊

No.	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1	Saya melaksanakan tugas sebagai musyrifah dengan bersemangat				
2	Menurut saya, tugas musyrifah tidak mengganggu aktifitas saya yang lain				
3	Saya mendahulukan urusan sebagai musyrifah daripada kepentingan lain				
4	Saya menjadi musyrifah agar terus berinteraksi dengan banyak orang				
5	Saya menikmati kebersamaan dengan musyrifah lain di ma'had				
6	Hubungan saya dengan musyrifah yang lain sangat erat dan baik				
7	Saya membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan ma'had				
8	Saya bekerjasama dengan musyrifah lain untuk mencapai program kerja yang telah disepakati				
9	Saya memikirkan tugas musyrifah saat sedang beraktivitas diluar ma'had				
10	Saya menghabiskan waktu santai bersama anggota musyrifah yang lain				
11	Saya sering bertukar cerita dengan musyrifah lainnya diluar urusan ma'had				
12	Saya bersimpati saat musyrifah lainnya tertimpa musibah				

13	Saya malas-malasan saat melaksanakan tugas musyrifah				
14	Saya nyaman dengan kehidupan sebelum menjadi musyrifah				
15	Urusan pribadi saya dahulukan daripada tugas musyrifah				
16	Saya menutup diri pada orang-orang baru				
17	saya merasa risih jika bersama dengan musyrifah lain di ma'had				
18	Saya hanya bertegur sapa dengan musyrifah lain ketika bertemu				
19	Saya acuh saat musyrifah lain mengatasi masalah ma'had				
20	Saya lebih suka melaksakan tugas musyrifah sendiri				
21	Tugas musyrifah hanya saya pikirkan ketika di ma'had				
22	Saya menghabiskan waktu luang seorang diri				
23	Saya hanya membicarakan urusan ma'had dengan musyrifah lainnya				
24	Bukan urusan saya saat musyrifah lain tertimpa musibah				
1	Saya bangga menjadi musyrifah				
2	Saya menjaga nama baik musyrifah dimanapun berada				
3	Saya memberi masukan saat rapat musyrifah				
4	Saya memberikan bantuan saat diminta untuk urusan ma'had				
5	Sejauh ini menjadi musyrifah merupakan pilihan yang tepat dalam berorganisasi				
6	Saya berusaha keras agar terpilih menjadi musyrifah				
7	Saya malu jika tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas musyrifah				
8	Saya sedih ketika organisasi sedang dalam masalah				
9	Saya rugi jika berhenti sebagai musyrifah sebelum masa jabatan selesai				
10	Saya merasa dihargai orang lain saat menjadi musyrifah				
11	Saya ingin menjadi musyrifah pada periode selanjutnya				
12	Menjadi seorang musyrifah membawa keuntungan tersendiri bagi saya				
13	Saya senang saat diterima menjadi musyrifah				
14	Saya beruntung dapat menjadi bagian dari musyrifah				
15	Selain menjadi musyrifah saya tidak tertarik mengikuti organisasi lain				
16	Saya mendahulukan kegiatan di ma'had daripada organisasi lain yang saya ikuti				
17	Saya berusaha keras dalam mensukseskan kegiatan yang diadakan oleh ma'had				

18	Saya mematuhi semua aturan sebagai seorang musyrifah				
19	Saya berusaha menjadi musyrifah hingga akhir masa kuliah				
20	Saya nyaman untuk terus menjadi musyrifah				
21	Saya menyembunyikan identitas musyrifah dari teman-teman				
22	Saya menjaga perilaku hanya ketika di ma'had				
23	Saya hanya mendengarkan saat rapat musyrifah				
24	Saya menolak saat diminta bantuan tentang ma'had				
25	Saya menyesal hanya mengikuti organisasi sebagai musyrifah saja				
26	Saya berusaha semampunya untuk menjadi musyrifah				
27	Saya menjalankan tugas musyrifah jika ingat				
28	Saya acuh saat organisasi tertimpa masalah				
29	Saya menantikan berakhirnya masa jabatan musyrifah				
30	Meskipun menjadi musyrifah saya diperlakukan biasa saja oleh orang lain				
31	Saya ingin menjadi musyrifah hanya pada periode ini				
32	Saya hanya mencoba kesempatan menjadi musyrifah				
33	Saya merasa tidak ada yang istimewa ketika menjadi musyrifah				
34	Saya menyesal menjadi musyrifah				
35	Selain menjadi musyrifah saya mengikuti organisasi yang lain				
36	Saya mengikuti kegiatan di ma'had setelah acara organisasi saya yang lain selesai				
37	Saya membantu kegiatan ma'had saat ada waktu luang				
38	Saya hanya menjalankan peraturan yang menguntungkan bagi saya				
39	Saya menjadi musyrifah pada periode ini saja				
40	Menjadi musyrifah mengganggu aktivitas saya yang lain				

Lampiran *Expert Judgement* (putaran pertama)

Skala Kohesivitas

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Evaluasi
			Favorable	Unfavorabel	
Kohesivitas	Tugas Sosial	Individu tertarik dengan tugas kelompok	1. Saya melaksanakan tugas sebagai musyrifah dengan bersemangat	13. Saya malas-malasan saat melaksanakan tugas musyrifah	Oke
			2. Menurut saya, tugas musyrifah tidak mengganggu aktifitas saya yang lain	14. Saya nyaman dengan kehidupan sebelum menjadi musyrifah	Oke
			3. Saya mendahulukan urusan sebagai musyrifah daripada kepentingan lain	15. Urusan pribadi saya dahulukan daripada tugas musyrifah	Oke
		Individu tertarik pada kelompok secara sosial	4. Saya menjadi musyrifah agar terus berinteraksi dengan banyak orang	16. Saya menutup diri pada orang-orang baru	Oke
			5. Hidup bersama dalam ma'had membuat saya lebih rajin melaksanakan tugas musyrifah	17. anggota musyrifah lain tidak membantu dalam pelaksanaan tugas saya di ma'had	No. 5 dan 17 Belum sesuai indikator

			6. Saya menjalin komunikasi dengan sesama musyrifah juga melalui telepon, sms atau media sosial	18. Saya hanya bertegur sapa dengan musyrifah lain ketika bertemu	Maksudnya juga? telepon, sms atau media sosial?
Individu Group	Keterikatan individu dengan kelompok		7. Saya membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan ma'had	19. Saya acuh saat musyrifah lain mengatasi masalah ma'had	Oke
			8. Saya bekerjasama dengan musyrifah lain untuk mencapai progam kerja yang telah disepakati	20. Saya lebih suka melaksanakan tugas musyrifah sendiri	Oke
			9. Progam kerja sebagai seorang musyrifah sesuai dengan diri saya	21. Saya merasa kerepotan melaksanakan progam kerja musyrifah	No. 9 dan 21 tidak sesuai indikator
	Keterikatan individu dengan anggota yang lain		10. Saya menghabiskan waktu santai bersama anggota musyrifah yang lain	22. saya menghabiskan waktu luang seorang diri	Oke
			11. Saya sering bertukar cerita dengan musyrifah lainnya diluar urusan ma'had	23. Saya hanya membicarakan urusan ma'had dengan musyrifah lainnya	Oke
			12. Saya bersimpati saat	24. Bukan urusan saya saat	Oke

			musyrifah lainnya tertimpa musibah	musyrifah lain tertimpa musibah	
--	--	--	---------------------------------------	------------------------------------	--

Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Evaluasi
			Favorable	Unfavorabel	
Komitmen Organisasi		Bangga terhadap organisasi tempat ia bekerja	1. Saya bangga menjadi musyrifah	21. Saya menyembunyikan identitas musyrifah dari teman-teman	Oke
			2. Saya menjaga nama baik musyrifah dimanapun berada	22. Saya menjaga perilaku hanya ketika di ma'had	Oke
		Ikut andil dalam pengembangan organisasi	3. Saya memberi masukan saat rapat musyrifah	23. Saya hanya mendengarkan saat rapat musyrifah	Oke
			4. Saya memberikan bantuan saat diminta untuk urusan ma'had	24. Saya menolak saat diminta bantuan tentang ma'had	Oke
	<i>Affective commitment</i>	Menganggap organisasinya adalah yang terbaik	5. Sejauh ini menjadi musyrifah merupakan pilihan yang tepat dalam berorganisasi	25. Saya menyesal hanya berorganisasi sebagai musyrifah saja	No. 25 Perlu diperbaiki susunan kalimatnya
			6. Saya berusaha keras	26. Saya berusaha	Oke

			agar terpilih menjadi musyrifah	semampunya untuk menjadi musyrifah	
		Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja	7. Saya malu jika tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas musyrifah	27. Saya menjalankan tugas musyrifah jika ingat	Oke
			8. Saya sedih ketika organisasi sedang dalam masalah	28. Saya acuh saat organisasi tertimpa masalah	Oke
	<i>Continuance commitment</i>	Merasa rugi/kehilangan apabila keluar dari organisasi tempat ia bekerja	9. Saya rugi jika berhenti sebagai musyrifah sebelum masa jabatan selesai	29. Saya menantikan berakhirnya masa jabatan musyrifah	Oke
			10. Saya merasa dihargai orang lain saat menjadi musyrifah	30. Meskipun menjadi musyrifah saya diperlakukan biasa saja oleh orang lain	Oke
		Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan	11. Saya ingin menjadi musyrifah pada periode selanjutnya	31. Saya ingin menjadi musyrifah hanya pada periode ini	Oke
			12. Menjadi seorang musyrifah membawa keuntungan tersendiri bagi saya	32. Saya hanya mencoba kesempatan menjadi musyrifah	Oke
			Merasa bahwa	13. Saya senang saat	33. Saya merasa tidak ada

		bekerja pada organisasi tersebut merupakan kesempatan/ peluang terbaik	diterima menjadi musyrifah	yang istimewa ketika menjadi musyrifah	
			14. Saya beruntung dapat menjadi bagian dari musyrifah	34. Saya menyesal menjadi musyrifah	Oke
<i>Normative commitment</i>		Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat ia bekerja	15. Selain menjadi musyrifah saya tidak tertarik mengikuti organisasi lain	35. Selain menjadi musyrifah saya mengikuti organisasi yang lain	Oke
			16. Saya mendahulukan kegiatan di ma'had daripada organisasi lain yang saya ikuti	36. Saya mengikuti kegiatan di ma'had setelah acara organisasi saya yang lain selesai	Oke
		Mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi tempat ia bekerja	17. Saya berusaha keras dalam mensukseskan kegiatan yang diadakan oleh ma'had	37. Saya membantu kegiatan ma'had saat ada waktu luang	Oke
			18. Saya mematuhi semua aturan sebagai seorang musyrifah	38. Saya hanya menjalankan peraturan yang menguntungkan bagi saya	Oke
		Berkeinginan untuk	19. Saya berusaha menjadi musyrifah	39. Saya menjadi musyrifah pada periode ini saja	Oke

		menghabiskan sisa karirnya pada organisasi tempat ia bekerja	hingga akhir masa kuliah		
			20. Saya nyaman untuk terus menjadi musyrifah	40. Menjadi musyrifah mengganggu aktivitas saya yang lain	Oke



Lampiran *Expert Judgement* (putaran kedua)

Skala Kohesivitas

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Evaluasi
			Favorable	Unfavorabel	
Kohesivitas	Tugas Sosial	Individu tertarik dengan tugas kelompok	1. Saya melaksanakan tugas sebagai musyrifah dengan bersemangat	13. Saya malas-malasan saat melaksanakan tugas musyrifah	
			2. Menurut saya, tugas musyrifah tidak mengganggu aktifitas saya yang lain	14. Saya nyaman dengan kehidupan sebelum menjadi musyrifah	
			3. Saya mendahulukan urusan sebagai musyrifah daripada kepentingan lain	15. Urusan pribadi saya dahulukan daripada tugas musyrifah	
		Individu tertarik pada kelompok secara sosial	4. Saya menjadi musyrifah agar terus berinteraksi dengan banyak orang	16. Saya menutup diri pada orang-orang baru	
			5. Saya menikmati kebersamaan dengan musyrifah lain dalam ma'had	17. saya merasa risih jika bersama dengan musyrifah lain dalam ma'had	

			6. Hubungan saya dengan musyrifah yang lain sangat erat dan baik	18. Saya hanya bertegur sapa dengan musyrifah lain ketika bertemu	
Individu Group	Keterikatan individu dengan kelompok		7. Saya membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan ma'had	19. Saya acuh saat musyrifah lain mengatasi masalah ma'had	
			8. Saya bekerjasama dengan musyrifah lain untuk mencapai progam kerja yang telah disepakati	20. Saya lebih suka melaksakan tugas musyrifah sendiri	
			9. Saya memikirkan tugas musyrifah saat sedang beraktivitas diluar ma'had	21. Tugas musyrifah hanya saya pikirkan ketika di ma'had	
	Keterikatan individu dengan anggota yang lain		10. Saya menghabiskan waktu santai bersama anggota musyrifah yang lain	22. saya menghabiskan waktu luang seorang diri	
			11. Saya sering bertukar cerita dengan	23. Saya hanya membicarakan urusan	

			musyrifah lainnya diluar urusan ma'had	ma'had dengan musyrifah lainnya	
			12. Saya bersimpati saat musyrifah lainnya tertimpa musibah	24. Bukan urusan saya saat musyrifah lain tertimpa musibah	

Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Evaluasi
			Favorable	Unfavorabel	
Komitmen Organisasi	<i>Affective commitment</i>	Bangga terhadap organisasi tempat ia bekerja	1. Saya bangga menjadi musyrifah	21. Saya menyembunyikan identitas musyrifah dari teman-teman	
			2. Saya menjaga nama baik musyrifah dimanapun berada	22. Saya menjaga perilaku hanya ketika di ma'had	
		Ikut andil dalam pengembangan organisasi	3. Saya memberi masukan saat rapat musyrifah	23. Saya hanya mendengarkan saat rapat musyrifah	
			4. Saya memberikan bantuan saat diminta untuk urusan ma'had	24. Saya menolak saat diminta bantuan tentang ma'had	
		Menganggap organisasinya adalah yang terbaik	5. Sejauh ini menjadi musyrifah merupakan pilihan yang tepat dalam berorganisasi	25. Saya menyesal hanya mengikuti organisasi sebagai musyrifah saja	
			6. Saya berusaha keras	26. Saya berusaha	

			agar terpilih menjadi musyrifah	semampunya untuk menjadi musyrifah	
		Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja	7. Saya malu jika tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas musyrifah	27. Saya menjalankan tugas musyrifah jika ingat	
			8. Saya sedih ketika organisasi sedang dalam masalah	28. Saya acuh saat organisasi tertimpa masalah	
	<i>Continuance commitment</i>	Merasa rugi/kehilangan apabila keluar dari organisasi tempat ia bekerja	9. Saya rugi jika berhenti sebagai musyrifah sebelum masa jabatan selesai	29. Saya menantikan berakhirnya masa jabatan musyrifah	
			10. Saya merasa dihargai orang lain saat menjadi musyrifah	30. Meskipun menjadi musyrifah saya diperlakukan biasa saja oleh orang lain	
		Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan	11. Saya ingin menjadi musyrifah pada periode selanjutnya	31. Saya ingin menjadi musyrifah hanya pada periode ini	
			12. Menjadi seorang musyrifah membawa keuntungan tersendiri bagi saya	32. Saya hanya mencoba kesempatan menjadi musyrifah	
		Merasa bahwa	13. Saya senang saat	33. Saya merasa tidak ada	

		bekerja pada organisasi tersebut merupakan kesempatan/ peluang terbaik	diterima menjadi musyrifah	yang istimewa ketika menjadi musyrifah	
			14. Saya beruntung dapat menjadi bagian dari musyrifah	34. Saya menyesal menjadi musyrifah	
<i>Normative commitment</i>		Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat ia bekerja	15. Selain menjadi musyrifah saya tidak tertarik mengikuti organisasi lain	35. Selain menjadi musyrifah saya mengikuti organisasi yang lain	
			16. Saya mendahulukan kegiatan di ma'had daripada organisasi lain yang saya ikuti	36. Saya mengikuti kegiatan di ma'had setelah acara organisasi saya yang lain selesai	
		Mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi tempat ia bekerja	17. Saya berusaha keras dalam mensukseskan kegiatan yang diadakan oleh ma'had	37. Saya membantu kegiatan ma'had saat ada waktu luang	
			18. Saya mematuhi semua aturan sebagai seorang musyrifah	38. Saya hanya menjalankan peraturan yang menguntungkan bagi saya	
		Berkeinginan untuk	19. Saya berusaha menjadi musyrifah hingga	39. Saya menjadi musyrifah pada periode ini saja	

		menghabiskan sisa karirnya pada organisasi tempat ia bekerja	akhir masa kuliah		
			20. Saya nyaman untuk terus menjadi musyrifah	40. Menjadi musyrifah mengganggu aktivitas saya yang lain	



## Lampiran Validitas dan Reliabilitas Skala Kohesivitas

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.890	24

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	75.4107	58.537	.342	.886
Y2	75.8571	57.361	.457	.884
Y3	75.7679	55.963	.540	.881
Y4	75.5536	57.270	.337	.887
Y5	75.3036	59.015	.299	.887
Y6	75.4107	58.246	.351	.886
Y7	75.6607	56.919	.550	.882
Y8	75.3214	59.640	.208	.889
Y9	75.9107	57.137	.321	.888
Y10	75.9821	55.909	.448	.884
Y11	75.7321	56.091	.487	.883
Y12	75.3036	58.761	.335	.886
Y13	75.6429	56.961	.500	.883
Y14	76.2500	54.627	.607	.879

Y15	75.7857	55.081	.562	.881
Y16	75.8571	55.216	.534	.882
Y17	75.5714	56.540	.572	.881
Y18	75.9107	55.319	.528	.882
Y19	75.5893	55.410	.726	.878
Y20	75.6786	55.313	.641	.879
Y21	75.9464	55.761	.504	.882
Y22	75.7321	55.145	.537	.881
Y23	76.1250	56.439	.408	.885
Y24	75.2857	57.299	.553	.882

\*Setelah pengguguran aitem (aitem gugur no. 8)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.892	23

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	71.7500	56.809	.343	.887
Y2	72.1964	55.543	.471	.885
Y3	72.1071	54.352	.532	.883
Y4	71.8929	55.552	.339	.889
Y5	71.6429	57.434	.278	.889
Y6	71.7500	56.700	.330	.888
Y7	72.0000	55.345	.534	.883
Y9	72.2500	55.573	.308	.890
Y10	72.3214	54.331	.438	.886
Y11	72.0714	54.431	.484	.884
Y12	71.6429	57.070	.330	.888
Y13	71.9821	55.327	.492	.884
Y14	72.5893	53.046	.598	.881
Y15	72.1250	53.275	.576	.881
Y16	72.1964	53.470	.541	.882
Y17	71.9107	54.810	.578	.882
Y18	72.2500	53.464	.546	.882
Y19	71.9286	53.740	.726	.879
Y20	72.0179	53.691	.635	.880
Y21	72.2857	53.917	.521	.883
Y22	72.0714	53.340	.550	.882
Y23	72.4643	54.581	.424	.886
Y24	71.6250	55.584	.555	.883

## Lampiran Validitas dan Reabilitas Skala Komitmen Organisasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.921	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	128.5179	142.472	.390	.	.917
X2	128.3036	143.052	.446	.	.917
X3	128.6250	142.748	.404	.	.917
X4	128.5714	142.468	.419	.	.917
X5	128.4286	140.286	.530	.	.916
X6	128.6786	139.895	.453	.	.916
X7	128.5357	142.981	.314	.	.918
X8	128.4643	143.235	.386	.	.917
X9	128.5000	141.455	.467	.	.916
X10	128.8929	141.116	.439	.	.917
X11	128.8571	137.761	.551	.	.915
X12	128.6429	142.888	.311	.	.918
X13	128.4464	141.488	.538	.	.916
X14	128.5714	140.868	.459	.	.916

X15	129.2679	137.581	.517	.	.916
X16	128.6607	139.101	.498	.	.916
X17	128.3750	143.839	.350	.	.917
X18	128.5357	138.944	.657	.	.914
X19	128.5893	141.519	.439	.	.917
X20	128.6607	137.319	.723	.	.913
X21	129.1786	143.749	.194	.	.920
X22	128.7143	140.353	.450	.	.916
X23	128.7857	140.608	.452	.	.916
X24	128.5536	141.488	.465	.	.916
X25	128.8214	139.095	.498	.	.916
X26	129.6071	141.588	.308	.	.919
X27	128.7143	141.226	.518	.	.916
X28	128.5714	142.758	.427	.	.917
X29	128.7321	138.054	.629	.	.914
X30	129.1607	142.028	.337	.	.918
X31	128.8571	139.106	.557	.	.915
X32	128.8036	141.070	.580	.	.915
X33	128.6607	140.992	.519	.	.916
X34	128.3571	143.216	.410	.	.917
X35	129.4286	139.777	.512	.	.916
X36	128.8036	142.343	.362	.	.917
X37	128.8393	139.774	.463	.	.916
X38	128.5357	143.090	.368	.	.917
X39	128.8571	142.779	.372	.	.917
X40	128.5893	140.210	.533	.	.916

\*Setelah pengguguran aitem (aitem gugur no. 21)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.922	39

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	125.6786	138.222	.387	.	.919
X2	125.4643	138.581	.462	.	.919
X3	125.7857	138.281	.418	.	.919
X4	125.7321	138.091	.426	.	.919
X5	125.5893	135.992	.532	.	.918
X6	125.8393	135.556	.457	.	.918
X7	125.6964	138.652	.316	.	.920
X8	125.6250	138.893	.389	.	.919
X9	125.6607	136.956	.483	.	.918
X10	126.0536	136.706	.448	.	.919
X11	126.0179	133.472	.554	.	.917
X12	125.8036	138.488	.317	.	.920
X13	125.6071	137.116	.546	.	.918
X14	125.7321	136.454	.469	.	.918
X15	126.4286	133.158	.528	.	.918
X16	125.8214	134.731	.505	.	.918
X17	125.5357	139.562	.346	.	.919
X18	125.6964	134.615	.664	.	.916
X19	125.7500	136.955	.459	.	.918
X20	125.8214	133.022	.728	.	.915
X22	125.8750	136.548	.420	.	.919
X23	125.9464	136.597	.435	.	.919
X24	125.7143	137.444	.447	.	.919
X25	125.9821	134.963	.491	.	.918
X26	126.7679	137.345	.306	.	.921
X27	125.8750	136.911	.522	.	.918

X28	125.7321	138.600	.415	.	.919
X29	125.8929	133.988	.618	.	.916
X30	126.3214	138.004	.320	.	.920
X31	126.0179	134.854	.557	.	.917
X32	125.9643	136.944	.567	.	.918
X33	125.8214	136.695	.521	.	.918
X34	125.5179	138.872	.413	.	.919
X35	126.5893	135.483	.515	.	.918
X36	125.9643	138.108	.358	.	.920
X37	126.0000	135.636	.456	.	.918
X38	125.6964	138.833	.364	.	.919
X39	126.0179	138.345	.383	.	.919
X40	125.7500	135.900	.537	.	.918



## Lampiran Uji Normalitas

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kohesivitas	56	100.0%	0	0.0%	56	100.0%
komitmen	56	100.0%	0	0.0%	56	100.0%

### Descriptives

		Statistic	Std. Error
kohesivitas	Mean	75.32	1.032
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	73.25	
	Upper Bound	77.39	
	5% Trimmed Mean	75.12	
	Median	74.00	
	Variance	59.640	
	Std. Deviation	7.723	
	Minimum	61	
	Maximum	92	
	Range	31	
	Interquartile Range	12	
	Skewness	.473	.319
	Kurtosis	-.576	.628
komitmen	Mean	129.18	1.602
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	125.97	
	Upper Bound	132.39	
	5% Trimmed Mean	129.02	
	Median	127.00	
	Variance	143.749	
Std. Deviation	11.990		

Minimum	106	
Maximum	156	
Range	50	
Interquartile Range	17	
Skewness	.295	.319
Kurtosis	-.370	.628

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kohesivitas	.108	56	.158	.960	56	.061
komitmen	.098	56	.200*	.978	56	.386

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



## Lampiran Katagorisasi Skala Kohesivitas

### Statistics

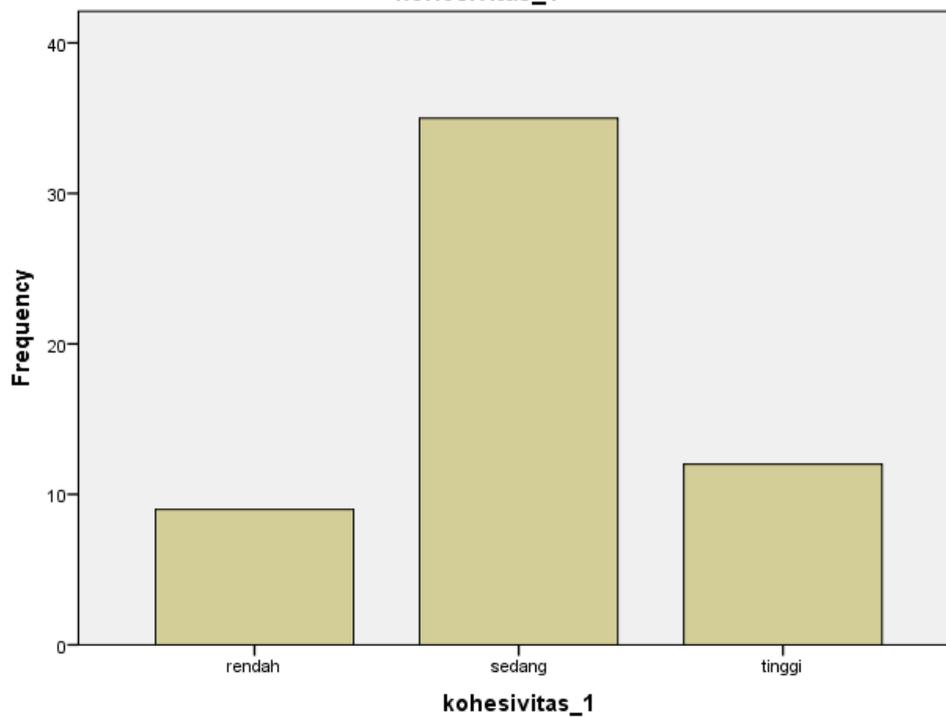
kohesivitas\_1

N	Valid	56
	Missing	0

### kohesivitas\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	9	16.1	16.1
	sedang	35	62.5	78.6
	tinggi	12	21.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

### kohesivitas\_1



## Lampiran Katagorisasi Skala Komitmen Organisasi

### Statistics

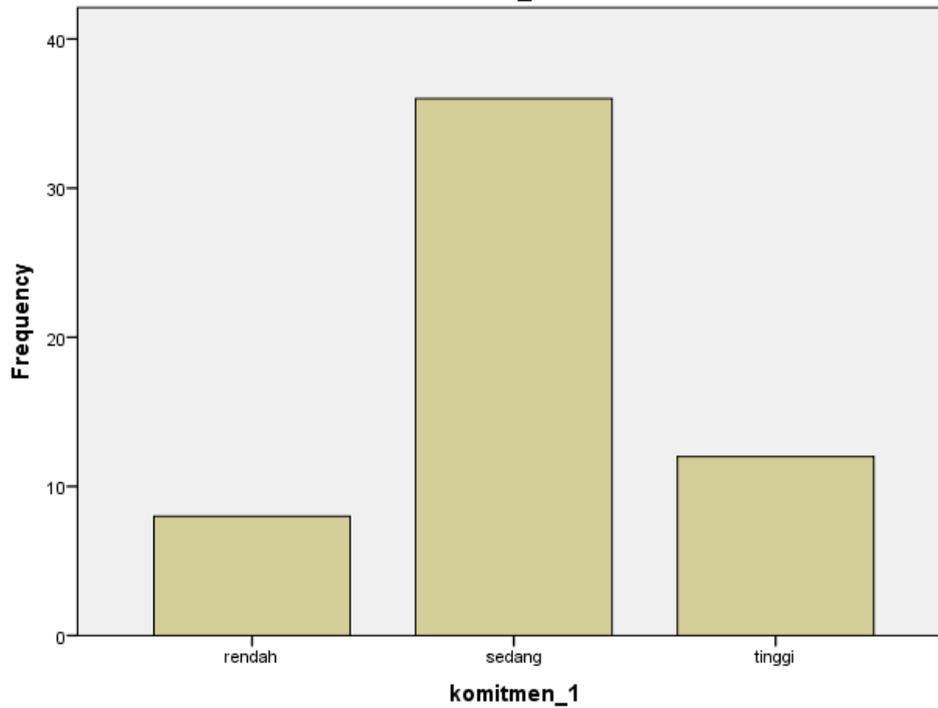
komitmen\_1

N	Valid	56
	Missing	0

komitmen\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	8	14.3	14.3
	sedang	36	64.3	78.6
	tinggi	12	21.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

komitmen\_1



## Lampiran Uji Korelasi

Correlations

		Komitmen Organisasi	Kohesivitas
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kohesivitas	Pearson Correlation	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

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

