

**HUBUNGAN ANTARA AKTUALISASI DIRI DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) APJ PASURUAN**

**SKRIPSI**

**Oleh:  
YULIA DEVI WULANDARI  
NIM : 07410056**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2011**

**HUBUNGAN ANTARA AKTUALISASI DIRI DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO )APJ PSURUAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

**Oleh:  
Yulia devi wulandari  
Nim : 07410056**

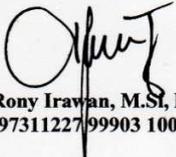
**Fakultas psikologi  
Universitas islam negeri (uin)  
Maulana malik Ibrahim malang  
2011**

**HUBUNGAN ANTARA AKTUALISASI DIRI DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) APJ PASURUAN**

**SKRIPSI**

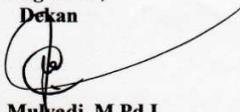
**Oleh:**  
**YULIA DEVI WULANDARI**  
**NIM : 07410056**

**Telah disetujui oleh:**  
**Dosen pembimbing**

  
**Andik Rony Irawan, M.Si, Psi**  
**NIP. 19731122799903 1003**

**Tanggal, 24 Maret 2011**

**Mengetahui,**  
**Dekan**

  
**DR. H. Mulyadi, M.Pd.I**  
**NIP.195507171V98203 1 005**

**HUBUNGAN ANTARA AKTUALISASI DIRI DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) APJ PASURUAN**

**SKRIPSI**

Oleh:  
**YULIA DEVI WULANDARI**  
NIM : 07410056

Telah Dipertahankan di depan dewan penguji  
Dan dinyatakan sebagai salah satu persyaratan untuk  
Memperoleh gelar sarjana psikologi (s.psi)

Tanggal, 4 April 2011

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

**TANDA TANGAN**

1. **Zainal Habib, M.Hum**  
NIP.197609172 00604 1 002

(Ketua/Penguji)

(  )

2. **Andik Rony Irawan, M.Si, Psi**  
NIP. 197311227 99903 1 003

(Sekretaris Penguji)

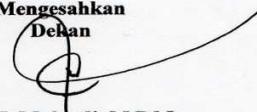
(  )

3. **Dra. Siti Mahmudah, M.Si**  
NIP.19671029 199403 2 001

(Penguji Utama)

(  )

Mengesahkan  
Dekan

(  )

**DR. H. Mulyadi, M.Pd.I**  
NIP.195507171V98203 1 005

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulia Devi Wulandari  
NIM : 07410056  
Fakultas : Psikologi  
Judul Skripsi : Hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi  
pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Pasuruan

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

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

Malang, 7 April 2011  
Yang menyatakan,

Yulia devi wulandari

## MOTTO

*“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan),  
kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang  
lain.” (QS. 94 : 7).*

*Sebuah Tong Yang Penuh Pengetahuan Belum Tentu  
Sama nilainya dengan setetes budi  
(PHYTAGORAS)*

# *Lembar Persembahan*

## **Yang utama dari segala Dzat...**

*Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta kasih dan sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta dan kasih sayang. Atas Karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW yang membawa umatnya dari kesesatan menuju jalan terang.*

*Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang yang selalu melimpahkan cinta dan kasih sayangnya pada ku kepada:*

*“Kedua orang tua saya yang mendidik saya dengan penuh cinta dan doa”*

*“Seseorang yang sabar menanti saya menyelesaikan kuliah saya dan memberikan semangat untuk menyelesaikan study saya”*

*Dan*

*“Untuk teman-teman ku yang memberi support di saat saya sedang gelisah dan gundah”*

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, segala puji dan syukur senantiasa tercurah kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, yang telah memberikan kekuatan dan ketabahan sehingga karya ini dapat terselesaikan.

Peneliti telah banyak mendapatkan dorongan, bantuan, serta bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis dengan segenap kerendahan dan ketulusan hati ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak DR.H.Mulyadi, M.Pd.I, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah meberikan bantuan kepada peneliti selama belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si, Psi selaku dosen pembimbing yang penuh kesabaran memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi disela kesibukan dan terbatasnya waktu.
3. Para Dosen Penguji yang telah memberi saran demi penyempurnaan skripsi
4. Seluruh dosen dan staf tata usaha Fakultas Psikologi, yang telah membantu kelancaran penyelesaian studi ini.
5. Orang tua yang telah memberikan doa restunya sehingga peneliti mampu tumbuh dewasa dengan penuh tanggung jawab
6. Manajer PT.PLN (Persero) APJ Pasuruan yang telah memberikan ijin dan bantuannya kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

7. Bagian Sumber Daya Manusia, Ibu Oon, Mbak Ifa, dan Mbak Gita yang telah membantu peneliti memberikan data-data yang dibutuhkan selama penelitian di PT.PLN (Persero) APJ Pasuruan
8. Mbak ifa, staff bagian sumber daya manusia yang telah mengantarkan peneliti menyebar angket kepada karyawan dan memberikan data-data yang peneliti butuhkan
9. Segenap karyawan PT.PLN (Persero) APJ Pasuruan atas kesediaannya meluangkan waktu untuk menjadi responden penelitian ini.
10. Sahabat-sahabatku yang telah banyak membantu memberikan saran dan dorongannya kepada peneliti selama ini.

Semoga Allah SWT memberikan jasa dan amal baik bapak ibu, saudara, dan sahabat semua. Harapan terbesar penulis karya sederhana ini yang masih banyak kekurangan dapat bermanfaat bagi perkembangan dunia psikologi dan tentunya tidak hanya berhenti pada penelitian ini saja. *Amien Ya Robbal'Alamin.*

Malang, 7 April 2011

Peneliti

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAKSI.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Organisasi .....	11
1. Pengertian Organisasi .....	11
2. Ciri-Ciri Organisasi .....	15
3. Prinsip-prinsip organisasi .....	16
B. Komitmen Organisasi .....	20
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	20
2. Bentuk Komitmen Organisasi .....	22
3. Indikator Komitmen Organisasi .....	24
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan .....	25
5. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi .....	27
C. Komitmen Organisasi Menurut Islam .....	31
D. Aktualisasi Diri .....	34
1. Pengertian Aktualisasi Diri .....	34
2. Ciri-ciri Orang Yang Mengaktualisasikan Dirinya .....	35
3. Faktor- Faktor Pembentuk Aktualisasi Diri .....	37
E. Aktualisasi Diri Menurut Islam .....	40
F. Hubungan Antara Aktualisasi Diri Dengan Komitmen Organisasi .....	43
G. Hipotesis .....	46
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Identifikasi Variabel .....	47

B. Definisi Operasional .....	47
C. Populasi Dan Sampel .....	48
D. Metode Pengumpulan Data dan instrument penelitian .....	49
E. Validitas Dan Reliabilitas .....	50
1. Validitas Instrumen .....	50
2. Reliabilitas Instrumen .....	51
F. Tehnik Analisis Data .....	52
1. Mencari Mean .....	52
2. Mencari Deviasi Rata-Rata, Varians, dan Deviasi Standard .....	53
3. Menentukan Kategorisasi .....	53
4. Analisis Prosentase.....	55
5. Analisis korelasi .....	55
<b>BAB IV PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	57
1. PT PLN (Persero) .....	57
2. PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur .....	58
3. PT PLN (Persero) APJ Pasuruan .....	60
a) Lokasi PT PLN (Persero) APJ Pasuruan .....	60
b) Struktur Organisasi .....	62
c) Proses Bisnis Unit .....	62
B. Subjek Penelitian	
1. Tingkat pendidikan responden .....	63
2. Jenis kelamin .....	64
C. Persiapan Penelitian .....	64
1. Persiapan Administrasi .....	65
2. Persiapan Alat Ukur .....	65
D. Hasil Penelitian .....	66
1. Pelaksana Penelitian .....	66
2. Uji Hasil Validitas .....	66
3. Uji Hasil Reliabilitas .....	67
4. Prosentase Aktualisasi Diri .....	68
5. Prosentase Komitmen Organisasi .....	69
6. Uji Hipotesis .....	70
E. Pembahasan .....	71
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran .....	75
<b>DAFTAR</b>	
<b>PUSTAKA.....</b>	<b>77</b>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

**DAFTAR TABEL**

Table 1 Klasifikasi Skala .....	49
Tabel 2 <i>Blue Print</i> Skala Kecerdasan Emosi.....	50
Tabel 3 <i>Blue Print</i> Skala Keyakinan Diri.....	50
Table 4 Norma Kategorisasi .....	54
Tabel 5 Tingkat Pendidikan Responden .....	63
Tabel 6 Data Jenis Kelamin Responden....	64
Table 7 Hasil Uji Validitas Aktualisasi Diri .....	66
Table 8 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	66
Table 9 Reliabilitas Aktualisasi Diri dan Komitmen Organisasi .....	67
Tabel 10 Norma Kategorisasi .....	68
Table 11 Prosentase Aktualisasi Diri .....	69
Table 12 Prosentase Komitmen Organisasi .....	69
Table 13 Korelasi Aktualisasi Diri Dengan Komitmen Organisasi .....	70

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Bukti Konsultasi

Lampiran 2 Surat Perizinan Penelitian

Lampiran 3 Struktur Organisasi

Lampiran 4 Skala Komitmen Organisasi

Lampiran 5 Skala Aktualisasi Diri

Lampiran 6 Data Kasar Aitem Komitmen Organisasi

Lampiran 7 Data Kasar Aitem Aktualisasi Diri

Lampiran 8 Validitas Dan Reliabilitas Aitem Komitmen Organisasi

Lampiran 9 Validitas Dan Reliabilitas Aitem Aktualisasi Diri

## ABSTRAK

Wulandari, Devi Yulia. 2011. 07410056. **Hubungan Antara Aktualisasi Dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT PLN (Persero) APJ Pasuruan.** Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si, Psi

---

**Kata Kunci:** Aktualisasi Diri, Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sangat penting bagi sebuah perusahaan. Untuk menumbuhkan komitmen karyawan, perusahaan tersebut harus memenuhi kebutuhan karyawan, kebutuhan yang terpenuhi akan menimbulkan kepuasan yang pada akhirnya menumbuhkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui tingkat komitmen pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan; (2) untuk mengetahui tingkat aktualisasi diri karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan; (3) untuk mengetahui hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak/ random sampling, data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer berupa kuesioner. Sampel penelitian melibatkan 43 karyawan. Penelitian dilaksanakan di Kantor PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan dan dilaksanakan pada tanggal 14-15 Maret 2011.

Tingkat komitmen organisasi dari 43 karyawan 16% berada pada kategori tinggi, 72% berada pada kategori sedang, dan 12% pada kategori rendah. Sedangkan tingkat aktualisasi diri karyawan 14% berada pada kategori tinggi, 74% berada pada kategori sedang, dan 12% berada pada kategori rendah. Analisis data dilakukan dengan metode analisis korelasi. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,741$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil ini membuktikan hipotesis penelitian, yaitu terdapat hubungan positif antara aktualisasi diri karyawan dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi persepsi terhadap komunikasi atasan kepada bawahan maka semakin tinggi komitmen organisasinya.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Robins, S.P. 1994, h.4)

Organisasi menjadi sarana/ alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh manusia. Gibson dkk berpendapat, “Organisasi merupakan wadah yang memungkinkan masyarakat mencapai hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai individu-individu secara sendiri”. Melalui organisasi manusia akan lebih mudah dalam pencapaian tujuan yang lebih besar (Siswanto, dkk. 2008, h.54).

Organisasi pemerintah merupakan organisasi milik pemerintah atau di bawah naungan pemerintah. Organisasi pemerintah dapat berupa murni layanan, seperti instansi-instansi di bawah departemen pemerinatahan, pemerintah pusat, pemerintah kota, pemerintah daerah. Contoh organisasi pemerintah yang murni layanan seperti departemen perhubungan, departemen pekerjaan umum, Pemkot, Pemda, dan lain-lain (Siswanto, 2008, h.18).

Pemerintah juga memiliki unit usaha yang dikelola secara profesional. Unit usaha ini disebut dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Badan usaha milik pemerintah berupa PT. Negara (Persero), Perusahaan Daerah (PD), Perusahaan

Negara Umum (Perum), Perusahaan Negara Jawatan (Perjan) (Siswanto. 2008, h.18).

Salah satu perusahaan milik negara yaitu PT PLN (Persero). PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Pasuruan merupakan salah satu bagian dari Unit Pelayanan dan Jaringan dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. PLN APJ Pasuruan yang terletak di jalan Panglima Sudirman No 69 Pasuruan mempunyai komitmen dalam menjalankan aktivitas usaha jasa pelayanan kelistrikan dan berusaha untuk memenuhi harapan kepuasan pelanggan.

Setiap organisasi pasti di dalamnya memiliki sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan. 1999 dalam Djati. 2003). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik organisasi publik maupun *private* (Sudarmanto. 2009, h.3)

Kenyataannya adalah banyak organisasi atau perusahaan dalam perkembangannya mengalami problem yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interdependensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup

kelompok tersebut. Sebut saja misalnya terjadinya pemogokan karyawan, absensi yang tinggi, dan tingkat turn-over yang tidak terkendalikan. Semuanya itu merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan (anggota) terhadap organisasinya / perusahaannya (kelompok) (Suryanto, 2001).

Kinerja pegawai pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik. Namun demikian, banyak masyarakat menilai bahwa kinerja pegawai pemerintah hingga saat ini belum menggembirakan.

Menurut Meneg PPN/Kepala Bappenas Paskah Suzetta, peran aparatur pemerintah harus lebih dimantapkan agar mampu berkontribusi dan mendorong keberhasilan pelaksanaan pembangunan nasional mengingat saat ini masih banyak terdengar kritik dan keluhan dari pelaku usaha di Indonesia. Keluhan tersebut seperti oknum birokrat yang masih berperilaku koruptif, kualitas pelayanan yang belum baik, kurang efisien dan kurang efektif, serta kurang transparan dan akuntabel (Antara News, 2008, 6 Agustus).

Fenomena yang digambarkan di atas merupakan persoalan serius yang perlu dibenahi. Adanya ketidak patuhan terhadap peraturan, keterlamabatan masuk jam kantor, rendahnya kontribusi pegawai pemerintah mengindikasikan lemahnya komitmen pegawai terhadap organisasinya. Tinggi rendahnya komitmen seorang pegawai terhadap organisasi akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai pemerintah.

Pelayanan pada sektor publik telah diatur dalam Kinerja Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik pada substansinya bermuara pada upaya peningkatan pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah. Oleh, karena itu kinerja pemerintah akan berkaitan langsung dengan pelayanan dan peningkatan kesejahteraan pemerintahan.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang menentukan terhadap kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya: motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karir, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan mungkin masih banyak lagi dari berbagai hasil penelitian sebelumnya yang mengidentifikasi faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu (Sudarmanto. 2009, h.30).

. Meyer dan Allen, merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Umam. 2010, h.258).

Komitmen individu yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pemimpin organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen individu yang kuat terhadap organisasi dapat menghindarkan tingginya tingkat *turnover* karyawan yang dimiliki organisasi. Hal ini berakibat organisasi tidak akan kehilangan sumber daya yang berharga, baik sumber daya manusia yang potensial, maupun anggaran untuk mengadakan rekrutmen. Tingginya tingkat *turnover* karyawan di sebuah organisasi, di samping menunjukkan derajat komitmen dan loyalitas yang rendah terhadap organisasi, juga menunjukkan bahwa organisasi tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan organisasi dengan tuntutan/ kebutuhan individu. (Sudarmanto. 2009, hal.103).

Kenyataan yang harus diperhatikan adalah bahwa komitmen organisasi karyawan yang bekerja pada sektor publik tidak sama dengan komitmen organisasi karyawan yang bekerja di sektor profit. Schultz dan Schultz dalam Resmi (2007), berpendapat bahwa pegawai pemerintah cenderung memiliki komitmen organisasi dan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah daripada karyawan yang bekerja di sektor profit

Perbedaan komitmen pada setiap karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya faktor pribadi, faktor eksternal/situasional, dan faktor perceptual. Faktor pribadi, yang terdiri dari jenis kelamin, latar belakang, sikap dan nilai, kebutuhan aktualisasi diri. Faktor eksternal/situasional, yang terdiri dari : karakteristik keluarga, keadaan pekerjaan. Sedangkan faktor perseptual, yaitu sikap dan perilaku peran yang diperkirakan,

yang meliputi : konflik peran jenis kelamin dan kepuasan kebutuhan (Chusmir dalam Jewell dan Siegall. 1998, hal.518)

Lieke E. M. dalam penelitiannya mengenai “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Organisasi Pendidikan Islam X” menghasilkan adanya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru di Organisasi Pendidikan Islam X sebesar 54,9%

Penelitian lain oleh Yulinadi mengenai pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada perusahaan kopi “burung jalak” Malang. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar 37%.

Angelia, Vica (2006) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan foodcourt "X "Tunjungan Plaza Surabaya” menunjukkan bahwa secara stimultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara Kondisi Kerja, Hubungan Dengan Atasan, Rekan Kerja dengan komitmen organisasi. Dan variabel yang lebih dominan mempengaruhi komitmen organisasi adalah gaji.

Menurut penelitian di atas salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah salah satunya motivasi karyawan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, S.P, Malayu. 1996, h.92). Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil (Hasibuan, S.P, Malayu. 1996, h.104).

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan komitmen organisasi sangat penting bagi sebuah perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Aktualisasi diri dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan komitmennya terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Kepuasan pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu merasa tidak puas

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan. Terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri ini memungkinkan seseorang untuk loyal atau setia (Hanifah, 2010).

Maslow mencatat bahwa aktualisasi diri itu tidak hanya berupa penciptaan kreasi atau karya-karya berdasarkan bakat-bakat atau kemampuan khusus. Orangtua, mahasiswa, dosen, sekretaris, dan buruh pun bisa mengaktualisasi dirinya, yakni dengan jalan membuat yang terbaik, atau bekerja sebaik-baiknya sesuai dengan bidangnya masing-masing (Koeswara. 1991, h.125)

Menurut Gary Dessler, satu upaya membangun komitmen organisasi adalah *Commit to actualizing*, artinya semua karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi dengan kapasitas masing-masing (Sopiah. 2008, hal.160).

Selama ini PLN selalu ketinggalan dari masyarakat, terutama masyarakat ekonomi. Akibatnya, PLN dalam posisi yang terus menerus mengejar meningkatnya beban puncak. Itupun tidak pernah terkejar. Menurut Dahlan, dulu ia mengira orang-orang PLN sudah 100% bobrok. Setelah masuk menjadi direktur PLN pusat, dia menemukan banyak sekali pegawai yang menginginkan PLN maju dan jumlahnya mayoritas. Masalahnya, selama ini mereka tidak mampu mengaktualisasikan dirinya (Fokus, Januari 2011).

Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan dituntut untuk mengaktualisasikan diri, mengembangkan segenap potensi yang dimilikinya. Seorang karyawan yang telah dapat mengaktualisasikan dirinya, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan tersebut. Jika karyawan tersebut puas ia dapat bekerja dengan lebih baik. Pada akhirnya, karyawan yang puas pada pekerjaannya cenderung menjadi lebih komitmen pada organisasi, karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor situasional yang turut mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi seseorang (Chusmir dalam Jewell dan Siegall. 1998, hal.519).

Berdasarkan uraian tersebut di atas dan jarangya penelitian mengenai hubungan antara aktualisasi diri terhadap komitmen organisasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Antara Aktualisasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT PLN (Persero) APJ Pasuruan”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah tingkat aktualisasi diri karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan
2. Bagaimanakah tingkat komitmen organisasi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan
3. Apakah ada hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan

## **C. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui tingkat aktualisasi diri karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan
3. Mengetahui hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Pasuruan

## **D. Manfaat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat akademis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat akademis

Diharapkan dapat bermanfaat memberikan kontribusi terhadap pengembangan Kajian ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan dan rekomendasi kebijakan kepada PT PLN (Persero) APJ Pasuruan untuk meningkatkan komitmen karyawannya

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Organisasi**

##### **1. Pengertian Organisasi**

Organisasi berasal dari kata *Oragon* dalam bahasa Yunani berarti alat. Pengertian organisasi telah banyak disampaikan para ahli dan pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip. Sebagai bahan perbandingan, berikut ini adalah sebagian pendapat mereka.

- a. James D. Mooney mengatakan, “*organization is the form of every human association for the attainment of common purpose.*” (organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama) (Umam. 2010, hal.22).
- b. Menurut Dimock, organisasi adalah perpaduan antara sistematisasi bagian-bagian yang saling bergantung/berkaitan untuk membentuk kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi, dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan (Umam. 2010, hal.22).
- c. Menurut Malayu & Hasibuan, organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja (Hasibuan, S.P, Malayu. 1996, h.25)
- d. Philip Selznick mendefinisikan organisasi adalah suatu sistem yang dinamis yang selalu berubah dan menyesuaikan diri dengan tekanan internal dan

eksternal dan selalu dalam proses evolusi yang kontinu (Hasibuan, S.P, Malayu. 1996, h.26)

- e. Menurut Wexley & Yukl bahwa organisasi itu sebagai pola hubungan antar-manusia yang diikutsertakan dalam aktivitas di mana satu sama lain saling tergantung untuk suatu tujuan tertentu (Wexley & Yukl. 1992, h.13)
- f. Schein mengartikan organisasi sebagai koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab (As'ad. 1986, h.1).
- g. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relarif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Robins, S.P. 1994, h.4)

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sekumpulan orang dapat dikatakan sebagai organisasi jika memenuhi empat unsur pokok (Sopiah. 2008, h.2), yaitu: (1) Organisasi itu merupakan suatu sistem; (2) Adanya suatu pola aktivitas; (3) Adanya sekelompok orang; (4) Adanya tujuan yang telah ditetapkan

#### 1. Organisasi merupakan suatu sistem

Sistem adalah suatu integrasi elemen-elemen yang semuanya bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Semua sistem mencakup tiga unsure utama, yaitu, input, transformasi, dan output. Ada dua sistem, yaitu sistem yang tertutup dan sistem yang terbuka. Sistem tertutup adalah sistem yang dapat

mengendalikan operasinya sendiri, sedangkan sistem terbuka adalah sistem yang tidak memiliki kemampuannya untuk mengendalikan dirinya sendiri.

Organisasi adalah sistem yang terbuka di mana organisasi berinteraksi dengan lingkungannya. Faktor ekonomi, politik hukum, sosial, budaya, alam, teknologi, informasi dan penduduk adalah faktor-faktor lingkungan yang memberikan kontribusi terhadap kemajuan atau kegagalan suatu organisasi.

## 2. Adanya suatu pola aktivitas

Aktivitas yang dilakukan organisasi mengikuti suatu pola tertentu. Ada urutan-urutan kegiatan yang sistematis dan relative terus berulang. Aktivitas yang dilakukan secara incidental tidaklah berada dalam koridor suatu organisasi. Berbincang-bincang dengan rekan-rekan, tidur, makan, melamun, tertawa merupakan contoh aktivitas yang tidak masuk dalam koridor organisasi. Walaupun mungkin kegiatan tersebut dilakukan berulang kali tetapi tidaklah membentuk suatu pola tindakan tertentu

## 3. Adanya sekelompok orang

Dua orang manusia atau lebih yang memiliki tujuan yang sama berkumpul untuk bekerja sama, menggalang kekuatan agar tujuan mereka dapat tercapai seefektif dan seefisien mungkin. Itulah organisasi. Individu-individu tersebut memilih bergabung dengan individu yang lain karena mereka menyadari bahwa diri mereka memiliki sejumlah keterbatasan dan dengan bekerja sama itu maka masing-masing individu akan memiliki kekuatan. Dengan kekuatan tersebut maka tujuan mereka akan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

4. Adanya tujuan yang telah ditetapkan

Tujuan yang sama merupakan dasar bagi individu-individu untuk bergabung. Tujuanlah yang menjadi semangat orang-orang untuk bekerja sama. Tujuanlah yang memandu setiap elemen yang ada pada organisasi untuk bergerak. Tujuanlah yang menjadi arah untuk dituju oleh segenap elemen itu.

Beberapa definisi lain yang dapat dijadikan perbandingan pengertian organisasi yang lazim digunakan dalam kepustakaan administrasi, manajemen, dan organisasi adalah sebagai berikut.

- a. Siagian mengemukakan bahwa organisasi adalah, “Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan yang di dalamnya terdapat seorang/beberapa orang yang disebut bawahan” (Umam. 2010, h.23).
- b. Atmosudirdjo, menuturkan bahwa organisasi adalah, “Struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja sama antara sekelompok pemegang posisi yang bekerja sama secara teratur untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu” (Umam. 2010, h.23).

Berdasarkan beberapa pemaparan di atas dapat diambil pengertian organisasi merupakan struktur bagian unit kerja yang di dalamnya terdapat satu atau dua orang lebih untuk mencapai tujuan yang telah di sepakati bersama. :Organisasi memiliki cirri-ciri sebagai berikut.

## 2. Ciri-Ciri Organisasi

Secara terperinci, organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Adanya suatu kelompok orang yang dikenal dan saling mengenal
- b. Adanya kegiatan yang berbeda-beda, tetapi satu sama lain saling berkaitan (independent part) yang merupakan kesatuan kegiatan
- c. Tiap-tiap orang memberikan sumbangan atau kontribusinya berupa pemikiran, tenaga, dan lain-lain
- d. Adanya kewenangan, koordinasi, dan pengawasan
- e. Adanya tujuan yang ingin dicapai (Umam. 2010, hal.23)

Tanda-tanda (ciri-ciri) organisasi yang baik dan efektif (Hasibuan, S.P, Malayu. 1996, h.32)., antara lain adalah:

1. Tujuan organisasi harus jelas dan realistis
2. Pembagian kerja dan hubungan pekerjaan antara unit-unit, subsistem-subsistem atau bagian-bagian harus jelas dan baik.
3. Organisasi itu harus menjadi alat atau wadah yang efektif untuk mencapai tujuan
4. Tipe organisasi dan strukturnya harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan
5. Unit-unit kerja (departemen-bagian)-nya ditetapkan berdasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan
6. *Job description* setiap jabatan harus jelas dan tidak ada tumpang tindih pekerjaan
7. Rentang kendali setiap bagian harus berdasarkan volume pekerjaan dan tidak boleh terlalu banyak

8. Sumber perintah dan tanggung jawab harus selalu jelas, melalui jarak yang terpendek
9. Jenis wewenang yang dimiliki setiap jabatan harus jelas
10. Mismanajemen penempatan karyawan tidak ada
11. Hubungan antara bagian dengan bagian yang lainnya jelas dan serasi
12. Pendelegasian wewenang harus berdasarkan *job description* karyawan
13. Deferensiasi, koordinasi, intergrasi dan sinkronisasi harus baik.
14. Organisasi harus luwes dan fleksibel
15. Organisasi harus mempunyai Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.

Berdasarkan pemaparan di atas menggambarkan ciri-ciri organisasi yaitu

- (1) Adanya sekelompok orang;
- (2) Adanya pola aktivitas;
- (3) adanya wewenang;
- (4) Adanya tujuan yang telah disepakati;
- (5) memiliki job description;

### **3. Prinsip-Prinsip Organisasi**

Prinsip-prinsip organisasi banyak dikemukakan oleh para ahli. Salah satunya adalah A.M. Williams dalam bukunya "*Organization of Canadian Government Administration*" (Umam. 2010, h.24-26 ), yang menyebutkan bahwa prinsip-prinsip organisasi meliputi hal berikut:

- a. Organisasi harus mempunyai tujuan yang jelas

Organisasi dibentuk atas dasar adanya tujuan yang ingin dicapai, dan tidak ada suatu organisasi pun yang tidak memiliki tujuan. Misalnya, organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit dan puskesmas sebagai suatu organisasi,

mempunyai tujuan, antara lain memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, dan lain-lain

b. Prinsip skala hierarki

Dalam suatu organisasi harus ada garis kewenangan yang jelas dari pimpinan, pembantu pimpinan sampai pelaksana, sehingga mempertegas pendelegasian wewenang dan pertanggungjawaban, dan menunjang efektivitas jalannya organisasi secara keseluruhan

c. Prinsip kesatuan perintah

Dalam hal ini, seseorang hanya menerima perintah atau bertanggung jawab kepada seorang atasan saja

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Seorang pemimpin mempunyai kemampuan terbatas dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga perlu dilakukan pendelegasian wewenang kepada bawahannya.

e. Prinsip pertanggungjawaban

Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai harus bertanggung jawab sepenuhnya kepada atasan

f. Prinsip pembagian pekerjaan

Suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya, melakukan beaktivitas atau kegiatan. Agar kegiatan tersebut berjalan optimal, dilakukan pembagian tugas/ pekerjaan yang didasarkan pada kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai.

g. Prinsip rentang pengendalian

Artinya bahwa jumlah bawahan atau staf yang harus dikendalikan oleh seorang atasan perlu dibatasi secara rasional. Rentang kendali ini sesuai dengan bentuk dan tipe organisasi. Semakin besar suatu organisasi dengan jumlah pegawai yang cukup banyak, semakin kompleks rentang pengendaliannya.

h. Prinsip fungsional

Seorang pegawai, dalam suatu organisasi secara fungsional, harus jelas tugas dan wewenangnya, kegiatannya, hubungan kerja, serta tanggung jawab dari pekerjaannya.

i. Prinsip pemisahan

Beban tugas pekerjaan seseorang tidak dapat dibebankan kepada orang lain.

j. Prinsip keseimbangan

Keseimbangan antara struktur organisasi efektif dengan tujuan organisasi. Dalam hal ini, penyusun struktur organisasi harus sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tersebut diwujudkan melalui aktivitas/ kegiatan yang dilakukan.

k. Prinsip fleksibilitas

Organisasi harus senantiasa melakukan pertumbuhan dan perkembangan sesuai dengan dinamika organisasi sendiri (*internal factor*) dan adanya pengaruh di luar organisasi (*external factor*) sehingga organisasi mampu menjalankan fungsi dalam mencapai tujuannya

## 1. Prinsip kepemimpinan

Dalam organisasi apa pun bentuknya diperlukan kepemimpinan atau dengan kata lain organisasi mampu menjalankan aktivitas karena adanya proses kepemimpinan yang digerakkan oleh pemimpin organisasi tersebut.

Adapun menurut Yayat, organisasi dapat mencapai tujuan dengan efektif apabila memenuhi beberapa asas pokok yang dapat dijadikan pedoman, antara lain:

- 1) Perumusan tujuan
- 2) Pembagian tugas pekerjaan
- 3) Pendelegasian kekuasaan
- 4) Rentang pengawasan
- 5) Tingkat pengawasan
- 6) Kesatuan perintah dan tanggung jawab (Umam. 2010, hal.26)

Tujuan organisasi mempunyai syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) *Specific*, mempunyai ciri-ciri jelas mengenai batas-batas tujuan akan dicapai
- 2) *Realistic*, sesuai dengan kenyataan
- 3) *Moderate risk*, untuk mencapai suatu tujuan, terkandung risiko yang tidak terlalu berat
- 4) *Challenging*, menantang
- 5) *Measurable*, tujuan harus dapat diukur, misalnya peningkatan volume produk sebesar 25% dari produk tahun lalu
- 6) *Time phased*, kurun waktu yang jelas dengan penjadwalan kerja yang cermat.  
(Umam. 2010, hal.26)

Urgensi kompetensi sumber daya manusia dalam upaya mendorong suatu kinerja telah menumbuhkan minat berbagai ahli untuk melakukan penelitian (Sudarmanto. 2009, hal.75). Salah satu kompetensi yang dapat mendorong kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang pada akhirnya mendorong kinerja organisasi adalah komitmen individu terhadap organisasi.

Komitmen individu yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pemimpin organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang kuat dapat menghindarkan tingginya tingkat *turnover* karyawan yang dimiliki organisasi (Sudarmanto. 2009, h.103). Pentingnya sebuah komitmen karyawan bagi organisasi membuat peneliti ingin mengambil tema komitmen organisasi sebagai topik penelitian skripsi dengan judul “Hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan”.

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Secara definisi, komitmen organisasi terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Secara umum, komitmen organisasi mencakup tiga hal, yaitu: pertama, kepercayaan kuat terhadap nilai organisasi; kedua, kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi; ketiga, keinginan kuat untuk terus menerus atau selalu menjadi anggota organisasi (Neale & Northcraft. 1991 dalam Sudarmanto. 2009, h.102).

Mathis dan Jackson memberikan definisi, “*organizational commitment is the degree to which employees believe in accept organization goals and desire to remain with the organization*”. Yang memiliki arti (komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi) (Sopiah. 2008, h.155).

Meyer dan Allen merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Umam. 2010, h.258).

Komitmen adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan (Ivancevich, J.M, dkk. 2006, h. 234).

Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Mathis & Jackson. 2001, h.99)

Steers dalam Dessler (1992) dalam Sopiah (2008, h.156), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu:

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

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008, h.155) mengemukakan komitmen organisasional memiliki 3 indikator, yaitu: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, kebanggaan karyawan pada organisasi.

Pengertian komitmen organisasi dari beberapa pemaparan di atas yaitu keinginan yang kuat untuk bertahan dalam sebuah organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi memiliki bentuk –bentuk sebagai berikut.

## **2. Bentuk Komitmen Organisasi**

Meyer dan Allen (1991) dalam Umam (2010, h.259), merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan tingkatan ketiga dimensi tersebut.

- a. Komitmen afektif, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

- b. Komitmen berkesinambungan, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkesinambungan yang tinggi akan terus menerus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. Komitmen normatif, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan Komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Kanter (1986) dalam Sopiah (2008, h.158) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan orang yang mau berkorban dan berinvestai pada organisasi
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan social dengan anggota lain dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

### **3. Indikator Komitmen**

#### **a. Indikator komitmen afektif**

Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi yang berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan komitmen afektif yang rendah (Umam, 2010, h.262).

Berdasarkan beberapa penelitian, komitmen afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi (Umam, 2010, h.262).

#### **b. Indikator komitmen berkesinambungan**

Individu dengan komitmen berkesinambungan yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut, ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi (Umam, 2010, h.263-264).

#### **c. Indikator komitmen normatif**

Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Meyer & Allen menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi (Umam, 2010, h 264-265).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan indikator komitmen adalah perasaan ingin memiliki, efisiensi dan tanggung jawab

terhadap tugas dan kewajiban. Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan**

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Chusmir (dalam Jewell dan Siegall. 1998, hal.518) mengembangkan model yang menggambarkan bahwa komitmen organisasi adalah produk dari tiga kelompok, yaitu :

1. Faktor pribadi, yang terdiri dari :
  - a. Jenis kelamin.
  - b. Latar belakang, yang meliputi : usia dan tingkat pendidikan.
  - c. Sikap dan nilai, yang meliputi : terpusatnya kerja, kebutuhan ekstrinsik dan nilai pribadi.
  - d. Kebutuhan aktualisasi diri.
2. Faktor eksternal/situasional, yang terdiri dari :
  - a. Karakteristik keluarga, yang meliputi : status perkawinan, tanggung jawab pada anak, dukungan pasangan, penghasilan pasangan, dan kepuasan dengan kehidupan keluarga.
  - b. Keadaan pekerjaan, yang meliputi : kepuasan kerja, makna kerja, dan penggunaan ketrampilan.
3. Faktor perseptual, yaitu sikap dan perilaku peran yang diperkirakan, yang meliputi : konflik peran jenis kelamin dan kepuasan kebutuhan.

Jewell dan Siegall (1998, hal.518) mengemukakan tiga faktor penentu komitmen organisasi, yaitu

1. Sistem nilai pribadi seseorang Jika derajat komitmen organisasi karyawan tinggi maka karyawan tersebut akan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang mempunyai nilai yang tinggi. Penempatan nilai yang positif pada pekerjaan itu sendiri adalah kondisi yang diperlukan untuk komitmen organisasi.
2. Karakteristik pekerjaan itu sendiri
3. Tekanan luar

Menurut Allen & Mayer dalam Umam (2010, h.261-262), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi. Hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi. Dan cara menyosialisasikan kebijaksanaan organisasi tersebut. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi.

Disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi Hal-hal lain yang tercakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik Selain itu, kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri juga tercakup ke dalam variabel ini (Allen & Mayer dalam Umam. 2010, h.262),.

Adapun pengalaman berorganisasi mencakup kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya ( Allen & Meyer dalam Umam, 2010, h.262).

Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya komitmen organisasi antara lain yaitu faktor pribadi, faktor eksternal dan faktor persepsi. Terdapat beberapa cara yang digunakan untuk membangun komitmen anggota dalam berorganisasi. Cara-cara tersebut antara lain akan diterangkan sebagai berikut.

## **5. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi**

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Gary Dessler dalam Sopiah (2010, h.159-161), mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. *Make it charismatic*: jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang kharismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- b. *Build the tradition*: segala sesuatu yang baik dijadikanlah sebagai sesuatu yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya

- c. *Have comprehensive grievance procedure*: bila ada keluhan atau complain dari pihak luar maupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh
- d. *Provide extensive two-way communications*: jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan
- e. *Creat a sense of community*: jadikan semua unsur organisasi sebagai suatu *community* di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll
- f. *Build value-based homogeneity*: membangun nilai-nilai didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminsi.
- g. *Share share alike*: sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll
- h. *Emphasize barnraising, cross-utlization, and teamwork*: organisasi sebagai suatu *community* harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat, dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di tempat basah perlu juga ditempatkan di tempat yang kering. Semua anggota organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.

- i. *Get together*, adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sesekali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olahraga, seni, dll, yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.
- j. *Commit to actualizing*. Semua karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi dengan kapasitas masing-masing.
- k. *Provide first- year job challenge*: karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang konkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.
- l. *Enrich and empower*. Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan. Misalnya dengan rotasi kerja, memberikan tantangan dengan memberikan tugas, kewajiban dan otoritas tambahan, dll.
- m. *Promote from within*. Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan di luar perusahaan.

- n. *Provide development activities.* Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.
- o. *The question of employee security.* Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya, karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman dan tidak takut akan pemutusan hubungan kerja. Dia akan merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.
- p. *Commit to people-first values.* Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi
- q. *Put it in writing.* Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofis, sejarah, strategi, dll. Organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan
- r. *Hire "Right-Kind" managers.* Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll, pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

- s. *Walk the talk*. Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan inginkaryawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara

### C. Komitmen Menurut Islam

Islam sebagai agama samawi yang membawa rahmat bagi seluruh alam tidak hanya berisikan ajaran-ajaran ritual belaka. Islam merupakan agama yang lengkap dan menyeluruh, Islam juga menawarkan suatu sistem yang dapat diterapkan di dalam seluruh kehidupan manusia di muka bumi. Mulai dari sistem ekonomi, politik, sosial budaya, pertahanan, dan keamanan. Bahkan tidak hanya itu, Islam juga mengatur lingkup terkecil dalam komunitas kehidupan, yaitu kehidupan bertetangga dan berkeluarga ([agama.kompasiana.com/2011/03/01](http://agama.kompasiana.com/2011/03/01)).

Dalam kehidupan umat muslim dituntut untuk memiliki komitmen terhadap apa yang diyakininya. Komitmen merupakan keinginan yang kuat untuk memelihara diri dengan memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi. Islam sangat menganjurkan kepada umatnya untuk beristiqamah pada perkataan dan perbuatannya. Allah juga menjanjikan kebahagiaan bagi hambahambanya yang tetap teguh dalam segala perkataan dan perbuatannya. Surat Fushilat ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا  
وَأَبْشُرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah*

*kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".(QS.41:30)*

Dalam firmanNya, Allah menyerukan agar umatnya selalu berpendirian. Berpendirian disini diartikan dengan istiqamah. Istiqamah ialah teguh pendirian dalam tauhid dan tetap beramal saleh. Ayat alqur'an yang menerangkan tentang sikap istiqamah seorang muslim terhadap Tuhannya yaitu pada surat al-ahqaaf (46) ayat 13, yang artinya:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿١٣﴾

Artinya : *“Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan : “Tuhan kami ialah Allah”, kemudia mereka tetap istiqamah maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita”*. (Q.S. 46:7)

Istiqamah ialah teguh pendirian dalam tauhid dan tetap beramal yang saleh. Orang-orang yang memiliki komitmen sebagai seorang mu'min harus dibuktikan dengan perbuatannya. Salah satu bukti komitmen seorang mu'min yaitu dengan taat dan patuh kepada Allah dan Rasulnya. Hal ini diterangkan dalam surat An-Nuur (24) ayat 51- 52 yang artinya:

إِنَّمَا كَانَ قَوْلَ الْمُؤْمِنِينَ إِذَا دُعُوا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ لِيَحْكُمَ بَيْنَهُمْ أَنْ يَقُولُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿٥١﴾ وَمَنْ يُطِعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَخَشِيَ اللَّهََ وَيَتَّقْهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَائِزُونَ



Artinya: *“Sesungguhnya jawaban orang-orang mu'min, bila mereka dipanggil Allah dan Rasul-Nya agar rasul menghukum (mengadili) di antara mereka ialah ucapan. “Kami mendengar, dan kami patuh.” Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung. Dan barangsiapa yang taat kepada Allah dan rasul-Nya dan takut kepada Allah dan bertakwa kepada-Nya, maka mereka adalah orang-orang yang mendapat kemenangan.”(QS. 24:51-52)*

Allah sangat menganjurkan umatnya agar selalu memiliki sikap komitmen dalam setiap tindakan yang dikerjakannya dan Allah membenci orang-orang yang bertindak tidak komit dalam setiap ucapan dan perbuatannya. Dalam alqur'an orang yang tidak memiliki sikap komitmen atas ucapan dan perbuatannya disebut juga dengan orang munafik.

Kalau kita kembali menyusuri jejak perjalanan rasulullah dan para sahabat, akan kita dapati kekuatan mental dan spiritual yang luar biasa. Komentar Urwah bin Mas'ud AtsTsaqaf utusan kafir Quraisy pada perjanjian Hudaibiyah tentang loyalitas para sahabat Nabi (Siswanto, dkk. 2008, h.40).

Salah satu bukti dari lemahnya komitmen terhadap organisasi adalah dengan adanya keabsenan karyawan ( tidak melapor untuk bekerja). Pada zaman Rasulullah banyak sahabat yang sedih dan menangis karena tidak dapat ikut dalam perang Tabuk (Siswanto, dkk. 2008, h.41). Hal tersebut merupakan bukti bahwa komitmen para sahabat di zaman Rasulullah sangat tinggi. Hal ini diterangkan dalam QS. At-Taubah ayat 92.

وَلَا عَلَى الَّذِينَ إِذَا مَا أَتَوْكَ لِتَحْمِلَهُمْ قُلْتَ لَا أَجِدُ مَا أَحْمِلُكُمْ عَلَيْهِ تَوَلَّوْا  
وَأَعْيُنُهُمْ تَفِيضُ مِنَ الدَّمْعِ حَزَنًا أَلَّا يَجِدُوا مَا يُنْفِقُونَ ﴿٩٢﴾

Artinya: “Dan tiada (pula) berdosa atas orang-orang yang apabila mereka datang kepadamu, supaya kamu memberi mereka kendaraan, lalu kamu berkata: "Aku tidak memperoleh kendaraan untuk membawamu." lalu mereka kembali, sedang mata mereka bercucuran air mata karena kesedihan, lantaran mereka tidak memperoleh apa yang akan mereka nafkahkan”(Q.S. At-Taubah: 92)

Maksudnya adalah mereka bersedih hati karena tidak mempunyai harta yang akan dibelanjakan dan kendaraan untuk membawa mereka pergi berperang.

Salah satu cara dalam membangun komitmen organisasi yaitu anggota atau karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan potensinya secara maksimal sesuai dengan kapasitas masing-masing, adanya kesempatan dan perlakuan yang sama, mampu memberikan rasa aman kepada anggota atau karyawan, menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya, dan lain sebagainya.

#### **D. Aktualisasi Diri**

##### **1. Pengertian Aktualisasi Diri**

Kebutuhan untuk mengungkapkan diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam teori Maslow. Maslow menandai kebutuhan akan aktualisasi diri sebagai hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimilikinya. Atau, hasrat dari individu untuk menyempurnakan dirinya melalui pengungkapan segenap potensi yang dimilikinya (Koswara. 1991, h.125)

Maslow mencatat bahwa aktualisasi diri itu tidak hanya berupa penciptaan kreasi atau karya-karya berdasarkan bakat-bakat atau kemampuan khusus. Orang tua, mahasiswa, dosen, sekretaris, dan buruh pun bisa mengaktualisasi dirinya, yakni dengan jalan membuat yang terbaik, atau bekerja sebaik-baiknya sesuai dengan bidangnya masing-masing. (Koeswara. 1991, h.125). Bentuk pengaktualisasian diri ini berbeda pada setiap orang. Hal ini tidak lain disebabkan dan merupakan cerminan dari adanya perbedaan-perbedaan individual.

Aktualisasi diri adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa. Istilah ini digunakan dalam berbagai teori psikologi, seperti oleh Kurt Goldstein, Abraham Maslow, dan Carl Rogers. Goldstein adalah ahli yang pertama melihat bahwa kebutuhan ini menjadi motivasi utama manusia, sementara kebutuhan lainnya hanyalah manifestasi dari kebutuhan tersebut. Namun yang membuat istilah ini lebih mengemuka adalah teori Maslow tentang hirarki kebutuhan, yang menganggapnya sebagai i tingkatan tertinggi dari perkembangan psikologis yang bisa dicapai bila semua kebutuhan dasar sudah dipenuhi dan pengaktualisasian seluruh potensi dirinya mulai dilakukan. ([www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com))

Berdasarkan beberapa pemaparan di atas dapat diambil pengertian aktualisasi diri adalah hasrat individu untuk mengungkapkan keinginan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya. Orang yang telah mengaktualisasikan dirinya memiliki cirri-ciri sebagai berikut.

## **2. Cirri-Ciri Orang Yang Mengaktualisasikan Dirinya.**

Seseorang yang mempunyai keberadaan diri atau aktualisasi diri secara penuh dapat mengatasi ketakutan, kebingungan, dan kegagalan. Watak dari manusia yang penuh keberadaan dirinya sebagai berikut:

- a. Berorientasi pada realita, bijaksana, dan bisa memutuskan secara tepat

Ciri-ciri yang menonjol pada orang-orang yang mengaktualisasikan dirinya adalah kemampuannya untuk mengamati realitas dengan cermat dan efisien, melihat apa danya tanpa dicampuri oleh keinginan-keinginan dan harapan-

harapannya. Selain itu, pengamatan orang yang self-actualized juga tidak dipengaruhi oleh kecemasan-kecemasan, prasangka-prasangka, atau optimism dan pesimisme yang keliru. ( Koeswara. 1991, h.138 )

- b. Dapat menerima keadaan diri, orang lain, dan dunia untuk apa mereka itu, tidak hipokrit

Orang-orang yang self actualized menaruh hormat kepada dirinya sendiri dan kepada orang lain, serta mampu menerima kodrat dengan segala kekurangan dan kelemahannya secara tawakal ( Koeswara, 1991, h.139)

- c. Memiliki spontanitas tinggi, berperilaku wajar, dan mampu muncul sendiri

Menurut Maslow, orang-orang yang self-actualized juga bersedia mengikuti upacara-upacara, adat atau kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di masyarakatnya, sejauh kesemuanya itu tidak menghambat tugas-tugas atau pekerjaan yang vital dan penting bagi mereka. ( Koeswara, 1991, h.139)

- d. Terpusat pada masalah bukan pada masalah sendiri dan sangat instropeksi

Maslow menemukan bahwa subjek-subjeknya adalah orang-orang yang selalu terlibat secara mendalam pada tugas, pekerjaan, atau misi yang mereka pandang penting. (Koeswara, 1991, h.140)

- e. Kebebasan dalam diri dan tugas

- f. Memiliki apresiasi yang baik terhadap orang-orang dan dunia

Orang yang self-actualized menunjukkan kesanggupan untuk menghargai bahkan terhadap hal-hal yang biasa sekalipun. Mereka, menurut Maslow, menghargai hal-hal pokok dalam kehidupan dengan rasa kagum, dan bahkan

heran, meski bagi orang lain hal-hal tersebut membosankan. ( Koeswara, 1991, h.142)

g. Memiliki teman-teman khusus, selektif dalam berteman

Mereka cenderung membangun hubungan yang dekat dengan orang-orang yang memiliki kesamaan karakter, kesanggupan, dan bakat, dan biasanya lingkup persahabatan mereka relative kecil. ( Koeswara, 1991, h.143)

h. Memiliki motivasi dari dalam, memiliki rasa humor

i. Terbuka menerima pengalaman-pengalaman baru dan resisten dalam berperilaku (Imron. 2006).

Berdasarkan ciri-ciri di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa dalam bertingkah laku orang yang beraktualisasi diri lebih bersifat spontan, wajar, polos dan tidak dibuat-buat, mereka tidak merasa malu untuk mengungkapkan perasaan dan pikirannya. Dalam memecahkan persoalan mereka lebih berorientasi persoalan itu sendiri dari pada egonya, selain itu mereka selalu terlibat hubungan secara mendalam pada tugas yang dipandanginya penting (Gunarsah, 1995, h.58).

### **3. Faktor- Faktor Pembentuk Aktualisasi Diri**

Proses aktualisasi diri merupakan perkembangan dan pemenuhan jati diri dan potensi yang ada/terpendam. Tidak semua orang yang berbakat, yang produktif dan berhasil mempunyai gambaran tentang kesehatan psikologis, kematangan ataupun aktualisasi diri. Berikut ini merupakan faktor-faktor gambaran orang-orang yang beraktualisasi diri:

- a. Pengamatan realita: Orang-orang yang sehat mengamati objek orang-orang di dunia sekitarnya secara objektif, mereka tidak memandang dunia sebagaimana adanya.
- b. Factor penerimaan diri dan orang lain: Orang yang beraktualisasi diri menerima diri mereka, kelemahan-kelemahan dan kelebihan mereka tanpa keluan atau kesusahan. Mereka tidak malu atau merasa bersalah atas hal tersebut
- c. Factor minat sosial: Orang yang beraktualisasi diri memiliki perasaan empati dan afeksi yang kuat dan dalam terhadap semua hal tentang kemanusiaan. Mereka adalah anggota-anggota dari suatu keluarga, bangsa, manusia dan memiliki suatu perasaan persaudaraan dengan setiap anggota lain dalam keluarga
- d. Factor kemandirian: Orang-orang yang beraktualisasi diri memiliki kebutuhan yang kuat untuk pemisahan dan kesunyian. Meskipun mereka tidak menjaukan diri dari kontak dengan manusia, mereka tidak tergantung pada orang lain, pada keputusan-keputusan mereka. Tingkah laku dan persaan mereka sangat egosentris dan terarah pada diri mereka. Mereka memiliki kemampuan membentuk pikiran, mencapai keputusan dan melaksanakan dorongan dan disiplin mereka sendiri.
- e. Factor kreatifitas: Merupakan suatu sifat yang diharapkan oleh orang yang beraktualisasi diri. Maslow menyamakan kreatifitas dan daya hayal yang dimiliki anak-anak sebagai suatu cara yang tidak berprasangka dan langsung melihat pada hal-hal. Maka kreatifitas merupakan suatu sikap bagaimana kita

mengamati dunia dan bukan mengenai hasil-hasil yang sudah selesai dari hasil karya seni (Hurlock. 1996, h.113))

Menurut McClelland, tingkah laku timbul karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada pada diri manusia. Dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya. Konsep ini lebih dikenal dengan “social motives theory” (Umam. 2010, h.169). DR. David Mc. Clelland mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

1. Need for Achievement, kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. Need for affiliation, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain
3. Need of power, kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain (Umam. 2010, h.169).

Kebutuhan akan prestasi (need for achievement) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi mendorong seseorang mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal (Hasibuan, S.P, Malayu. 1996, h.112)

## E. Aktualisasi Diri Menurut Islam

Islam bukan hanya dilaksanakan di atas sajadah dan di dalam masjid, tetapi Islam juga harus dilaksanakan di lingkungan keluarga, masyarakat, perkantoran, kehidupan berbangsa dan bernegara. Sejarah telah membuktikan bahwa tegaknya prinsip-prinsip Islam yang dilakukan di dalam seluruh aspek kehidupan telah membawa kegemilangan Islam yang menakjubkan di wilayah Spanyol hingga 7 abad lamanya mulai saat pertama kali Islam diperkenalkan abad ke-8 M hingga keruntuhan Sultan Islam di Granada, Abu Abdullah menjelang abad ke-16 ([agama.kompasiana.com/2011/03/01](http://agama.kompasiana.com/2011/03/01)).

Islam tidak pernah mengajarkan ummatnya untuk selalu berada di masjid sepanjang waktu. Islam mengajarkan umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi. Manusia mampu beraktualisasi diri melalui karir dan pekerjaannya. Seperti yang diterangkan dalam Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10 dan surat al Insyirah ayat 7, yang artinya:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (QS. 62 : 10).

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.” (QS. 94 : 7).

Dalam psikologi islam, pembahasan motivasi hidup tidak terlepas dari tahapan kehidupan manusia. Secara garis besar, kehidupan manusia terbagi atas

tiga tahap: *Pertama*, tahapan pra-kehidupan dunia, yang disebut dengan alam perjanjian ('alam al-'ahd al-mitsaq) atau alam alastu. Pada alam ini terdapat rencana dan design Tuhan yang memotivasi kehidupan manusia di dunia; Kedua, tahapan kehidupan dunia, untuk aktualisasi diri atau realisasi diri terhadap amanah yang telah diberikan pada alam pra-kehidupan dunia. Pada alam ini, realisasi atau aktualisasi diri manusia termotivasi oleh pemenuhan amanah. Kualitas hidup seseorang sangat tergantung pada kualitas pemenuhan amanah; Ketiga, tahapan alam pasca-kehidupan dunia, yang disebut dengan hari penghabisan (yaum al-akhirah) atau hari pembalasan (yaum al-din) atau hari penegakan (yaum al-qiyamah). Pada kehidupan ini, manusia diminta oleh Allah SWT untuk mempertanggungjawabkan semua aktivitasnya, apakah aktivitas yang dilakukan sesuai dengan amanah atau tidak. Jika sesuai maka ia mendapatkan surga (puncak kenikmatan psikofisik manusia), jika tidak maka ia mendapatkan neraka (puncak kesengsaraan psikofisik manusia) (Mujib, dkk. 2001, h.247-248). Dalam beraktualisasi diri ditandai dengan proses tumbuh dan meluas, pembentukan yang lebih maju dari tujuan-tujuannya. Tingkat derajat aktualisasi diri terdapat pada perkembangan individualitasnya. Ini mengutip pada al-qur'an surat Al-Insyiqaaq (84) ayat (19), yang artinya:

لَتَرْكَبُنَّ طَبَقًا عَن طَبَقٍ ﴿١٩﴾

Artinya: “ *Sesungguhnya kamu melalui tingkat demi tingkat dalam kehidupan*” (QS.84:19)

Yang dimaksud dengan tingkat demi tingkat ialah dari setetes air mani sampai dilahirkan, kemudian melalui masa kanak-kanak, remaja dan sampai dewasa. dari hidup menjadi mati kemudian dibangkitkan kembali. Dalam proses

kehidupan inilah manusia memiliki kesempatan untuk mengembangkan segenap potensi yang dimilikinya.

Ibadah dalam bentuk konkrit pemenuhan amanah memancarkan pengaruhnya pada seluruh aktivitas manusia. Sebagai inti agama, ibadah menjadi frame besar yang memayungi perilaku berbudaya, berekonomi, berpolitik, beretika, berestetika, dan berlogika. Firman Allah SWT dalam QS. Al-Dzariyat : 56-57.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾ مَا أُرِيدُ مِنْهُمْ مِنْ رِزْقٍ وَمَا أُرِيدُ أَنْ يُطْعَمُونِ ﴿٥٧﴾

Artinya: *Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku. aku tidak menghendaki rezki sedikitpun dari mereka dan aku tidak menghendaki supaya mereka memberi-Ku makan. (QS. 51: 56-57)*

Ibadah dalam firman tersebut merupakan aktualisasi diri manusia. Aktualisasi diri ini akan membentuk suatu jati diri (self image) dan harga diri (self esteem) yang benar-benar fitri dan islami. Jati diri manusia ditentukan oleh sejauhmana ia mampu memenuhi amanat dan kebutuhan beragama. Sedang harga dirinya ditentukan oleh sejauhmana ia mampu meningkatkan kualitas keberagamaannya melalui ketakwaan dan keikhlasannya. Ayat tersebut juga menunjukkan bahwa ibadah merupakan kebutuhan psikofisik manusia, yaitu kebutuhan aktualisasi diri dan realisasi diri, bukan kebutuhan Tuhan (Mujib, dkk. 2001, h.254).

Menurut islam kebutuhan aktualisasi diri lebih mengarah pada kebutuhan rohani. Salah satu sarana untuk beraktualisasi diri dalam islam yaitu dengan berjihad.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman ! Bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan/cara (wasilah) untuk mendekati diri kepada-Nya, dan berjihadlah (berjuanglah) di jalan-Nya agar kamu beruntung. [QS. Al-Maidah:35]*

Berjihad merupakan salah satu cara yang digunakan dalam beraktualisasi sebagai s.eorang muslm yang taat.

Aktualisasi diri merupakan salah satu upaya untuk membangun komitmen organisasi. Seseorang yang diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya, mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam organisasi tersebut, ia akan memberikan kontribusi terhadap organisasi tempat ia bekerja

## **F. Hubungan Antara Dua Variabel**

Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting dimiliki karyawan dalam suatu organisasi, karena organisasi tidak cukup hanya memiliki karyawan yang terampil atau potensial saja, namun juga sangat membutuhkan karyawan yang bersedia untuk berusaha demi kepentingan organisasi dan terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Meyer dan Allen dalam Umam (2010, h.258), merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi

Individu yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi tidak diperoleh atau dimiliki secara otomatis, tetapi melalui upaya-upaya secara konkret khususnya oleh divisi sumber daya manusia dan organisasi pada umumnya (Sudarmanto, 2009, h.104).

Menurut Gary Dessler dalam Sopiah (2010, h.160), adalah satu upaya membangun komitmen organisasi adalah *Commit to actualizing*, artinya semua karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi dengan kapasitas masing-masing.

Aktualisasi diri adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa. Istilah ini digunakan dalam berbagai teori psikologi, seperti oleh Kurt Goldstein, Abraham Maslow, dan Carl Rogers. Goldstein adalah ahli yang pertama melihat bahwa kebutuhan ini menjadi motivasi utama manusia, sementara kebutuhan lainnya hanyalah manifestasi dari kebutuhan tersebut ([www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)).

Schultz dan Ellen (1994) mengatakan bahwa salah satu factor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kesempatan karyawan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, Chusmir dalam Jewell dan Siegall (1998, h.518), mengemukakan salah satu faktor pribadi yang mempengaruhi komitmen seseorang dalam berorganisasi adalah aktualisasi diri.

Orang yang telah mencapai aktualisasi diri dalam organisasi tersebut ia akan memiliki komitmen yang tinggi dalam organisasi tersebut, karena ia merasa bahwa di organisasi ini ia telah mampu mengembangkan potensi-potensi yang dimilikinya.

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan. Terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri ini memungkinkan seseorang untuk loyal atau setia (Hanifah, 2010). Semakin tinggi aktualisasi diri seseorang maka semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Orang yang mengaktualisasikan dirinya mengerti dengan betul bahwa apa yang dimilikinya dan diperjuangkan bukan hanya untuk memenuhi kepentingan diri, tapi juga untuk kepentingan kemanusiaan. Oleh karenanya, orang-orang besar merupakan orang-orang yang mengabdikan diri pada kepentingan kemanusiaan dalam hal ini untuk kepentingan perusahaan.

Seorang karyawan yang telah dapat mengaktualisasikan dirinya, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan tersebut. Jika karyawan tersebut puas ia dapat bekerja dengan lebih baik.

Aktualisasi diri merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Jika dalam suatu perusahaan setiap karyawan diberi kesempatan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dirinya maka karyawan tersebut akan bersikap loyal terhadap perusahaan tersebut.

Terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam sebuah perusahaan menimbulkan kepuasan pada diri karyawan tersebut. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan membuat karyawan tersebut bersikap loyal terhadap

perusahaannya. Pada akhirnya karyawan tersebut akan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan tersebut.

Dari penjelasan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



### **G. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi.

Semakin tinggi aktualisasi diri karyawan maka semakin kuat komitmen organisasi

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi variabel**

Adapun variabel-variabel yang hendak diteliti adalah:

1. Variabel terikat (Y) = komitmen organisasi
2. Variabel bebas (X) = aktualisasi diri

#### **B. Definisi Operasional**

1. Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan adanya identifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi tertentu di mana individu tersebut bersedia memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi. Ciri-ciri komitmen organisasi adalah: *sense of belongingness* (perasaan menjadi bagian dalam sebuah organisasi), efisiensi dan tanggungjawab.
2. Aktualisasi diri adalah kebutuhan naluri manusia untuk melakukan yang terbaik yang ia bisa dengan jalan mengungkapkan segenap potensi yang dimilikinya. Ciri-ciri orang yang mengaktualisasikan dirinya adalah: berorientasi pada realita, introspeksi diri baik, motivasi kerja, pengalaman yang luas

### **C. Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono.2009, h. 115). Populasi adalah kumpulan individu sejenis yang berada pada wilayah tertentu dan pada waktu yang tertentu pula. Dalam bidang statistika, populasi adalah sekumpulan data yang menjadi objek inferensi (<http://id.wikipedia.org/wiki/Populasi>). Populasi di sini berarti keseluruhan karyawan PT.PLN (Persero) APJ Pasuruan.

Sampel/sample adalah contoh, monster, representative/wakil dari satu populasi yang cukup besar jumlahnya, yaitu satu bagian dari keseluruhan yang dipilih dan representatif sifatnya dari keseluruhan (Kartini. 1990, h. 129). Tujuan peneliti mengambil sampel adalah memperoleh keterangan mengenai objeknya dengan jalan hanya mengamati sebagian saja.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *simple random sampling*. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono.2009, h. 118).

Penelitian ini tidak dapat mengikutsertakan semua populasi karena beberapa keterbatasan yang dihadapi seperti waktu penyebaran angket, situasi dan kondisi yang tidak setiap saat dapat dilakukan penelitian sehingga menetapkan sampel yang dapat mewakili populasi

#### **D. Metode Pengumpulan Data dan instrument penelitian**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden adalah berbentuk kuesioner. Jenis kuesioner adalah kuesioner tertutup dengan skala likert. Kuesioner tertutup, kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal adalah memilih pada kolom yang sudah disediakan dengan memberi tanda cross (X) (Arikunto, 1999).

Instrument penelitian yang digunakan di sini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada anggota. Untuk mengungkap variabel aktualisasi diri dan variabel komitmen organisasi di dasarkan atas sistem penilaian skala likert yang didalamnya termasuk indikator-indikator masing-masing variabel.

Skala tersebut menggunakan kategori seperti pada table di bawah ini:

**Table 1. Kategori skala**

Klasifikasi	Keterangan	Skor
SS	Sangat setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Skala berupa pernyataan favourable yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif yaitu mendukung sikap objek yang akan diungkap. (Azwar, 2004).

Pada umumnya skala likert menggunakan juga pernyataan unfavourable, akan tetapi dalam penelitian ini aspek tersebut ditiadakan dengan alasan dapat mengaburkan pernyataan favourable.

Jawaban-jawaban berupa skor (atau bobot) tertentu yang bergerak dari angka satu ke angka yang lebih besar sebagaimana tersedia dalam bursa jawaban

di mana bobot atau skor tertinggi menunjukkan sikap yang paling positif atau most favourable terhadap gejala yang akan diteliti (Edi. 2001, h.62)

**Tabel 2** Blue Print Variabel Aktualisasi Diri

Variabel	Indikator	Favorabel	jumlah
Aktualisasi diri	Berorientasi pada realitas	1,2,9,10,17,18,25,26	8
	Motivasi kerja	3,4,11,12,19,20,27,28	8
	Instropeksi diri	5,6,13,14,21,22,29,30	8
	Pengalaman luas	7,8,15,16,23,24,31,32	8
		<b>Total</b>	<b>32</b>

**Table 3** Blue Print komitmen organisasi

Variabel	Indikator	Favourabel	Jumlah
Komitmen organisasi	Sense of belongness (karyawan menjadi bagian dari organisasi)	1,2,7,8,13,14,19,20,25,26	10
	Efisiensi	3,4,9,10,15,16,21,22,27,28	10
	Tanggung jawab	5,6,11,12,17,18,23,24,29,30	10
	<b>Total</b>		<b>30</b>

## F. Validitas Dan Reliabilitas

### 1. Validitas instrument

Validitas merupakan derajat ketepatan anatara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono.2007, h. 455)

Validitas berarti ketepatan atau kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat ukur tersebut memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan diadakan penelitian tersebut (Azwar, 2002)

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini dengan *product moment* dari Karl Person. Adapun rumus *product moment* adalah (Azwar, 2008, h. 100):

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)/n}{\sqrt{[\sum x^2 - (\sum x)^2/n][\sum y^2 - (\sum y)^2/n]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Nilai korelasi *product moment*

N = Banyak subjek

x = Angka pada variabel pertama

y = Angka pada variabel kedua

Perhitungan validitas ini menggunakan bantuan komputer program statistik (SPSS).

## 2. Reliabilitas instrument

Reliabilitas menunjukkan kestabilan dan konsistensi atau pengukuran, hasil penelitian ini dapat dipercaya jika dalam beberapa kali pelaksanaan diperoleh hasil yang relatif sama dan aspek yang diukur terhadap diri sendiri subjek belum berubah (Azwar, 2002).

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliable akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi di antara individu lebih ditentukan oleh faktor eror (kesalahan) dari pada factor perbedaan yang sesungguhnya. Pengukuran yang tidak reliable tentu tidak akan konsisten pula dari waktu ke waktu. (Azwar, 2008)

Menguji reliabilitas atau kendala dari alat ukur yang dipakai dalam penelitian adalah dengan tehnik alpha cronbach dengan menggunakan bantuan computer program statistic (SPSS). Adapun rumus alpha cronbach sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{(k - 1)} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right]$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas

k = banyaknya item

s<sub>i</sub> = jumlah varians

s<sub>x</sub> = varians total

Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada item yang valid saja berdasarkan pada analisis butir item yang valid.

## **G. Tehnik analisis data**

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut. Metode yang digunakan untuk menganalisis data penelitian yang telah diperoleh adalah analisis regresi sederhana dengan program analisis statistik komputer yaitu *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 16.00.

Tehnik analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Yang bertujuan untuk memperoleh

kesimpulan dari hasil penelitian. Dari data mentah yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan beberapa tahapan, diantaranya adalah sebagai berikut:

### 1. Mencari Mean

Mean diperoleh dari menjumlahkan seluruh nilai dan membaginya dengan jumlah individu. Dalam istilah sehari-hari ia disebut angka rata-rata. Untuk mencari mean menggunakan rumus:

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

Keterangan:

M = Mean

N = Jumlah individu

X = Jumlah nilai

### 2. Mencari Deviasi Rata-Rata, Varians, DAN Deviasi Standard

$$\text{Deviasi rata-rata} : \sum \frac{F(X-M)^2}{N}$$

$$\text{Varians} : s^2 = \frac{\sum F(X-M)^2}{N-1}$$

$$\text{Deviasi Standard} : s = \sqrt{\frac{\sum F(X-M)^2}{N-1}}$$

Keterangan :

X : Skor respon

F : Frekuensi

M : Rata-rata skor kelompok

s : Deviasi standard skor kelompok

### 3. Menentukan Kategorisasi

Tujuan kategorisasi ini adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kontinum jenjang ini contohnya adalah dari rendah ke tinggi, dari paling jelek ke paling baik, dari sangat tidak puas ke sangat puas, dan sebagainya. Banyaknya jenjang kategorisasi diagnosis yang digunakan tidak melebihi lima jenjang tapi juga tidak kurang dari tiga jenjang (Azwar,2008, h.107). Karena kategorisasi ini bersifat relative, maka kita boleh menetapkan secara subjektif luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang kita inginkan selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran dan dapat diterima akal (*common sense*).

Norma kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Table 4 Norma kategorisasi**

<b>Norma</b>	<b>Kategori</b>
$M + SD \leq X$	Tinggi
$M - 1 SD < X < M + 1 SD$	Sedang
$M - 1 SD \geq X$	Rendah

Keterangan :

M : Mean

SD : Stadar Deviasi

#### 4. Analisis Prosentase

Setelah diketahui kategori pada tiap-tiap masing-masing subjek, selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Prosentase

F = Frekuensi

N = jumlah subjek

#### 5. Analisis korelasi

Analisis korelasi dilakukan dengan program analisis statistik komputer yaitu *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 16.00. Korelasi berarti hubungan timbal balik . Untuk melukiskan hubungan antara dua variabel dalam hal ini dilakukan dengan korelasi product moment. Nilai koefisien korelasi ini akan berada pada kisaran angka minus satu (-1) sampai angka plus satu (+1) perhitungan korelasi antar dua variabel tersebut menggunakan rumus:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Nilai korelasi product moment

$N$  = Banyak subjek

$x$  = Angka pada variabel pertama

$y$  = Angka pada variabel k

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

##### **1. PT PLN (Persero)**

Dalam menjalankan tugasnya sebagai perusahaan Listrik Negara yang menjadi tumpuan rakyat Indonesia, PT PLN (Persero) mempunyai visi dan misi demi kemajuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan Bangsa Indonesia, yaitu :

Visi PLN adalah *“Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”*.

Dengan Motto *“Electricity for A Better Life”*. Sedangkan misi PLN antara lain:

- a. Menjalankan bisnis ketenagalistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi dan menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu PT PLN (Persero) mempunyai Empat Budaya untuk menanamkan keunggulan bagi setiap Sumber Daya Manusiannya. Empat Budaya tersebut antara lain :

1. Integritas
  - a. Kejujuran
  - b. Keselarasan antara perbuatan dan perkataan
  - c. Mempunyai tanggung jawab terhadap pengelolaan perusahaan
  - d. Mempunyai tanggung jawab terhadap semua pihak yang berkepentingan
2. Saling percaya

Saling menghargai dan terbuka di antara sesama anggota perusahaan yang dilandasi oleh keyakinan akan integritas, i'tikad baik dan kompetensi dari pihak-pihak yang saling berhubungan dalam penyelenggaraan praktek bisnis yang bersih dan etikal.
3. Pembelajar

Kritis terhadap sistem dan praktek pembangunan, manajemen serta operasional dan berusaha menguasai perkembangan ilmu dan teknologi mutakhir demi pembaruan perusahaan secara berkelanjutan.
4. Peduli lingkungan

Menjaga dan memelihara kualitas kehidupan kerja, baik yang dirasakan oleh anggota perusahaan maupun pihak-pihak yang berkepentingan, dalam rangka bertumbuh kembang bersama, dengan dijiwai kepekaan terhadap setiap permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencari solusi yang tepat.

## **2. PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur**

Sejarah Umum PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur yaitu setelah Proklamasi Kemerdekaan RI, Perusahaan Listrik dan Gas yang sebelumnya

dimiliki oleh Jepang, diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia. Kemudian dengan Penetapan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1945 tertanggal 27 Oktober 1945 dibentuk Jawatan Listrik dan Gas Sumatra, Jawa dan Madura di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga (kemudian tanggal 27 Oktober ditetapkan sebagai Hari Listrik Nasional dengan keputusan Menteri Pertambangan dan Energi RI Nomor 1134/43/MPE/1992).

Peraturan Pemerintah Nomer 18 tahun 1959 tentang "Penentuan Perusahaan Listrik dan/atau Gas milik Belanda yang dikenakan Nasionalisasi", dimana semua Perusahaan yang ada di wilayah Indonesia dinyatakan menjadi Perusahaan-Perusahaan dari Perusahaan Listrik Negara (PLN), antara lain Perusahaan Listrik "ANIEM", N.V.C.A Kantor Pusat di Surabaya.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Nomor : Ment. 16/I/20 tanggal 20 Mei 1961 diantaranya disebutkan di daerah2, dibentuk daerah EXPLOITASI yang terdiri dari 10 Daerah Exploitasi Listrik Umum (Pembangkit dan Distribusi) dimana untuk Wilayah Jawa Timur adalah Exploitasi IX yang melaksanakan fungsi pembangkitan dan pendistribusian tenaga listrik.

Berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor 054/DIR/73 Pada tanggal 23 Oktober 1973 nama PLN Exploitasi diubah menjadi PLN Distribusi I / Pembangkitan I, dan kemudian pada tanggal 25 Februari 1976 di-ubah menjadi PLN Wilayah XII berdasarkan Keputusan Direksi PLN. Nomor 012/DIR/1976.

Selanjutnya sejak tanggal 3 Juli 1982 dengan Keputusan Direksi Nomor 042/DIR/1982 nama PLN Wilayah XII diubah lagi menjadi PLN Distribusi Jawa

Timur, dengan tugas dan tanggung jawab mengelola pendistribusian tenaga listrik di Jawa Timur sampai dengan saat ini.

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenagalistikan sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 39/KEP/MK.WASPAN/9/1998 serta kebijakan PT.PLN(Persero) Kantor Pusat tentang PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur diarahkan kepada STRATEGIC BUSINESS UNIT/INVESTMENT CENTRE. Seiring dengan itu dan dalam rangka Optimasi Corporate Gain dan penyusunan organisasinya berdasarkan Value Chain ,sehingga tugas pokok dan susunan seperti yang telah ditetapkan dengan Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara Nomor 154.K/023/DIR/1993 perlu disempurnakan lagi disertai perubahan status dan nama menjadi PT.PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Timur yang tertuang pada Keputusan Direksi PT.PLN (Persero) Nomor 26.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001. Keputusan Direksi PT.PLN (Persero) No.120.K/010/2002. Tanggal 27 Agustus 2002 tentang Nama Unit Bisnis di lingkungan PT.PLN (Persero) yang intinya Organisasi dengan status Unit Bisnis hanya untuk anak Perusahaan PT.PLN (Persero) sedangkan PLN Jawa Timur menjadi PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.

### **3. PT PLN (Persero) APJ Pasuruan**

#### **a) Lokasi PT PLN (Persero) APJ Pasuruan**

PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Pasuruan

merupakan salah satu bagian dari Unit Pelayanan dan Jaringan dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.

PT PLN APJ Pasuruan yang terletak di jalan Panglima Sudirman No 69 Pasuruan mempunyai komitmen dalam menjalankan aktivitas usaha jasa pelayanan kelistrikan dan berusaha untuk memenuhi harapan kepuasan pelanggan.

Dalam melaksanakan proses bisnisnya PLN APJ Pasuruan mempunyai sembilan sub unit yang tersebar di wilayah Kabupaten Pasuruan dan Probolinggo antara lain:

1. Unit Pelayanan dan Jaringan Kraksaan
2. Unit Pelayanan dan Jaringan Probolinggo
3. Unit Pelayanan dan Jaringan Grati
4. Unit Pelayanan dan Jaringan Pasuruan
5. Unit Pelayanan dan Jaringan Gondang Wetan
6. Unit Pelayanan dan Jaringan Bangil
7. Unit Pelayanan dan Jaringan Pandaan
8. Unit Pelayanan dan Jaringan Sukorejo
9. Unit Pelayanan dan Jaringan Prigen



*Gambar Peta APJ Pasuruan dari DIJ / Mapping*

**b) Struktur Organisasi**

Struktur organisasi yang terdapat pada Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Pasuruan dapat dilihat pada lampiran 3.

**c) Proses Bisnis Unit**

Setiap perusahaan termasuk PLN pasti mempunyai proses bisnis yang dijalankan oleh tiap bagian didalamnya. Setiap bagian mempunyai peran yang sangat berarti bagi kemajuan serta kejayaan PLN. APJ Pasuruan yang dipimpin oleh Ir.Sigit Witjaksono selaku Manager Area dalam menjalankan proses bisnisnya terbagi menjadi beberapa bagian.

1. Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan Keuangan
2. Bagian Distribusi
3. Bagian Perencanaan
4. Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan
5. Bagian Alat Pengukur dan Pembatas

## B. SUBJEK PENELITIAN

Karyawan pada PT. PLN sebanyak 74 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling*. Subjek penelitian dikenakan pada 43 karyawan PT. PLN (Persero) APJ. Pasuruan. Adapun penentuan jumlah sampel menggunakan rumus (Bungis. 2006, h.104) :

$$n = \frac{N}{Nd^2+1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d2 = toleransi/kelonggaran kesalahan, yaitu nilai presisi dari rata-rata yang diharapkan tidak menyimpang, sebesar 0,1 (10%)

$$n = \frac{74}{74(0,1)^2+1} = 42,5 = 43$$

### 1. Tingkat Pendidikan Responden

Secara rinci data hasil penelitian tentang tingkat pendidikan responden disajikan dalam tabel 5

**Tabel 5 Tingkat pendidikan responden**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		N	Persen (%)
1	Sarjana (S1)	23	53%
2	Diploma	11	26%
3	SMA/SMK	9	21%
	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber data: PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan, 2010

Berdasarkan data tabel 5 diketahui bahwa komposisi tingkat pendidikan responden penelitian adalah mayoritas adalah menempuh gelar sarjana yaitu sebanyak 53% dan 26% bergelar diploma, sedangkan sisanya 21% lulusan SMA/SMK.

## 2. Jenis Kelamin

Secara rinci data hasil penelitian tentang jenis kelamin responden disajikan dalam tabel 6

**Tabel 6 Data jenis kelamin responden**

No	Jenis kelamin	Jumlah	
		N	Persen (%)
1	Laki-laki	31	72%
2	Perempuan	12	28%
	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

**Sumber data: PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan, 2010**

Berdasarkan data table 6 diketahui bahwa komposisi jenis kelamin responden penelitian adalah mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 72% dan 28% perempuan. Hal ini lebih disebabkan alasan tehnik pekerjaan di PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan yang menuntut ketahanan fisik untuk bekerja di lapangan dan analisis dalam menangani pekerjaan yang bersifat teknis.

## C. PERSIAPAN PENELITIAN

Persiapan-persiapan yang dilakukan sebelum melakukan penelitian meliputi persiapan administrasi dan persiapan alat ukur.

## **1. Persiapan Administrasi**

Persiapan administrasi dilakukan dengan mengajukan ijin permohonan pengambilan data penelitian kepada pihak PT. PLN (Persero) APJ. Pasuruan. Setelah ijin disetujui, kemudian peneliti meminta surat permohonan penelitian dari Program Studi Psikologi pada tanggal 14 Februari 2011. Kemudian mendapat surat balasan ijin penelitian dari pihak PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan pada tanggal 10 Maret 2011.

## **2. Persiapan Alat Ukur**

Penyusunan alat ukur dimulai dengan penelaahan teori dan definisi yang tepat, kemudian dibuat suatu definisi operasional untuk mendapatkan penjelasan yang tepat dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan.

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu aktualisasi diri dan skala komitmen organisasi.

### **a. Skala Aktualisasi Diri**

Skala aktualisasi diri disusun berdasarkan kesimpulan terhadap cirri-ciri orang yang telah mengaktualisasikan dirinya, meliputi: orientasi realita, motivasi kerja tinggi, instropeksi diri baik, dan pengalaman luas. Skala aktualisasi diri terdiri dari 32 aitem.

### **b. Skala Komitmen Organisasi**

Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan kesimpulan terhadap dimensi komitmen organisasi, meliputi: *sense of belongness* (perasaan menjadi

bagian dalam sebuah organisasi), efisiensi dan tanggungjawab. Skala komitmen organisasi terdiri dari 30 aitem.

## **D. HASIL PENELITIAN**

### **1. Pelaksana Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan selama dua hari, yaitu tanggal 14–15 Maret 2011. Terlebih dahulu penulis menentukan 43 dari 71 karyawan yang tersebar di berbagai bidang untuk menjadi sampel penelitian dengan randomisasi. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan skala kepada karyawan yang ada di tempat pada hari pertama penelitian. Pengambilan skala dilakukan pada hari pertama penelitian dan keesokan harinya, karena terdapat beberapa karyawan yang belum sempat mengisi pada hari pertama.

### **2. Uji Hasil Validitas**

Sebagai acuan umum, digunakan harga 0.3 sebagai batas. Aitem yang memiliki daya beda kurang dari 0.3 menunjukkan aitem tersebut memiliki kesejalaran yang rendah. Untuk itu aitem-aitem tersebut perlu dihilangkan.

- a) Skala aktualisasi diri

**Table 7 Hasil uji validitas aktualisasi diri**

<b>No</b>	<b>Faktor</b>	<b>No. aitem Valid</b>	<b>No. Aitem gugur</b>	<b>Jumlah</b>
1	Orientasi realitas	1,2,9,10,17,18,25,26		8
2	Motivasi kerja	3,4,11,12,19,20,27,28		8
3	Instropeksi diri	5,6,13,14,21,22,29	30	7
4	Pengalaman luas	7,8,15,16,23,24,31,32		8
	<b>Jumlah</b>	32	1	31

Dari hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa jumlah aitem yang valid ada 31 aitem dan 1 aitem yang gugur.

b) Skala komitmen organisasi

**Table 8 Hasil uji validitas komitmen organisasi**

No	Faktor	No. aitem Valid	No. Aitem gugur	Jumlah
1	Sense of belongness	1,2,7,8,13,14,19,20,25,26		10
2	Efisiensi	3,4,9,10,15,16,21,22,27,28	9,16	8
3	Tanggung jawab	5,6,11,12,17,18,23,24,29,30	5	9
	<b>Jumlah</b>	30	3	27

Dari hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa jumlah aitem yang valid yaitu 27 aitem dari 30 aitem sehingga 3 aitem dikatakan gugur

### 3. Uji Hasil Reliabilitas

Perhitungan reabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16.0 for windows. Koefisien keandalannya ( $r_{xx}^1$ ) bergerak antara 0.000 sampai 1.000 artinya semakin mendekati 1.000 maka akan semakin reliable.

Berikut tabel reliabel variabel aktualisasi diri dan variabel komitmen organisasi

**Table 9 Reliabilitas Aktualisasi Diri dan Komitmen Organisasi**

Variabel	Alpha	Keterangan
Aktualisasi diri	0.927	Andal
Komitmen organisasi	0.965	Andal

Hasil uji keandalan kedua angket tersebut dapat dikatakan bahwa kedua angket tersebut reliabel yaitu mendekati 1.000. sehingga kedua angket tersebut layak untuk dijadikan instrument pada penelitian yang akan dilakukan.

#### 4. Prosentase Aktualisasi Diri

Penentuan norma penilaian dilakukan setelah diketahui nilai Mean (M) dan standar Deviasi (SD). Norma penilaian yang diperoleh adalah:

- a) Mean : 99.12
- b) SD : 8.732

Penelitian membagi data menjadi tiga kategori untuk mengetahui tingkat aktualisasi diri, untuk menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standard (Azwar, 2003). Pemberian skor standard dilakukan dengan mengubah skor kasar ke dalam bentuk penyimpanan dari Mean dalam standar deviasi, dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut:

**Tabel 10 Norma kategorisasi**

Norma	Kategori
$M + SD \leq X$	Tinggi
$M - 1 SD < X < M + 1 SD$	Sedang
$M - 1 SD \geq X$	Rendah

Berdasarkan skor standard di atas dapat diperoleh prosentase 14 % berada dalam kategori tinggi, 74 % berada pada kategori sedang, dan 12 % pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa dari 43 responden karyawan PT PLN (Persero) APJ Pasuruan yang memiliki tingkat aktualisasi diri tinggi sebanyak 6 orang, tingkat aktualisasi diri sedang sebanyak 32 orang, sedang 5 orang berada dalam kategori rendah.

**Table 11 Prosentase aktualisasi diri**

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Prosentase
1	Tinggi	$\geq 107.852$	6	14 %
2	Sedang	90.388 - 107.852	32	74 %
3	Rendah	$X \leq 90.388$	5	12 %
Total			43	100%

## 5. Prosentase Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian tentang komitmen organisasi karyawan PT PLN (Persero) APJ Pasuruan, diperoleh data Mean dan Standard Deviasi sebagai berikut:

a) MEAN (x) : 84.74

b) SD : 11.923

**Table 12 Prosentase Komitmen Organisasi**

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Prosentase
1	Tinggi	$X \geq 96.663$	7	16 %
2	Sedang	72.817 - 107.852	31	72 %
3	Rendah	$X \leq 72.817$	5	12 %
Total			43	100%

Berdasarkan skor standard di atas dapat diperoleh prosentase 16 % berada dalam kategori tinggi, 72 % berada pada kategori sedang, dan 12 % pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa dari 43 responden karyawan PT PLN (Persero) APJ Pasuruan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi sebanyak 7 orang, tingkat komitmen organisasi sedang sebanyak 31 orang, sedang 5 orang berada dalam kategori rendah.

## 6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini untuk mengetahui ada atau tidak ada hubungan (korelasi) aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Pasuruan, maka dilakukan analisis korelasi product moment dari Karl Pearson dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 for windows dua variabel. Setelah dilakukan analisis data diketahui hasil korelasi sebagai berikut:

**Table 13 Korelasi Aktualisasi Diri Dengan Komitmen Organisasi**  
**Correlations**

		Aktualisasi	Komitmen
Aktualisasi	Pearson Correlation	1	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	43	43
Komitmen	Pearson Correlation	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	43	43

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

Uji hubungan variabel menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,741 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Tidak adanya tanda negatif pada angka 0,741 menunjukkan arah hubungan yang positif dimana semakin positif persepsi terhadap komunikasi atasan kepada bawahan akan membuat komitmen organisasi semakin tinggi.

Tingkat signifikansi korelasi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan atau nyata antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Pasuruan. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif

antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Pasuruan **dapat diterima**.

## **E. PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa 32 karyawan dari 43 subjek penelitian memiliki tingkat aktualisasi diri dalam level sedang, 6 orang memiliki tingkat aktualisasi diri dalam level tinggi dan sebanyak 5 orang memiliki tingkat aktualisasi diri rendah. Distribusi tingkat aktualisasi diri menunjukkan tiga tingkat kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Distribusi tertinggi terletak pada tingkat aktualisasi diri sedang yaitu sebesar 74%, pada posisi sedang adalah tingkat aktualisasi diri tinggi sebesar 14%, sedangkan pada posisi rendah adalah tingkat aktualisasi diri rendah 12%. Dari data di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan memiliki tingkat aktualisasi diri sedang.

Karyawan dengan tingkat aktualisasi diri sedang dengan prosentase 74% dengan 32 responden. Hal ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri karyawan tidak terlalu tinggi juga tidak terlalu rendah, yaitu berada diantara keduanya. Menurut Maslow, jika kita mengharapkan lebih banyak lagi orang mampu mengaktualisasikan diri, maka dunia terlebih dahulu perlu diubah agar tercipta kesempatan yang luas bagi orang-orang untuk memuaskan kebutuhan dasarnya (Koswara, 19991). Artinya yaitu adanya kesempatan bagi seseorang tersebut untuk dapat mengembangkan kemampuannya sesuai dengan potensi-potensi yang dimilikinya, adanya kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya.

Maslow menandai kebutuhan akan aktualisasi diri sebagai hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimilikinya. Atau, hasrat dari individu untuk menyempurnakan dirinya melalui pengungkapan segenap potensi yang dimilikinya (Koswara, 1991).

Seperti halnya distribusi pada tingkat aktualisasi diri, distribusi tingkat komitmen organisasi menunjukkan pada tiga tingkat kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Distribusi tertinggi terletak pada tingkat komitmen organisasi sedang yaitu sebesar 72% sebanyak 31 orang, pada posisi sedang adalah tingkat komitmen organisasi tinggi sebesar 16% sebanyak 7 orang, sedangkan pada posisi rendah adalah tingkat komitmen organisasi rendah 12% sebanyak 5 orang. Dari data di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan memiliki tingkat komitmen organisasi sedang.

Sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan memiliki tingkat komitmen yang sedang terhadap organisasi tempat ia bekerja yaitu sebanyak 72%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja, kerugian dan keuntungan yang dirasakan ketika mereka bekerja di perusahaan tersebut, dan besarnya tanggung jawab yang karyawan miliki terhadap tugas dan pekerjaannya.

Meyer dan Allen (1991) dalam Umam (2010), merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan

memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Hal ini berarti aktualisasi diri karyawan dibutuhkan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Seperti yang diungkapkan Gary Dessler dalam Sopiah (2010) salah satu cara yang dapat digunakan untuk membangun sebuah komitmen pada karyawan adalah *Commit to actualizing*. Semua karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi dengan kapasitas masing-masing.

Setelah dilakukan analisis mengenai hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi maka hasil dari penelitian ini adalah hipotesis yang diajukan bahwa ada hubungan positif antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Pasuruan dapat diterima. Hubungan yang signifikan tersebut terlihat dari angka koefisien korelasi sebesar  $r_{xy} = 0,741$  dengan tingkat signifikansi korelasi sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Angka koefisien korelasi yang positif mengindikasikan adanya arah hubungan yang positif yaitu semakin tinggi aktualisasi diri seorang karyawan maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, dan sebaliknya, semakin negatif aktualisasi diri seorang karyawan, maka komitmen organisasinya juga semakin rendah.

Berdasarkan uraian diatas, tampak bahwa karyawan yang telah mengaktualisasikan dirinya dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya akan menimbulkan kepuasan pada karyawan tersebut, meningkatnya semangat kerja

yang tampak dalam intensitas keterlibatan diri yang tinggi dalam pekerjaan maupun kegiatan-kegiatan organisasi, mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan, kinerja pegawai yang menunjukkan performa terbaik dan pada akhirnya akan muncul komitmen organisasi pada pegawai. Jadi, aktualisasi diri karyawan termasuk dalam faktor pembentuk komitmen organisasi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

1. Tingkat komitmen organisasi dari 43 karyawan 16% berada pada kategori tinggi, 72% berada pada kategori sedang, dan 12% pada kategori rendah. Sedangkan tingkat aktualisasi diri karyawan 14 % berada pada kategori tinggi, 74% berada pada kategori sedang, dan 12 % berada pada kategori rendah.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara aktualisasi diri komitmen organisasi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan. Tingkat signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan ada hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan.
3. Arah hubungan yang bersifat positif, artinya tinggi tingkat aktualisasi diri karyawan maka semakin kuat komitmen karyawan tersebut terhadap organisasinya

#### **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi PT PLN (Persero) APJ Pasuruan

Komitmen organisasi karyawan yang sudah berada pada tingkatan tinggi pada saat penelitian, perlu dipelihara dan ditingkatkan dengan tetap menjaga motivasi berprestasi di tempat kerja serta menetapkan target atau tujuan yang hendak dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga diharapkan perilaku kerja yang negatif seperti ketidakhadiran dan keterlambatan kerja dapat berkurang.

2. Bagi jajaran manajemen

PT PLN (Persero) APJ Pasuruan berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan para karyawan, memberikan kesempatan yang sama pada setiap karyawan untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi dengan kapasitas masing-masing, serta dapat memotivasi para karyawan melalui faktor internal dan eksternal.. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk aktif mengembangkan diri, meningkatkan keterlibatan karyawan dan keikatan karyawan terhadap organisasi, sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi tetap terjaga dengan baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Memilih subjek penelitian dengan karakteristik yang berbeda. Memperhatikan variabel variabel lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan aktualisasi diri. Diharapkan melalui penelitian-penelitian yang dilakukan dapat mengungkap lebih banyak tentang variabel-variabel lain maupun faktor-faktor lain yang berhubungan baik dengan aktualisasi diri maupun komitmen organisasi

## DAFTAR PUSTAKA

- ANGELIA;, VICA (2006) *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan foodcourt "X" Tunjungan Plaza Surabaya*. other thesis, Petra Christian University.
- Aparatur Negara, Kementerian. 2003. "Keputusan Menpan No. 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Publik".
- As'ad, M. 1991. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bukan Lagi Ban Belakang. Majalah Fokus. Edisi Januari 2011.. Jakarta :PT. PLN (Persero)
- Burhan, Bungis. 2006. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Edisi pertama. Jakarta : Kencana
- Departemen Agama RI. 2007. *Alqur'an dan Terjemahannya*. Surakarta : Media Insani
- Dessler, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Ke-7. Alihbahasa : Benyamin Molan. Jakarta : Prehallindo.
- Edi, Suhardono. 2001. Panorama Survey. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gunarsah, Singgih D. & Ny. Singgih .D.G. 1995. *Psikologi Perawatan*. Jakarta: PT. BPK Gunung Mulia.
- Hadi, Sutrisno. 1986. *Metodologi Reseach 2*. Yogyakarta: Yayasan penerbitan fakultas psikologi UGM Yogyakarta.
- Hanifah, Nur Ilham. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi, Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Ptpn Ix (Persero) Kebun Batujamus Karanganyar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Hasibuan, S.P, Malayu. 1996. Organisasi dan Motivasi. Bumi Aksara: Jakarta
- <http://agama.kompasiana.com/2010/06/07/keshalehan-individual-dan-keshalehan-sosial>. up date 01-03-2011
- [http://id.wikipedia.org/wiki/Aktualisasi\\_diri](http://id.wikipedia.org/wiki/Aktualisasi_diri), up date 11-11-2010
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Populasi>, up date 20-01-2011

- Hurlock, EB. 1996. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga
- Imran, Muhammad. 2006. *Hubungan Pemenuhan Kebutuhan Afeksi Dari Orang Tua Dengan Aktualisasi Diri Pada Siswa Madrasah Aliyah Roudhatul Ulum Gondang Legi Malang*. Skripsi. Universitas Islam Negeri. Malang
- Jewell, L. N., & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern. Psikologi Terapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi*. Edisi Ke-2. Jakarta : Arcan.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., Matteson, M.T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kartono, Kartini. 1990. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju
- Koeswara, E. 1991. *Teori-Teori Kepribadian*. Bandung: Eresco
- Lieke . *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap Komitmen organisasi di organisasi pendidikan islam x*. Universitas Gunadarma
- Pemerintah Terus Berupaya Perbaiki Kinerja Aparatur Negara.(2008, 6 Agustus). **Antara News** (On Line serial) Available FTP : Hostname: [http://www.indonesia.go.id/id/index.php/www.kalbar.go.id/index.php?option=com\\_content&task=view&id=7980&Itemid=704](http://www.indonesia.go.id/id/index.php/www.kalbar.go.id/index.php?option=com_content&task=view&id=7980&Itemid=704) (up date 20-2-2010)
- Resmi, Sita. 2007. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap komunikasi Atasan Kepada Bawahan Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Balai Besar Wilayah Sungai (Pjpa-Bbws) Pemali-Juana*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- S. Pantja Djati, et al.2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmnen Organisasi dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra. Vol. 5, No. 1, 25 - 41
- Schultz,O.P. & Ellen,S. 1994. *Psychology at Work Today. An introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York : Mac Millan Publising Company.
- Siswanto,dkk. 2008. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN-Press
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta

Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis, Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Suryanto, 2002. *Komitmen Organisasi: Perspektif Psikologi Sosial* . Konferensi APIO (Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi). Surabaya

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia

[www.lista.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/.../P+3+ciri-unsur-organisasi.pdf](http://www.lista.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/.../P+3+ciri-unsur-organisasi.pdf). Update 20-02-2010



DEPARTEMEN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana No. 50 Telephon / Faksimil (0341) 558916

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Yulia Devi Wulandari  
NIM : 07410056  
Jurusan : Psikologi  
Dosen Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si. Psi  
Judul Skripsi : Hubungan Antara Aktualisasi Diri Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT PLN (Persero) APJ Pasuruan

No	Tanggal	Hal Yang Di Konsultasikan	Tanda Tangan
1	17 Januari 2011	Seminar Proposal Skripsi	1.
2	2 Februari 2011	Revisi BAB I, II, III	2.
3	17 Februari 2011	Konsultasi Angket	3.
4	20 Februari 2011	ACC angket	4.
5	22 Maret 2011	Konsultasi BAB IV	5.
6	24 Maret 2011	ACC Keseluruhan BAB	6.

Malang, 24 Maret 2011

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

Dekan Fakultas Psikologi  
  
DR. Hamudadi, M.Pd.I  
NIP. 195507171 98203 1 005

Andik Rony Irawan, M. Si., Psi  
NIP. 19731127 99903 1003



**P.T. PLN (PERSERO)  
DISTRIBUSI JAWA TIMUR  
AREA PELAYANAN & JARINGAN PASURUAN**

Panglima Sudirman No. 69 Pasuruan 67115

tlp. : (0343) 426515 s/d 426517

otak Pos :

Telex :

Faximile : (0343) 426518

Alamat Kawat : PLN PSR

Nomor : 0263 /041/APJ-PSR/2011  
Srt. Sdr. No. :  
Lampiran :  
Perihal : Penelitian

10 MAR 2011

KEPADA

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
Jl. Gajayana 50

MALANG 65144

Menjawab surat Saudara Nomor : Un.3.4/TL.03/051/2011 tanggal 14 Februari 2011 perihal Izin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat mengijinkan pelaksanaan Penelitian Mahasiswa Saudara sebagai berikut :

NO.	NAMA	NIM
1.	YULIA DEVI WULANDARI	07410056

Adapun pelaksanaannya mulai tanggal 14 Maret 2011 sampai dengan tanggal 14 April 2011 di Seksi SDM PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan.

Untuk penjelasan lebih lanjut, diminta yang bersangkutan menghubungi langsung ASISTEN MANAJER SDM DAN KEUANGAN PT PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Pasuruan Jl. Panglima Sudirman No. 69 Pasuruan dengan membawa salinan surat ini.

Perlu kami sampaikan bahwa apabila diperlukan data, kami hanya akan memberikan yang bersifat TIDAK RAHASIA.

Demikian, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

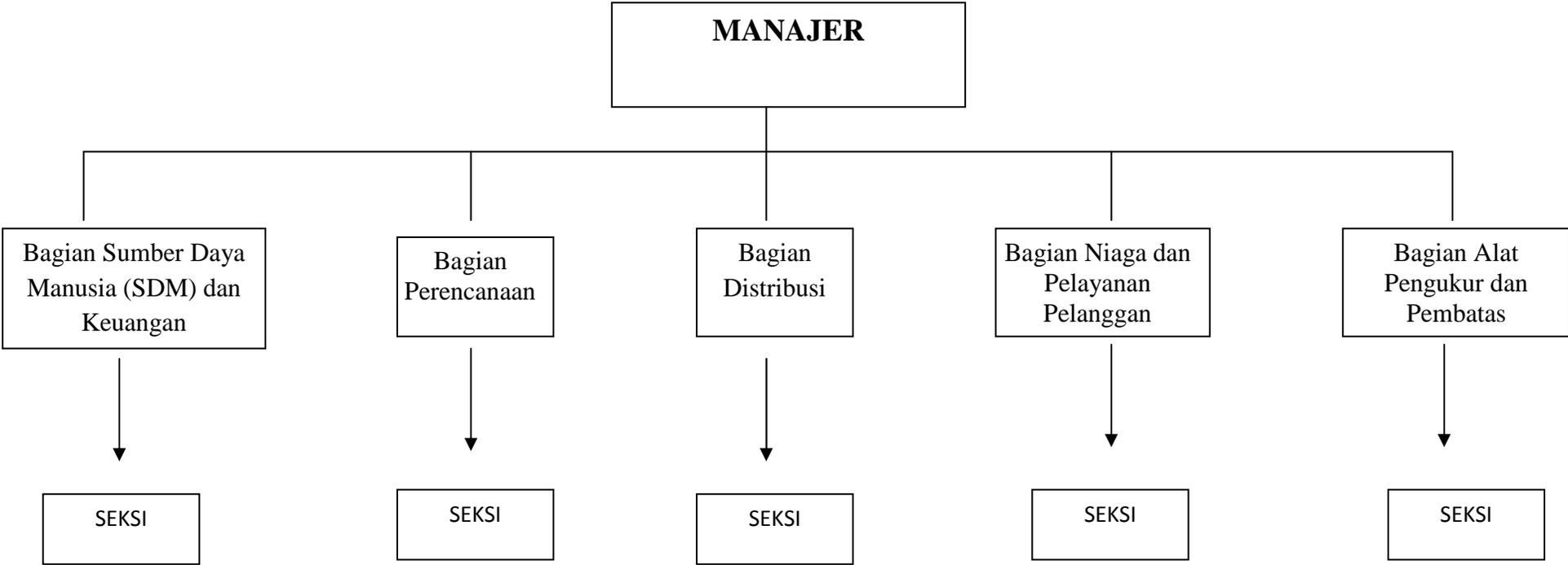
MANAJER,



Ir. SIGIT WITJAKSONO

**LAMPIRAN 3**

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PT. PLN (PERSERO) APJ PASURUAN**



## SKALA AKTUALISASI DIRI

Identitas Responden:

Jenis Kelamin :  
Usia :  
Lama bekerja :  
Pendidikan terakhir :

Petunjuk pengisian:

- Pilihlah beberapa pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan diri anda.
- Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban dari empat pilihan yang tersedia
- Setiap jawaban tidak ada yang benar dan tidak ada yang salah
- Kerjakan dengan teliti dan jangan sampai ada yang terlewat (kosong)

Keterangan:

SS : Sangat Setuju      TS : Tidak Setuju  
S : Setuju      STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Alternative jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa nyaman kalau diberi pekerjaan sesuai dengan target perusahaan				
2	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan				
3	Saya sangat bersemangat dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan				
4	Saya berantusias untuk mencapai hasil pekerjaan secara maksimal				
5	Saya memahami bahwa potensi yang saya miliki dapat membantu memenuhi tujuan perusahaan				

6	Saya akan berusaha memperbaiki kesalahan-kesalahan terhadap perusahaan				
7	Saya memahami bahwa tugas yang diberikan perusahaan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan.				
8	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas yang diberikan oleh perusahaan.				
9	Saya merasa puas dengan prestasi yang diperoleh di perusahaan ini				
10	Saya merasa nyaman dengan bentuk kerja yang diberikan oleh perusahaan ini				
11	Saya akan mengerahkan seluruh kemampuan dalam pekerjaan ini.				
12	Saya memiliki keinginan untuk maju dalam perusahaan ini				
13	Sebagai karyawan, saya harus menghormati karyawan lain di perusahaan ini				
14	Saya merasa tidak terhambat dalam menyelesaikan tugas perusahaan meskipun terkadang melakukan kesalahan				
15	Saya memperoleh banyak pengalaman dan pelajaran dengan bekerja di perusahaan ini.				
16	Menurut saya, tantangan dalam pekerjaan akan menambah kemampuan dan keterampilan karyawan.				
17	Saya merasa puas dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas setiap tugas yang telah selesai dilakukan				
18	Saya merasa nyaman dengan cara pimpinan dalam memotivasi karyawannya				
19	Saya memiliki semangat untuk mencapai visi dan misi perusahaan				
20	Saya akan berusaha dalam memenuhi target perusahaan				
21	Menurut saya, kegagalan yang pernah terjadi menjadi pengalaman untuk lebih baik dalam bekerja				
22	Menurut saya, kemampuan karyawan merupakan modal				

	untuk bekerja di perusahaan ini.				
23	Saya senang berdiskusi masalah pekerjaan untuk menambah pemahaman terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan				
24	Saya akan menyelesaikan dengan baik jika terdapat tugas yang sulit untuk dikerjakan				
25	Saya merasa nyaman dengan kerjasama yang ditunjukkan oleh rekan kerja di perusahaan ini.				
26	Saya merasa puas dengan komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan anak buah.				
27	Saya merasa senang ketika melakukan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan				
28	Saya memiliki semangat untuk mencapai tujuan perusahaan.				
29	Saya menyadari setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam setiap pekerjaan				
30	Saya tidak boleh memaksa karyawan lain menyelesaikan tugas dengan cara seperti yang saya lakukan.				
31	Saya berani mengambil resiko mengerjakan tugas yang membutuhkan keahlian.				
32	Menurut saya, untuk menyelesaikan tugas perusahaan diperlukan pengetahuan				

## SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Identitas Responden:

Jenis Kelamin :  
Usia :  
Lama bekerja :  
Pendidikan terakhir :

Petunjuk pengisian:

- Pilihlah beberapa pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan diri anda.
- Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban dari empat pilihan yang tersedia
- Setiap jawaban tidak ada yang benar dan tidak ada yang salah
- Kerjakan dengan teliti dan jangan sampai ada yang terlewat (kosong)

No	Pernyataan	Alternative jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari organisasi				
2	Saya meyakinkan rekan kerja saya bahwa tempat saya bekerja adalah organisasi				
3	Kehidupan saya akan sangat terganggu, jika saya memutuskan meninggalkan pekerjaan ini				
4	Menurut saya, bekerja di perusahaan ini sudah mendapatkan banyak manfaat, sehingga bisa bersifat lebih efisien dalam memecahkan masalah				
5	Saya merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan atasan saya saat ini				
6	Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan tanggung jawab terhadap perusahaan ini				
7	Menurut saya, kepentingan organisasi harus lebih diutamakan				

	dari pada kepentingan pribadi				
8	Saya senang menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.				
9	Kalau saya pindah ke organisasi lain, perubahan yang terjadi pada saya tidak terlalu berarti				
10	Saya sadar saya akan mengalami kerugian jika saya meninggalkan organisasi ini.				
11	Saya merasa bahwa saya harus berada dalam perusahaan ini.				
12	Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, bahkan bila hal itu menguntungkan				
13	Saya menekankan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan kualitas tinggi				
14	Saya berangkat ke tempat kerja dengan penuh semangat agar dapat melaksanakan tugas yang sudah ditetapkan secara optimal				
15	Saya merasa bahwa keputusan untuk bekerja di perusahaan ini adalah keputusan yang terbaik				
16	Saya hanya dapat bekerja dengan baik di perusahaan yang lain asalkan tipe pekerjaannya sama dengan tipe pekerjaan yang ada di perusahaan ini.				
17	Saya memiliki kewajiban untuk melaksanakan tujuan perusahaan.				
18	Saya mempunyai kemauan untuk bekerja melebihi dari pada dari pada umumnya diharapkan oleh perusahaan ini				
19	Saya benar-benar merasakan bahwa masalah di perusahaan ini adalah masalah saya				
20	Saya akan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik				
21	Dari semua instansi/perusahaan yang memungkinkan saya dapat diterima, perusahaan ini adalah yang terbaik bagi saya				
22	Saya merasa sangat senang bahwa saya memilih pekerjaan ini, setelah saya membandingkan dengan tempat kerja lain/sebelumnya				

23	Saya merasa harus memajukan perusahaan tempat saya bekerja				
24	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya sebaik mungkin				
25	Saya akan memberikan kontribusi terhadap perusahaan ini				
26	Saya mempunyai perhatian yang besar terhadap kemajuan penyelenggaraan organisasi ini				
27	Menurut saya, sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu				
28	saya akan menerima hampir semua jenis pekerjaan yang akan ditugaskan agar tetap dapat bekerja di perusahaan ini				
29	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu				
30	saya menyelesaikan setiap masalah dengan cara yang telah ditetapkan perusahaan				

DATA KASAR KOMITMEN ORGANISASI

Nama subjek	Nama Aitem																														Total	Kategori
	1	2	3	4	6	7	8	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
A	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	Tinggi		
B	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	88	Sedang			
C	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	80	Sedang			
D	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	Sedang			
E	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	Sedang			
F	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	94	Sedang			
G	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	103	Tinggi			
H	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	83	Sedang			
I	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	70	Rendah			
J	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	Tinggi			
K	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	107	Tinggi			
L	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	77	Sedang			
M	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	91	Sedang			
N	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	90	Sedang			
O	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	Tinggi			
P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	Sedang			
Q	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	4	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	3	2	1	1	3	3	55	Rendah			
R	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	73	Sedang			
S	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	Sedang			
T	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	69	Rendah			
U	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	79	Sedang			
V	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	80	Sedang			
W	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	81	Sedang			
X	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	Sedang			
Y	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	71	Rendah			
Z	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	87	Sedang			



DATA KASAR AKTUALISASI DIRI

Sbj	Nama Aitem																																Tot	Kategori	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	31	32				
A	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	109	Tinggi
B	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	104	Sedang
C	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	99	Sedang	
D	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	97	Sedang	
E	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	Sedang
F	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	105	Sedang	
G	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	98	Sedang	
H	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	91	Sedang	
I	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	89	Rendah	
J	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	98	Sedang	
K	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	119	Tinggi		
L	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	Sedang	
M	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	103	Sedang		
N	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	104	Sedang		
O	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	Tinggi		
P	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	Sedang	
Q	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	3	3	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	100	Sedang		
R	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	Sedang	
S	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	100	Sedang	
T	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	88	Rendah	
U	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	90	Rendah	
V	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	95	Sedang		
W	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	96	Sedang		
X	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	97	Sedang		
Y	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	Sedang		
Z	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	103	Sedang			
AA	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	82	Rendah		
AB	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	102	Sedang			

AC	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	101	Sedang	
AD	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	Sedang
AE	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	112	Tinggi	
AF	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	Sedang	
AG	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	116	Tinggi
AH	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	89	Rendah
AI	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	97	Sedang
AJ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	117	Tinggi
AK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	Sedang
AL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	Sedang
AM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	Sedang
AN	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	101	Sedang
AO	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	Sedang
AP	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	101	Sedang
AQ	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	101	Sedang

# VALIDITAS DAN RELIABILITAS AITEM KOMITMEN ORGANISASI

## ANALISIS 1

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	30

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

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.98	.636	43
VAR00002	3.00	.535	43
VAR00003	3.07	.768	43
VAR00004	3.26	.492	43
VAR00005	2.63	.655	43
VAR00006	3.28	.591	43
VAR00007	3.21	.514	43
VAR00008	2.86	.833	43
VAR00009	2.49	.668	43
VAR00010	2.79	.804	43
VAR00011	3.05	.688	43
VAR00012	2.88	.731	43
VAR00013	3.26	.539	43
VAR00014	3.33	.474	43
VAR00015	3.33	.606	43
VAR00016	2.42	.698	43
VAR00017	3.30	.465	43
VAR00018	3.09	.570	43
VAR00019	2.91	.648	43

VAR00020	3.37	.489	43
VAR00021	3.14	.804	43
VAR00022	3.12	.697	43
VAR00023	3.40	.495	43
VAR00024	3.37	.489	43
VAR00025	3.33	.474	43
VAR00026	3.16	.531	43
VAR00027	3.02	.636	43
VAR00028	2.86	.743	43
VAR00029	3.28	.454	43
VAR00030	3.12	.498	43

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	89.30	133.645	.639	.950
VAR00002	89.28	135.111	.648	.950
VAR00003	89.21	129.503	.764	.949
VAR00004	89.02	136.499	.582	.951
VAR00005	89.65	145.899	-.182	.957
VAR00006	89.00	132.714	.763	.949
VAR00007	89.07	136.066	.593	.950
VAR00008	89.42	127.821	.792	.948
VAR00009	89.79	141.122	.118	.955
VAR00010	89.49	129.351	.736	.949
VAR00011	89.23	129.754	.843	.948
VAR00012	89.40	130.959	.715	.949
VAR00013	89.02	137.785	.425	.952
VAR00014	88.95	137.426	.521	.951
VAR00015	88.95	132.998	.721	.949
VAR00016	89.86	141.932	.062	.956
VAR00017	88.98	134.976	.764	.949
VAR00018	89.19	135.536	.572	.951

VAR00019	89.37	131.668	.764	.949
VAR00020	88.91	134.991	.723	.950
VAR00021	89.14	129.551	.724	.949
VAR00022	89.16	130.473	.784	.949
VAR00023	88.88	134.391	.768	.949
VAR00024	88.91	134.944	.727	.950
VAR00025	88.95	135.331	.715	.950
VAR00026	89.12	133.010	.828	.949
VAR00027	89.26	131.671	.779	.949
VAR00028	89.42	131.249	.684	.950
VAR00029	89.00	136.190	.665	.950
VAR00030	89.16	135.330	.679	.950

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92.28	143.444	11.977	30

**ANALISIS 2**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	27

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.98	.636	43
VAR00002	3.00	.535	43
VAR00003	3.07	.768	43
VAR00004	3.26	.492	43
VAR00006	3.28	.591	43

VAR00007	3.21	.514	43
VAR00008	2.86	.833	43
VAR00010	2.79	.804	43
VAR00011	3.05	.688	43
VAR00012	2.88	.731	43
VAR00013	3.26	.539	43
VAR00014	3.33	.474	43
VAR00015	3.33	.606	43
VAR00017	3.30	.465	43
VAR00018	3.09	.570	43
VAR00019	2.91	.648	43
VAR00020	3.37	.489	43
VAR00021	3.14	.804	43
VAR00022	3.12	.697	43
VAR00023	3.40	.495	43
VAR00024	3.37	.489	43
VAR00025	3.33	.474	43
VAR00026	3.16	.531	43
VAR00027	3.02	.636	43
VAR00028	2.86	.743	43
VAR00029	3.28	.454	43
VAR00030	3.12	.498	43

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	81.77	132.230	.651	.964
VAR00002	81.74	133.814	.651	.964
VAR00003	81.67	127.939	.784	.963
VAR00004	81.49	135.256	.580	.964
VAR00006	81.47	131.350	.772	.963
VAR00007	81.53	134.588	.611	.964
VAR00008	81.88	126.677	.788	.963

VAR00010	81.95	128.093	.737	.963
VAR00011	81.70	128.597	.837	.962
VAR00012	81.86	129.551	.725	.963
VAR00013	81.49	136.446	.430	.965
VAR00014	81.42	135.868	.548	.964
VAR00015	81.42	131.630	.729	.963
VAR00017	81.44	133.586	.777	.963
VAR00018	81.65	134.614	.545	.964
VAR00019	81.84	130.282	.774	.963
VAR00020	81.37	133.811	.716	.963
VAR00021	81.60	128.435	.717	.963
VAR00022	81.63	129.430	.771	.963
VAR00023	81.35	133.137	.768	.963
VAR00024	81.37	133.525	.742	.963
VAR00025	81.42	133.963	.725	.963
VAR00026	81.58	131.821	.823	.963
VAR00027	81.72	130.301	.788	.963
VAR00028	81.88	129.772	.699	.963
VAR00029	81.47	134.921	.666	.964
VAR00030	81.63	134.144	.672	.964

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
84.74	142.147	11.923	27

## VALIDITAS DAN RELIABILITAS AITEM AKTUALISASI DIRI

### ANALISIS 1

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	32

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

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.33	.474	43
VAR00002	3.07	.457	43
VAR00003	3.28	.504	43
VAR00004	3.49	.506	43
VAR00005	3.33	.474	43
VAR00006	3.21	.559	43
VAR00007	3.33	.474	43
VAR00008	3.16	.374	43
VAR00009	2.93	.593	43
VAR00010	2.98	.597	43
VAR00011	3.30	.599	43
VAR00012	3.40	.541	43
VAR00013	3.49	.506	43
VAR00014	2.91	.479	43
VAR00015	3.07	.338	43
VAR00016	3.40	.495	43
VAR00017	2.86	.675	43
VAR00018	2.95	.486	43
VAR00019	3.19	.394	43

VAR00020	3.21	.514	43
VAR00021	3.37	.489	43
VAR00022	3.19	.500	43
VAR00023	3.23	.480	43
VAR00024	3.16	.485	43
VAR00025	3.05	.575	43
VAR00026	3.00	.535	43
VAR00027	3.16	.433	43
VAR00028	3.30	.465	43
VAR00029	3.33	.474	43
VAR00030	3.16	.485	43
VAR00031	3.09	.526	43
VAR00032	3.37	.489	43

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	98.95	73.807	.547	.923
VAR00002	99.21	74.169	.522	.923
VAR00003	99.00	72.190	.707	.921
VAR00004	98.79	72.931	.614	.922
VAR00005	98.95	73.474	.590	.922
VAR00006	99.07	74.685	.362	.925
VAR00007	98.95	74.474	.463	.924
VAR00008	99.12	75.010	.517	.924
VAR00009	99.35	74.233	.382	.925
VAR00010	99.30	72.121	.593	.922
VAR00011	98.98	72.880	.514	.923
VAR00012	98.88	73.439	.514	.923
VAR00013	98.79	72.836	.625	.922
VAR00014	99.37	74.715	.429	.924
VAR00015	99.21	76.312	.350	.925

VAR00016	98.88	73.629	.544	.923
VAR00017	99.42	74.392	.313	.927
VAR00018	99.33	74.225	.482	.924
VAR00019	99.09	73.944	.649	.922
VAR00020	99.07	73.924	.486	.924
VAR00021	98.91	72.991	.630	.922
VAR00022	99.09	73.658	.534	.923
VAR00023	99.05	73.903	.528	.923
VAR00024	99.12	75.248	.358	.925
VAR00025	99.23	72.849	.541	.923
VAR00026	99.28	71.635	.726	.920
VAR00027	99.12	72.915	.730	.921
VAR00028	98.98	72.928	.674	.921
VAR00029	98.95	74.093	.511	.923
VAR00030	99.12	76.248	.237	.927
VAR00031	99.19	75.155	.335	.926
VAR00032	98.91	73.848	.524	.923

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
102.28	78.492	8.860	32

**ANALISIS 2**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	31

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N

VAR00001	3.33	.474	43
VAR00002	3.07	.457	43
VAR00003	3.28	.504	43
VAR00004	3.49	.506	43
VAR00005	3.33	.474	43
VAR00006	3.21	.559	43
VAR00007	3.33	.474	43
VAR00008	3.16	.374	43
VAR00009	2.93	.593	43
VAR00010	2.98	.597	43
VAR00011	3.30	.599	43
VAR00012	3.40	.541	43
VAR00013	3.49	.506	43
VAR00014	2.91	.479	43
VAR00015	3.07	.338	43
VAR00016	3.40	.495	43
VAR00017	2.86	.675	43
VAR00018	2.95	.486	43
VAR00019	3.19	.394	43
VAR00020	3.21	.514	43
VAR00021	3.37	.489	43
VAR00022	3.19	.500	43
VAR00023	3.23	.480	43
VAR00024	3.16	.485	43
VAR00025	3.05	.575	43
VAR00026	3.00	.535	43
VAR00027	3.16	.433	43
VAR00028	3.30	.465	43
VAR00029	3.33	.474	43
VAR00031	3.09	.526	43
VAR00032	3.37	.489	43

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	95.79	71.598	.552	.924
VAR00002	96.05	71.950	.527	.924
VAR00003	95.84	69.997	.712	.922
VAR00004	95.63	70.763	.615	.923
VAR00005	95.79	71.360	.582	.924
VAR00006	95.91	72.515	.359	.927
VAR00007	95.79	72.455	.442	.925
VAR00008	95.95	72.855	.510	.925
VAR00009	96.19	71.917	.395	.926
VAR00010	96.14	69.742	.617	.923
VAR00011	95.81	70.441	.542	.924
VAR00012	95.72	71.206	.521	.924
VAR00013	95.63	70.715	.620	.923
VAR00014	96.21	72.598	.419	.926
VAR00015	96.05	74.093	.351	.926
VAR00016	95.72	71.587	.528	.924
VAR00017	96.26	72.195	.313	.928
VAR00018	96.16	72.092	.475	.925
VAR00019	95.93	71.685	.661	.923
VAR00020	95.91	71.610	.502	.925
VAR00021	95.74	70.957	.613	.923
VAR00022	95.93	71.590	.521	.924
VAR00023	95.88	71.724	.528	.924
VAR00024	95.95	73.093	.352	.926
VAR00025	96.07	70.685	.541	.924
VAR00026	96.12	69.439	.732	.921
VAR00027	95.95	70.760	.728	.922
VAR00028	95.81	70.679	.685	.922
VAR00029	95.79	72.074	.491	.925
VAR00031	96.02	73.023	.328	.927

VAR00032	95.74	71.671	.524	.924
----------	-------	--------	------	------

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99.12	76.248	8.732	31



