

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN PERILAKU ALTRUISTIK
(Studi Korelasi Pada Karyawan PT. Usmany Indah Jombang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1 Psikologi**



Disusun Oleh:

NUR AZIZAH

03410042

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALANG
2009**

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN PERILAKU ALTRUISTIK
(Studi Korelasi Pada Karyawan PT. Usmany Indah Jombang)**

SKRIPSI

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

Oleh

**NUR AZIZAH
03410042**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

MALANG
2009
HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN PERILAKU ALTRUISTIK
(Studi Korelasi Pada Karyawan PT. Usmany Indah Jombang)

SKRIPSI

Oleh:

NUR AZIZAH
03410042

Telah disetujui oleh,
Dosen Pembimbing

Andik Rony Irawan, M. Si, P.si
NIP. 150 294 454

Tanggal : 22 Juli 2009

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M. Pd.I

NIP. 150 206 243

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN PERILAKU ALTRUISTIK
(Studi Korelasi Pada Karyawan PT. Usmany Indah Jombang)**

SKRIPSI

Oleh:

NUR AZIZAH

03410042

**Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima sebagai Salah Satu Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Tanggal, Agustus 2009**

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. _____ (Ketua Penguji)

NIP.

2. Andik Rony Irawan, M. Si (Sekretaris)

NIP. 150 294 454

3. _____ (Penguji Utama)

NIP.

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang

Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I

NIP. 150 206 243

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Azizah

NIM : 03410042

Alamat : Wedusan RT/RW 04/04 Dukuhseti Pati Jawa Tengah

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Fakultas Psikologi UIN Malang dengan judul : **Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Altruistik** adalah hasil karya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi

tanggung jawab dosen pembimbing atau pengelola Fakultas Psikologi UIN Malang tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 22 Juli 2009

Hormat saya,

Nur Azizah

NIM. 03410042

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas nama cinta dan baktiku pada

Bapak & Ibu yang tidak pernah sedetikpun berhenti memberikan kasih sayang, support dan do'anya

Suamiku tercinta

Anakku tersayang

Seluruh Teman-teman yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini

Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai bukti kasih sayang dan tanda

terima kasihku atas semua cinta, pengorbanan, perhatian, dukungan,

nasehat yang tiada henti. Teriring do'a semoga

segala kebaikan dibalas oleh Allah SWT

MOTTO

وَالْأَبْصَرَ السَّمْعَ لَكُمْ أَنْشَأَ الَّذِي وَهُوَ
تَشْكُرُونَ مَا قَلِيلًا وَالْأَفْعِدَةَ ﴿٧٨﴾

Dan Dialah

yang telah menciptakan bagi kamu

pendengaran, penglihatan dan hati,

tetapi amat sedikit dari kamu

yang bersyukur

(QS. Al-Mukminun, 23:78)

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tertuju kepada Rasulullah SAW sebagai junjungan kita.

Tugas akhir ini dapat diselesaikan juga karena dukungan dari pihak lain, karenanya kami ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. DR. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor UIN Malang.
2. Drs. H. Mulyadi, M. Pd.I, sebagai Dekan Fakultas Psikologi yang telah memberikan perhatian selama pelaksanaan penelitian ini.
3. Andik Rony Irawan, M. Si, sebagai dosen pembimbing yang telah mencurahkan segala pikiran dan perhatian demi kelancaran penelitian ini.
4. Segenap dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan masukan-masukan demi kesempurnaan penelitian ini.
5. Teman-teman psikologi angkatan 2003 yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian ini.
6. Semua responden dalam penelitian ini yang telah membantu penelitian ini.

Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca serta pengembangan ilmu secara umum. Amin.

Malang, 22 Juli 2009

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi	10
1. Pengertian Komitmen Organisasi	10
2. Karakteristik Komitmen Organisasi	11
3. Aspek Komitmen Organisasi	12
4. Pendekatan Dalam Komitmen Organisasi	15
5. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	16
6. Dampak Komitmen Organisasi	17

7. Membangun Komitmen Organisasi.....	17
8. Komitmen Organisasi Dalam Pandangan Islam	18
B. Perilaku Altruistik	22
1. Pengertian Perilaku Altruistik.....	22
2. Teori-Teori Perilaku Altruistik	23
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Altruistik	27
4. Tahap-Tahap Perilaku Altruistik.....	31
5. Meningkatkan Perilaku Altruistik	32
6. Perilaku Altruistik Dalam Perspektif Islam	34
C. Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Altruistik	37
D. Hipotesis Penelitian	41

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel.....	42
B. Definisi Operasional.....	42
C. Populasi Dan Sampel.....	43
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	44
E. Validitas Dan Reliabilitas	47
F. Metode Analisa Data	49

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Penelitian	50
B. Pelaksanaan Penelitian	53
C. Uji Validitas Dan Reliabilitas	53
1. Validitas Item.....	53
2. Reliabilitas Item	54
D. Analisis Data.....	54
1. Komitmen Organisasi	54
2. Perilaku Altruistik	55
E. Hasil Penelitian	56
F. Pembahasan.....	57

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	62
B. Saran-Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. *Blue Print* Komitmen Organisasi

Tabel 3.2. *Blue Print* Perilaku Altruistik

Tabel 4.3. Item Valid Komitmen Organisasi

Tabel 4.4. Item Valid Perilaku Altruistik

Tabel 4.5. Rangkuman Uji Reliabilitas

Tabel 4.6. Kategori Komitmen Organisasi

Tabel 4.7. Kategori Perilaku Altruistik

Tabel 4.8. Rangkuman *Product Moment*

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	ANGKET
LAMPIRAN II	DATA KASAR
LAMPIRAN III	RELIABILITAS
LAMPIRAN IV	VALIDITAS ITEM
LAMPIRAN V	ANALISIS KORELASI PRODUCT MOMENT
LAMPIRAN VI	LAIN-LAIN

ABSTRAK

Azizah, Nur. 2009. **Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Altruistik (studi korelasi pada karyawan pt. Usmany indah jombang)**. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.

Pembimbing : Andik Rony Irawan M. Si
Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Perilaku Altruistik

Komitmen organisasi adalah adalah suatu kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam menerima nilai dan tujuan organisasi, mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dan mempunyai keinginan untuk tetap berada dalam bagian organisasi. Sedangkan Perilaku altruistik adalah perilaku yang tidak mementingkan diri sendiri, dengan suka rela menolong orang lain yang tujuan akhirnya adalah memberikan manfaat untuk orang lain, bersedia berkorban, menempatkan kesejahteraan orang lain di atas kepentingan individu dan tidak mengharapkan imbalan. PT Usmany Indah Jombang merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang perkayuan. Karyawan yang terlibat dalam perusahaan diharapkan memiliki komitmen terhadap perusahaan yang mana hal tersebut akan menimbulkan perilaku altruistik yang akan mampu membantu perusahaan berkembang lebih cepat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimanakah komitmen organisasi karyawan PT. Usmany Indah Jombang, (2) Bagaimanakah perilaku altruistik karyawan PT. Usmany Indah Jombang, (3) Bagaimanakah hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku altruistik karyawan PT. Usmany Indah Jombang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan PT. Usmany Indah Jombang yang berhubungan dengan perilaku altruistik. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan perilaku altruistik.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas adalah komitmen organisasi sedangkan variabel terikatnya adalah perilaku altruistik. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 74 orang, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi. Instrumen pengambilan data yang digunakan adalah angket untuk komitmen organisasi dan perilaku altruistik. Untuk pengujian kualitas alat ukur, digunakan *Product Moment* yang kemudian dikorelasikan dengan *Part Whole* untuk menguji validitasnya dan *Alpha Cronbarch* untuk menguji reliabilitas aitem angket

Dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson, didapatkan hasil $r_{xy} = 0,958$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan perilaku altruistik karyawan PT. Usmany Indah Jombang. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi pula tingkat perilaku altruistik karyawan PT. Usmany Indah Jombang.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menuju pasar bebas saat ini dunia industri dan jasa di Indonesia menunjukkan kemajuan yang pesat. Persaingan semakin ketat untuk merebut pasar, semua pihak meningkatkan kualitas dan keunggulan-keunggulan produknya, tidak terkecuali peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada, karena sumber daya ini yang akan menjadi pelaksana dalam dunia industri dan organisasi. Penting sekali bila pelaku dunia industri memahami tentang perilaku-perilaku yang dapat menciptakan kondisi kerja yang sehat, sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Strategi mencapai keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia banyak diterapkan perusahaan-perusahaan dan organisasi-organisasi di Indonesia, salah satu cara yang ditempuh adalah dengan meningkatkan komitmen sumber daya manusianya terhadap organisasi.

Berbicara mengenai dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Karena sangat pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, padahal

pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Komitmen organisasi bisa diartikan sebagai karyawan yang memberikan kasih sayang, mengidentifikasi dan melibatkan dirinya ke dalam bagian organisasi (McShane dan Glinow, 2000).

Sikap berkomitmen pada organisasi atau perusahaan yang diikuti, individu (pegawai) mengalami suatu proses, yaitu proses dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Tingginya komitmen karyawan pada organisasi diharapkan karyawan bisa memiliki sifat kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, dan rasa kebanggaan menjadi bagian dari komitmen organisasi. Dapat menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Komitmen karyawan pada organisasi juga sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan, hal ini telah diteliti oleh Kurniawan (2004) yang meneliti karyawan klinik onkologi Surabaya. Dengan teknik sampling sensus menunjukkan bahwa kinerja karyawan 72,4% dipengaruhi secara positif oleh

komitmen organisasi.

Faktor personal pada diri karyawan sebenarnya tidak bisa dipisahkan dari bagaimana seorang karyawan menunjukkan komitmennya pada organisasi, seperti motivasi-motivasi dan kebutuhan-kebutuhan tertentu, berbagai perilaku dan sikap karyawan yang memperlihatkan kesungguhannya untuk membantu perusahaan tempatnya bekerja memenangkan persaingan.

Perilaku-perilaku dalam organisasi diteliti oleh Neely dan Meglino (1994) biasanya ditunjukkan seperti “membantu, berbagi, menyumbang, kerjasama dan sukarela” adalah perilaku sosial positif yang menghasilkan kesejahteraan dan integritas secara langsung pada individu maupun organisasi. Secara keseluruhan perilaku-perilaku sosial ini akan sangat menguntungkan perusahaan.

Karyawan yang baik dan selalu berprestasi dalam kerja ditunjukkan dengan adanya perilaku suka menolong teman kerjanya demi memajukan perusahaan tempat ia bekerja. Perilaku-perilaku yang memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan merupakan ciri karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan. Contoh perilaku positif yang sering dijumpai adalah perilaku membantu teman kerja menyelesaikan pekerjaannya tanpa dilandasi dengan tambahan upah atas pertolongannya. Perilaku tersebut disebut perilaku altruistik.

Sears (1994), mengemukakan bahwa perilaku altruistik adalah tindakan suka rela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun (kecuali mungkin perasaan telah melakukan kebaikan).

Menurut Freud (dalam Limas, 2007), manusia pada masa perkembangan

genital, yaitu umur 12 sampai 18 tahun, ada kecenderungan menjauh dari *narcisisme* dan mendekat ke perilaku altruistik serta perhatian kepada orang-orang lain. Menurut Freud, aktivitas mencintai dan bekerja (*lieben und arbeiten*) merupakan karakteristik inti insan dewasa nan matang, di sini kemerdekaan untuk mencintai dan bekerja dan memetik kepuasan dari mencintai dan bekerja sungguh menjadi hal yang amat penting.

Perilaku altruistik merupakan perilaku positif yang akan dipertahankan oleh perusahaan. Perilaku tersebut akan memberikan kemajuan terhadap perusahaan.

Berbagai penelitian dalam perusahaan memang sisi sosial dalam sebuah organisasi tidak begitu banyak disinggung, namun sebenarnya secara langsung dan tidak langsung telah dilakukan oleh para karyawan di berbagai aktivitasnya dalam organisasi. Seperti pada penelitian McNeely & Meglino (1994), pada studinya menunjukkan bahwa perilaku-perilaku sosial dalam organisasi seperti altruistik, akan sangat menguntungkan organisasi karena individu akan cenderung mengerjakan pekerjaannya melebihi tugas-tugasnya. Dilaporkan juga bahwa efek altruistik yaitu perilaku membantu dan kerjasama akan sangat dibutuhkan untuk efektivitas fungsional dalam organisasi dan juga akan meningkatkan produktifitas.

Disebutkan pula penelitian Eisenberg dan Miller (1987) bahwa empati sangat berhubungan secara positif dengan perilaku membantu yang dilakukan untuk menguntungkan orang lain secara individual atau organisasi dalam sebuah perusahaan, bahkan mengabaikan resiko-resiko saat bahaya secara nyata mengancam, di saat mereka ingin menolong orang lain. Situasi ini tampaknya

akan dipertanggung jawabkan oleh karyawan yang ingin mempertinggi kepuasan kerja dan menunjukkan perilaku membantu untuk menguntungkan organisasi (dalam McNeely & Meglino, 1994).

Sarwono (2002), mengatakan bahwa egoisme dan simpati berfungsi bersama-sama dalam perilaku menolong. Dari segi egoisme, perilaku menolong dapat mengurangi ketegangan diri sendiri, sedangkan dari segi simpati perilaku menolong itu dapat mengurangi penderitaan orang lain. Gabungan dari keduanya dapat menjadi empati, yaitu ikut merasakan penderitaan orang lain sebagai penderitaannya sendiri.

Menurut Hampson dkk, peneliti-peneliti kepribadian menyatakan bahwa, pertama, mereka menemukan perbedaan individu dalam perilaku menolong yang akan menunjukkan perbedaan waktu yang lebih berlangsung lama. Kedua, mereka yang memiliki sifat-sifat altruistik secara bersama-sama membuat jaringan yang akan mempengaruhi mereka untuk melakukan tindakan menolong, seperti tingginya emosionalitas, empati dan *self efficacy* biasanya lebih perhatian dan penuh dengan tindakan menolong. Ketiga, kepribadian mempengaruhi bagaimana orang-orang secara khusus bereaksi pada situasi yang khusus. Seperti tingginya *self monitoring* di mana bisa menyesuaikan diri pada harapan orang lain, terutama tindakan membantu jika mereka pikir bahwa tindakan penuh bantuan secara sosial akan dihargai (Myers, 1999).

Beberapa penelitian di atas tentang perilaku altruistik sebagai perilaku konkrit untuk membantu organisasi dapat disimpulkan bahwa perilaku altruistik ini berpengaruh secara positif terhadap efektifitas fungsional, produktifitas dan

kepuasan kerja.

Penelitian McNeely dan Meglino (1994) menemukan bahwa tingkat empati yang tinggi secara positif berpengaruh pada karyawan untuk bekerja melebihi tugas-tugas kerjanya atau berpengaruh secara negatif yaitu merasa kesulitan bila hanya bekerja sesuai tugas-tugas yang diberikan.

Penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa empati sebagai pendorong atau sebagai motivasi seseorang untuk melakukan perilaku altruistik di lingkungan kerja atau di manapun akan sangat berpengaruh pada tingkat empati dan tujuan empati. Empati dibuktikan berpengaruh secara positif terhadap perilaku-perilaku membantu dalam organisasi dan distress berpengaruh secara negatif terhadap perilaku membantu dalam organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa perilaku altruistik biasanya dilakukan oleh karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, sehingga perusahaan seyogyanya memilih karyawan yang memiliki komitmen tinggi, atau perusahaan memberikan masukan, pelatihan dan teknik-teknik agar karyawan yang ada memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen yang tinggi terhadap perusahaan diharapkan mampu memunculkan sikap atau perilaku altruistik yang akan memberikan kemajuan terhadap perusahaan.

Mengacu dari hasil penelitian-penelitian mengenai komitmen organisasi maupun perilaku altruistik dapat disimpulkan bahwa keduanya merupakan variabel yang sangat penting berkaitan dengan organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan keduanya memiliki hubungan dengan variabel-variabel penting dalam organisasi seperti: kinerja, efektifitas organisasi, kepuasan kerja, produktifitas atau

bekerja melebihi tugas (*extra-role prescribe behaviour*) yang akan membawa banyak keuntungan untuk perusahaan.

PT. Usmany Indah sebagai salah satu perusahaan di Jombang yang bergerak dalam bidang perkayuan dan memiliki banyak karyawan juga tidak terlepas dari masalah komitmen organisasi dan perilaku altruistik karyawan. Sesuai hasil observasi sementara dan wawancara dengan beberapa karyawan oleh peneliti, ditemukan bahwa rata-rata karyawan hanya mementingkan pekerjaannya tanpa ikut membantu pekerjaan teman kerjanya. Selain itu masalah tidak masuk kerja dan terlambat kerja sering terjadi sehingga jika dilihat dari produktifitas perusahaan kurang maksimal. Karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya selanjutnya duduk-duduk saja atau jalan-jalan bahkan langsung pulang tanpa melihat pekerjaan teman-temannya yang belum selesai.

Dilihat dari realita yang ada di PT Usmany Indah Jombang, perusahaan memiliki masalah pada karyawan yang rata-rata kurang memiliki perilaku altruistik. Peneliti ingin mengetahui latar belakang masalah tersebut dengan melihat sisi komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku altruistik.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan bahwa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah komitmen organisasi karyawan PT Usmany Indah Jombang?
2. Bagaimanakah perilaku altruistik karyawan PT Usmany Indah Jombang?
3. Bagaimanakah hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku altruistik karyawan PT Usmany Indah Jombang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan PT Usmany Indah Jombang.
2. Untuk mengetahui perilaku altruistik karyawan PT Usmany Indah Jombang.
3. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku altruistik karyawan PT Usmany Indah Jombang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk pengembangan ilmu psikologi industri atau organisasi, yaitu dengan memberikan pertimbangan faktual dalam mempelajari komitmen organisasi dan perilaku altruistik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi organisasi atau perusahaan

Memunculkan sikap atau perilaku altruistik karyawan dengan cara mensosialisasikan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Juga sebagai pertimbangan dalam merekrut karyawan atau pemindahan dan kenaikan jabatan, sehingga diharapkan akan didapatkan karyawan yang penuh komitmen dan dedikasi pada perusahaan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik mengembangkan tema skripsi ini diharapkan mampu menelaah lebih lanjut mengenai komitmen organisasi terhadap perilaku altruistik atau dihubungkan dengan lainnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Mowday, Porter, dan Steers (dalam Meyer dan kawan-kawan, 1993) mendefinisikan komitmen organisasi sebagaimana yang pernah digambarkan Porter, yaitu sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang dengan komitmen tinggi akan memperlihatkan keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin serta penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pengertian tersebut memberi arti dua komitmen, yaitu: Komitmen terhadap organisasi atau kemana organisasi itu digerakkan, dimana komitmen tinggi akan mempertahankan keanggotaannya serta komitmen pada nilai-nilai, norma dan budaya organisasi yang memberi batasan yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dimana hal-hal tersebut memberi keyakinan kuat pada anggota yang menimbulkan komitmen kuat pada organisasi.

Charles O'Reilly (dalam Staw, 1991) sependapat dengan Robbins (1988) yang memberi pemahaman komitmen organisasi sebagai perhatian psikologis individu terhadap organisasinya yang mencakup perasaan keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan hasil yang dicapai organisasi dimana komitmen organisasi tinggi dapat menekan

tingkat keluar masuk pekerja.

Greenberg dan Brown (1997), mengemukakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan seberapa besar orang-orang dapat mengenal dan terlibat dalam organisasi, tanpa ada keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut. Sedangkan, Jewell (1998), mengartikan komitmen organisasi sebagai variabel yang menggambarkan tingkatan hubungan individu dalam memahami keberadaan dirinya pada sebuah organisasi di mana dia bekerja.

Porter & Smith (dalam Yuwono dkk, 2005), mendefinisikan komitmen pada organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen yang tinggi, memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, kepercayaan dan penerimaan kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Allen & Meyer (dalam Yuwono, 2005) menjelaskan tentang komitmen organisasi melalui tataran afektif yaitu kepercayaan dan penerimaan orang atas nilai dan tujuan organisasi, sehingga membuat orang itu untuk betah dan tetap ingin bertahan di organisasi.

Porter (dalam <http://pk.ut.ac.id/jp/22julaeha.htm>), memberi definisi komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Komitmen organisasi juga bisa diartikan sebagai karyawan yang memberikan kasih sayang, mengidentifikasi dan melibatkan dirinya ke

dalam bagian organisasi (McShane dan Glinow, 2000).

Menurut Mathis dan Jackson (2001), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Begitupula Miner (1992), mengartikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi dan melibatkan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Berdasarkan pendapat pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi merupakan hubungan antara seorang individu dengan organisasi sehingga individu dengan komitmen organisasi tinggi akan memperlihatkan keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi, berusaha sebaik mungkin serta memiliki penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2. Karakteristik Komitmen Organisasi

Menurut Milner (1992), bahwa komitmen yang kuat ditandai dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Berkeinginan untuk menggunakan usaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Berhasrat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Porter (dalam <http://pk.ut.ac.id/jp/22julaeha.htm>), komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal, yaitu:

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

3. Aspek Komitmen Organisasi

Aspek yang mencakup komitmen organisasi sangat banyak sehingga Meyer dkk, menyederhanakan aspek-aspek tersebut ke dalam tiga dimensi (dalam Spector, 1996), dikenal dengan istilah *three-component model of commitment* yaitu:

- a. Komitmen afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif terjadi ketika karyawan berharap untuk berada dalam organisasi karena merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Komitmen afektif menunjukkan bahwa keberadaan seseorang dalam organisasi karena hal tersebut memang diinginkan (*want to*). Komitmen ini tidak hanya menggambarkan loyalitas pasif, namun juga sumbangan aktif dari karyawan. Dapat dikatakan melalui komitmen ini terbentuk rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, karena karyawan merasakan berbagai pengalaman positif yang menimbulkan perasaan nyaman (Martini dan Rostiana, 2003). Bagaimanapun juga komitmen

afektif bisa juga diartikan dengan kesetiaan pada sesama teman kerja, pelanggan atau profesi (McShane & Glinow, 2000), atau secara singkatnya komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan secara aktif dalam organisasi (Kuntjoro, 2002).

b. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif datang dari nilai-nilai yang ada pada karyawan. Kewajiban dan rasa tanggung jawab seorang karyawan pada atasannya. Kewajiban itu datang karena kebaikan organisasi yang telah diberikan oleh karyawan. Meyer & Allen mendefinisikan komitmen ini sebagai keputusan untuk tetap berada dalam organisasi karena hal tersebut dipandang sebagai suatu keharusan (dalam Martini & Rostiana, 2003). Menurut Jaros dkk (1993), komponen dari komitmen ini juga diistilahkan sebagai komitmen “moral” dan merefleksikan persepsi individu dari norma-norma, perilaku yang secara pertimbangan dapat diterima atau secara singkatnya komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus dilakukan di dalam organisasi (Kuntjoro, 2002).

c. Komitmen berkesinambungan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkesinambungan terjadi ketika seseorang harus tetap berada dalam organisasi karena dia membutuhkan keuntungan dan gaji atau karena tidak dapat menemukan pekerjaan yang lain. Menurut McShane & Glinow (2000), komitmen ini lebih pada perhitungan tanggungan pada organisasi, daripada keterikatan emosional dan motivasi

untuk tetap tinggal dalam organisasi, karena tingginya biaya yang akan dikeluarkan bila meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan instrumen peramal yang tepat untuk melihat perpindahan kerja dan instrumen yang lebih baik dibandingkan dengan perilaku altruistik karena dengan berjalannya waktu dan menyadari keterkaitannya dengan organisasi maka tingkat rasa tanggung jawab dan rasa memiliki dari pekerja akan semakin tinggi.

Menurut Allen & Meyer, komitmen berkesinambungan juga mencerminkan keputusan karyawan untuk tetap mempertahankan keberadaannya di dalam organisasi karena merasa dirugikan bila ia meninggalkan organisasi tersebut. Pertimbangan yang mendasarinya antara lain perhitungan karyawan mengenai kontribusi yang sudah ia berikan pada perusahaan, seperti waktu, tenaga dan usaha.

Di samping itu, faktor usia dan lama kerja turut mempengaruhi komitmen berkesinambungan. Tingkat usia membatasi keinginan seseorang untuk berpindah-pindah pekerjaan. Karyawan yang telah lama bekerja akan merasa investasi yang telah ada tidak dapat tergantikan bila ia meninggalkan organisasi. Dengan demikian komitmen ini hanya berorientasi kepada kepentingan diri karyawan sendiri.

4. Pendekatan-Pendekatan Dalam Komitmen Organisasi

Mowday dkk (dalam Kuntjoro, 2002), membagi dua pendekatan komitmen, yaitu komitmen perilaku altruistik dan kehendak untuk bertingkah

laku. Perilaku altruistik mencakup:

- a. Identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, di mana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui perilaku altruistik menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari komitmen organisasi.
- b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Pendekatan komitmen yang termasuk kehendak untuk bertingkah laku adalah:

- a. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
- b. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg & Baron (1997) dan Hellriegel dkk (2000), komitmen organisasi didorong oleh berbagai sumber yang berbeda, antara lain:

- a. Dipengaruhi oleh beberapa aspek dari pekerjaan mereka sendiri. Semakin tinggi tingkat tanggung jawab dan kebebasan yang berhubungan dengan pemberian tugas, dan individu akan mengembangkan ikatan yang lebih kuat pada organisasi dan teman kerja seperti banyaknya waktu yang telah dihabiskan bersama mereka.
- b. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh adanya kesempatan pekerjaan lain. Semakin besar seseorang merasa ada kesempatan untuk menemukan pekerjaan lain dan semakin besar alternatif yang mereka sukai, akan semakin rendah tingkat komitmen individu. Namun bila kesempatan dalam pasar kerja berkurang karena faktor usia, hal ini akan menyebabkan pekerja menjadi lebih kuat untuk dekat dengan pekerjaan mereka sekarang.
- c. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa karakteristik personal. Pegawai yang lebih tua, dengan masa jabatan atau senioritas, dan mereka yang puas dengan tingkat kinerja cenderung untuk lebih tinggi tingkat komitmennya daripada yang lain. Senioritas sering membawa keuntungan untuk cenderung mengembangkan perilaku kerja yang lebih positif.

6. Dampak Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg & Baron (1997), sangat masuk akal untuk dapat diprediksi bahwa seseorang yang merasa mengikat diri dengan organisasinya akan memiliki perbedaan dengan orang yang tidak merasa terikat dengan organisasi. Komitmen organisasi muncul akan sangat mempengaruhi beberapa aspek dalam bekerja, antara lain:

- a. Semakin tinggi perasaan individu untuk berkomitmen, semakin rendah terjadinya absensi dan *turnover*.
- b. Semakin tinggi komitmen, semakin sedikit mereka mengikat dalam usaha mencari pekerjaan lain. Komitmen juga muncul untuk dihubungkan dengan usaha dan kinerja, semakin tinggi komitmen pegawai pada perusahaan mereka, semakin besar usaha mereka untuk berkeinginan berinvestasi untuk kepentingan perusahaan, dan kinerja mereka akan menjadi lebih baik.

7. Membangun Komitmen Organisasi

Menurut McShane & Glinow (2000), agar dapat membentuk komitmen organisasi pada para karyawan, organisasi perlu membangunnya terlebih dahulu di dalam organisasi, yakni:

a. Keadilan dan kepuasan

Perusahaan harus memberikan rasa adil pada karyawan baru maupun dengan para senior, untuk mendapatkan komitmen karyawan, perusahaan juga harus meyakinkan bahwa mereka juga telah membangun komitmen dengan memenuhi kewajibannya dan membagi keuntungan secara adil.

b. Keamanan kerja

Karyawan juga membutuhkan rasa keabadian dan kualitas dalam hubungan kepegawaian.

c. Pemahaman tentang organisasi

Karyawan harus selalu tahu informasi tentang seluruh aktivitas organisasi agar selalu memiliki pemahaman yang mendalam tentang organisasi.

a. Keterlibatan karyawan

Melalui partisipasi karyawan akan membangun kesetiaan yang dipercayakan perusahaan pada para karyawan sehingga mereka akan merasa sebagai bagian dari organisasi.

b. Mempercayai karyawan

Kepercayaan sangat penting, karena itu adalah sentuhan hati dari paa hubungan kepegawaian, pegawai akan mengidentifikasi dirinya dan merasa berkewajiban bekerja hanya untuk organisasi ketika kepercayaan itu memang diberikan oleh pimpinan.

8. Komitmen Dalam Pandangan Islam

Komitmen merupakan hal yang abstrak yang harus diteruskan pada hal-hal yang konkret. Islam menuntut manusia dalam membedakan komitmen yang abstrak dan konkret. Jika seseorang memiliki komitmen yang besar terhadap sesuatu namun tidak dibarengi dengan usaha untuk meraihnya maka komitmen itu tidak akan ada artinya. Seperti yang disampaikan dalam surat Ar-Ra'd ayat 11:

Artinya : *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”* (Q.S. Ar-Ra'd:11)

Ayat yang menganjurkan untuk meraih apa yang diinginkan yaitu surat Al Jumu'ah:10:

كَثِيرًا اللَّهُ وَاذْكُرُوا اللَّهَ فَضْلٍ مِّنْ وَابْتَعُوا الْأَرْضَ فِي فَا تَشِيرُوا الصَّلَاةَ قُضِيَتْ فَإِذَا
تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ

Artinya: *“Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”* (Q.S. Al Jumu'ah:10)

A Qur'an menggambarkan keinginan, kesukaan, komitmen, hasrat dan cita-cita manusia dalam kehidupan dunia. Agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan, manusia dituntut untuk bekerja keras dan berjuang. Seperti yang diterangkan dalam ayat berikut ini :

مِنَ الْمُقَنْطَرَةِ وَالْفَنَاطِيرِ وَالْبَيْنِ النَّسَاءِ مِنَ الشَّهَوَاتِ حُبِّ لِلنَّاسِ زِينِ

الْحَيَاةِ مَتَّعٌ ذَلِكَ وَالْحَرْثِ وَاللَّعْنَةِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْخَيْلِ وَالْفِضَّةِ الذَّهَبِ
 الْمَاءِ حَسْبُ عِنْدَهُ وَاللَّهُ الدُّنْيَا

Artinya : “Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, yaitu: wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik (surga)”. (Q.S. Ali Imron:14)

Ayat tersebut diatas menggambarkan tentang keinginan, hasrat dan komitmen manusia seperti komitmen terhadap lawan jenis, terhadap anak-anak yang didambakan kehadirannya setelah membangun keluarga dengan perkawinan yang halal dan sah, minat terhadap harta, uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Akhir ayat kemudian dikunci dengan perkataan bahwa semua itu adalah kesenangan hidup di dunia dan akan kembali di sisi Allah. Dalam ayat tersebut terdapat peringatan halus supaya manusia jangan sampai hanyut dalam kesenangan dunia sehingga lupa akan akhirat yang kekal dan abadi.

Inventarisasi ayat

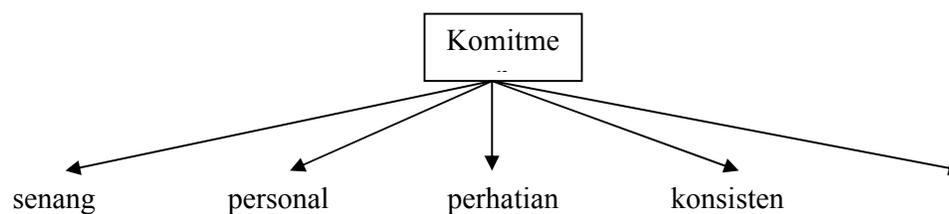
No	Variabel komitmen	surat	ayat
1	Perasaan senang	Al Mu'min	83
		Al Ghaasyiyah	9
		Muhammad	12
		Al Ahqaaf	20
		Thaahaa	40
		An Nisaa'	4
		Al A'raaf	189
2	Bersifat personal	Al Imran	135
		Al An'aam	26
		An Nisaa'	84
		Ar Ruum	9
3	Perhatian	Al Baqarah	1
		Yusuf	9
		Al Mu'minuun	144
4	Konsisten	Al Ahqaaf	13
		Yunus	189

		Al Huud	112
		fushshilat	6
		Asy Syuura	15
		Al Jaatsiyah	18
5	Mencari objek yang dikomitmeni	Al Isra'	57
		An Naba'	11
		Al Muzzammil	20
		Al Mumtahanah	1
		Al Hasyr	8
		Al Hadid	14
		Al Fath	29

Terminologi Ayat

No	Terminologi komitmen dalam al-qur'an	Istilah	Arti	Surat al-qur'an	Ayat
1.	Adanya perasaan senang	فَرِحُوا	Rasa senang	Al Mu'min Al Ghaasyiyah	83 9
2.	Bersifat personal	أَطِيعُوا	taat	Ali Imran	132
3.	Adanya perhatian secara spontan, wajar, tanpa paksaan.	وَجَّه	perhatian	Yusuf	9
4.	Konsisten	أَسْتَقِمُوا	istiqomah	Al Ahqaaf Fushshilat Hud Asy Syuura	13 6 112 15
5.	Kecenderungan mencari obyek	يَبْتَغُونَ مَعَاشًا	mencari jalan mencari kehidupan	Al isra' muzzammil Al Mumtahanah An naba'	57 20 20 11

Baganisasi Ayat Tentang Komitmen



memberikan manfaat untuk orang lain tapi membutuhkan pengorbanan dari si penolong.

Shaver (1987), mengemukakan bahwa altruistik adalah perilaku pengorbanan diri yang memberikan manfaat pada orang lain.

Worchel dkk (2000), mendefinisikan altruistik sebagai hasrat tidak mementingkan diri sendiri dengan membantu orang lain yang tujuan akhirnya adalah memberikan manfaat dan kesejahteraan orang lain.

Menurut Schroeder dkk, altruistik diartikan sebagai perilaku suka rela membantu orang lain, di mana tidak mengharapkan penerimaan balasan dalam bentuk apapun, kecuali perasaan telah melakukan kebaikan (dalam Taylor dkk, 2000).

Begitu pula menurut Staub (1978), altruistik adalah perilaku yang dimaksudkan semata-mata untuk memberikan manfaat bagi orang lain atau sekelompok orang tanpa mengharapkan imbalan ataupun keuntungan material oleh seseorang yang melakukannya (dalam Phares, 1989).

Hal ini ditegaskan pula oleh Rosenhan (1972), bahwa perilaku altruistik seseorang hanya memiliki perasaan telah melakukan kebaikan, termotivasi secara internal, tujuannya tidak dapat diraba dan tidak dapat didefinisikan dalam ukuran materi (dalam Phares, 1989).

Dari beberapa uraian di atas maka dapat diambil pengertian bahwa altruistik adalah perilaku yang tidak mementingkan diri sendiri, dengan suka rela menolong orang lain yang tujuan akhirnya adalah memberikan manfaat untuk orang lain, bersedia berkorban, menempatkan kesejahteraan orang lain di atas

kepentingan individu dan tidak mengharapkan imbalan.

2. Teori-teori Perilaku Altruistik

Menurut Myers (1987), tentang teori-teori tentang perilaku altruistik meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Teori Pertukaran Sosial

Dalam teori ini interaksi manusia diarahkan oleh ekonomi sosial. Maksudnya, interaksi manusia adalah transaksi yang dimaksudkan untuk memaksimalkan *rewards* yang diperlukan dan meminimalkan biaya yang dikeluarkan. Untuk itu strategi minimax (*minimize costs* dan *minimize rewards*), besarnya keuntungan dan besarnya biaya dipertimbangkan dengan benar sebelum orang memutuskan untuk membantu atau tidak.

b. Norma Sosial

Teori ini mengemukakan bahwa kita membantu orang lain karena sesuatu memita kita, bahwa kita semestinya berbuat sesuatu. Sesuatu itu berupa norma. Norma adalah pengharapan sosial tentang kepantasan, kebaikan, dan sebagainya. Norma menentukan perilaku yang sepatasnya, atau kewajiban-kewajiban kita dalam hidup.

Sears (2002), mengatakan ada tiga norma yang paling penting, yaitu:

1. Norma tanggung jawab sosial

Menentukan bahwa seharusnya kita membantu orang lain yang bergantung pada kita.

2. Norma timbal balik

Menyatakan bahwa kita harus menolong orang lain yang menolong kita.

3. Norma keadilan sosial

Menurut prinsip ini dua orang yang memberikan andil sama dalam suatu tugas harus menerima ganjaran yang sama. Bila seorang menerima lebih dari yang lain, ia akan mengalami tekanan untuk mencoba memulihkan keadilan dengan mengurangi pembagian ganjaran tersebut salah satu prinsip keadilan adalah kesamaan.

c. Sosiobiologi

Setiap genetik yang mempunyai nilai kelangsungan hidup tinggi yang cenderung untuk diturunkan menurut Wilson (dalam Myers, 1987). Perilaku sosial pada manusia seperti altruistik merupakan hasil dari genetika dasar yang ada pada manusia dan hal ini terdapat juga pada binatang. Salah satu ciri dari teori ini adalah seseorang akan lebih altruistik dengan orang yang mempunyai keakraban dekat dengannya. Mereka akan lebih suka menolong keluarga paling dekat (anak saudara kandung), lalu disusul oleh keluarga dekat (kemenakan), selanjutnya dengan yang sama karakter fisiknya (ras) dan seterusnya. Di dalam interaksi sosial, urutan prioritas pihak yang diberi bantuan akan mengikuti garis kedekatan adalah saudara kandung dulu, teman atau tetangga baru kemudian orang lain.

Menurut Sarwono (2002), bahwa teori altruistik antara lain:

1). Teori behaviorisme

Dalam teori ini mencoba menjawab pertanyaan melalui proses pengkondisian klasik dari Pavlov, bahwa manusia menolong karena dibiasakan oleh masyarakat untuk menolong dan untuk perbuatan itu masyarakat

menyediakan ganjaran yang positif.

2). Teori pertukaran sosial

Setiap tindakan dilakukan orang dengan mempertimbangkan untung ruginya, Bukan hanya dalam arti material atau finansial, melainkan juga dalam bentuk psikologis, seperti memperoleh informasi, pelayanan, status penghargaan, perhatian, kasih sayang, dan sebagainya. Keuntungan adalah hasil yang diperoleh lebih besar daripada usaha yang dikeluarkan, sedangkan yang dimaksud rugi adalah jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari usaha yang dikeluarkan.

3). Teori empati

Mengatakan bahwa egoisme dan simpati berfungsi bersama-sama dalam perilaku menolong. Dari segi egoisme, perilaku menolong dapat mengurangi ketegangan diri sendiri, sedangkan dari segi simpati perilaku menolong itu dapat mengurangi penderitaan orang lain. Gabungan dari keduanya dapat menjadi empati, yaitu ikut merasakan penderitaan orang lain sebagai penderitannya sendiri.

4). Teori norma sosial

Menurut teori ini, orang menolong karena diharuskan oleh norma masyarakat. Ada tiga norma sosial yang biasanya dijadikan pedoman untuk berperilaku menolong, diantaranya:

a. Norma timbal balik (*reciprocity norm*)

Intinya adalah kita harus membalas pertolongan dengan pertolongan. Jika sering menolong orang lain, lain kali akan ditolong orang atau karena di masa lampau kita pernah ditolong orang, sekarang kita harus menolong orang.

b. Norma tanggung jawab sosial (*social responsibility norm*)

Bahwa kita wajib menolong orang lain tanpa mengharapkan balasan apapun di masa depan.

c. Norma keseimbangan (*harmonic norm*)

Intinya adalah bahwa seluruh alam semesta harus berada dalam keadaan yang seimbang, serasi dan selaras. Manusia harus membantu untuk mempertahankan keseimbangan itu, antara lain dalam bentuk perilaku menolong.

5). Teori evolusi

Teori ini beranggapan bahwa altruistik adalah demi *survival* (mempertahankan jenis dalam proses evaluasi).

6). Teori perkembangan kognisi

Tingkat perkembangan kognitif (dari Piaget) akan berpengaruh pada perilaku menolong lebih didasarkan kepada pertimbangan hasil. Semakin dewasa anak itu, semakin tinggi kemampuannya untuk berpikir abstrak, semakin mampu ia untuk mempertimbangkan usaha atau biaya yang harus ia korbankan untuk perilaku menolong itu.

3. Faktor-faktor Yang Berpengaruh Dalam Perilaku Altruistik

Menurut Sarwono (2002), bahwa perilaku altruistik dipicu oleh faktor dari luar atau dari dalam diri seseorang, yaitu:

a. Pengaruh dari luar diri

1). Pengaruh situasi

Perilaku menolong ditentukan oleh faktor situasional yang merupakan

pengaruh eksternal yang diperlukan sebagai motivasi yang mungkin timbul dalam diri individu pada situasi ini. Beberapa faktor situasional antara lain:

a. Kehadiran orang lain

Faktor utama dan pertama yang berperilaku menolong atau tidak menolong adalah adanya orang lain yang kebetulan berada bersama kita di tempat kejadian. Semakin banyak orang lain, semakin kecil kecenderungan untuk menolong. Sebaliknya, orang yang sendirian cenderung lebih bersedia menolong.

2). Menolong jika orang lain juga menolong

Sesuai dengan prinsip timbal balik dalam teori norma sosial, adanya seseorang yang sedang menolong orang lain akan memicu kita untuk juga ikut menolong.

3). Desakan waktu

Biasanya orang-orang yang sibuk dan tergesa-gesa cenderung untuk tidak menolong, sedangkan orang yang santai lebih besar kemungkinannya untuk memberi pertolongan kepada yang memerlukannya.

4). Kemampuan yang dimiliki

Orang kalau merasa mampu ia akan cenderung menolong, sedangkan kalau merasa tidak mampu ia tidak menolong.

b. Pengaruh dari dalam diri

Faktor situasional ternyata dapat meningkatkan atau menurunkan kecenderungan individu untuk melakukan tindakan altruistik. Namun hal ini tidak menutup kemungkinan dari hasil penelitian-penelitian yang diperoleh bahwa individu tetap bertindak altruistik meskipun adanya kekuatan situasional yang

menghambat pemberian bantuan dan individu yang bertindak altruistik meskipun berada dalam kondisi sangat baik. Hal demikian disebabkan karena adanya perbedaan individu yang mudah berperilaku altruistik dan ada individu yang sulit untuk bertindak altruistik. Hal ini dibuktikan oleh peneliti dengan beberapa faktor sebagai berikut:

1). Perasaan

Perasaan dari dalam diri seseorang dapat mempengaruhi perilaku menolong. Saat perasaannya negatif (sedih, murung, kecewa, dan sebagainya), maka akan berpengaruh kurang adanya konsistensi terhadap perilaku menolong. Sebaliknya, perasaan positif (gembira, senang, bahagia) menunjukkan hubungan yang lebih konsisten dengan perilaku menolong.

2). Faktor sifat

Pribadi semacam Ibu Theresa, yang mau membantu orang lain tanpa mengharapkan balasan sama sekali, kemungkinan adalah karena sifat menolong (*agentic disposition*) yang sudah tertanam dalam kepribadian orang yang bersangkutan.

3). Faktor agama

Faktor agama ternyata juga dapat mempengaruhi perilaku menolong. Menurut penelitian Sappington dan Baker (dalam Sarwono, 2002), yang berpengaruh pada perilaku menolong bukanlah seberapa kuatnya ketaatan beragama itu sendiri, melainkan bagaimana kepercayaan atau keyakinan orang yang bersangkutan tentang pentingnya menolong yang lemah seperti yang diajarkan oleh agama.

Faktor-faktor yang ada dalam diri orang yang ditolong yang dapat berpengaruh terhadap perilaku menolong yang diberikan, antara lain:

1). Jenis kelamin

Menurut penelitian Penner dkk (1993), Pomazal & Clore (1973) (dalam Sarwono, 2002), mengatakan bahwa wanita lebih banyak ditolong daripada laki-laki. Lebih khusus lagi, jika penolongnya laki-laki, wanita lebih banyak ditolong, akan tetapi kalau penolongnya wanita, laki-laki sama banyak mendapat pertolongan.

2). Kesamaan

Adanya kesamaan antara penolong dengan yang ditolong meningkatkan perilaku menolong.

3). Tanggung jawab korban

Maksud faktor ketiga ini, kalau ada orang terkapar dan butuh pertolongan, orang akan lebih cenderung memberi pertolongan kalau korban berpakaian rapi dan luka-luka daripada kalau korban berpakaian lusuh dan berbau alkohol. Pada korban yang kedua, orang menganggapnya sebagai kesalahannya sendiri sehingga tidak perlu diberi pertolongan.

4). Menarik

Faktor pada diri yang ditolong juga besar pengaruhnya pada perilaku penolong adalah seberapa besar rasa tertarik penolong terhadap yang ditolong. Semakin suka penolong kepada yang ditolong, semakin besar kecenderungannya untuk menolong (Clark dkk, 1987, Benson dkk, 1976, dalam Sarwono, 2002).

Menurut Raven dan Rubin (1983), faktor yang mempengaruhi orang

berperilaku altruistik adalah:

- 1). Mengobservasi sesuatu yang terjadi.
- 2). Menginterpretasi apakah situasi yang terjadi tersebut darurat atau membutuhkan perhatian.
- 3). Menerima tanggung jawab dari tindakan yang dilakukan.
- 4). Menentukan secara cermat bentuk aksi bagaimana yang mungkin dan yang cocok.
- 5). Memutuskan bagaimana mewujudkan aksi tersebut.

4. Tahap-tahap Perilaku Altruistik

Perilaku altruistik ada lima tahap menurut Latane & Darley (dalam Sarwono, 2002), yaitu:

- a. Perhatian terhadap suatu kejadian
Seseorang membantu orang lain karena adanya rasa kasih sayang, pengabdian, kesetiaan yang diberikan tanpa ada kecenderungan untuk memperoleh imbalan dari dirinya sendiri.
- b. Interpretasi
Pemberian pendapat atau kesan apakah suatu pertolongan dibutuhkan atau tidak.
- c. Tanggung jawab
Berkewajiban menanggung segala sesuatu untuk menolong pada suatu kejadian yang ditemui.
- d. Keputusan untuk bertindak

Langkah yang akan ditempuh dalam melakukan suatu tindakan apakah akan dilakukannya atau tidak.

e. Kesungguhan untuk bertindak

Keyakinan bahwa seseorang benar-benar akan menolong atau benar-benar tidak melakukan tindakan.

5. Meningkatkan Perilaku Altruistik

Menurut Sarwono (2002) dan Myers (1999), secara umum berbagai upaya yang dikemukakan dapat dibagi dalam dua jenis, yaitu mengurangi kendala yang menghambat altruistik dan mensosialisasikan altruistik itu sendiri;

1). Mengurangi kendala

Ada beberapa cara untuk mengurangi kendala yang menghambat perilaku menolong, yaitu:

- a. Mengurangi keraguan atau ketidakjelasan (ambiguitas) dan meningkatkan tanggung jawab.
- b. Peningkatan rasa tanggung jawab dapat dipancing dengan ajakan secara pribadi (Foss, 1978).
- c. Kendala pada perilaku menolong dapat diturunkan dengan meningkatkan rasa bersalah. Caranya adalah dengan meningkatkan seseorang tentang kesalahannya. Dengan demikian, orang itu cenderung lebih mau menolong untuk menebus kesalahannya itu.
- d. Cara lain untuk menurunkan kendala adalah dengan memanipulasi gengsi atau harga diri seseorang.

2). Mensosialisasikan altruistik

a. Mengajarkan inklusi moral, yaitu bahwa orang lain adalah golongan kita juga.

Inklusi moral meningkatkan perilaku menolong (Fogelman, 1994). Di pihak lain perlu diupayakan menghindari eksklusi moral (dalam dialek betawi: *elo-elo, gue-gue*), karena eksklusi moral merupakan sumber diskriminasi, bahkan memberi peluang saling membunuh (Staub dkk, 1990). Selain itu perlu diajarkan altruistik melalui model di keluarga (orang tua), sekolah (guru-guru) dan di kalangan teman (Staub, 1992) atau lewat televisi (Hearold, 1975) yang sudah terbukti sangat berpengaruh pada perilaku menolong pada anak-anak.

b. Memberikan atribusi “menolong” pada perilaku altruistik

Seorang yang sudah membantu orang lain, kemudian diberi ucapan “terima kasih atas pertolongan anda” merasa bahwa perilakunya betul-betul membantu orang lain sehingga ia cenderung mengulangnya pada kesempatan lain. Kepuasan semacam ini tidak terdapat jika perilaku menolong itu diberi imbalan uang (Batson dkk, 1979).

c. Memberikan pelajaran tentang altruistik

Orang yang tahu bahwa keberadaan orang lain tidak akan menghambat perilaku menolong akan tetap menolong walaupun di tempat itu banyak orang lain. Sebaliknya, orang yang tidak tahu akan berlalu begitu saja (Beaman dkk, 1978).

Menurut Hampson dkk, peneliti-peneliti kepribadian menyatakan bahwa, pertama, mereka menemukan perbedaan individu dalam perilaku menolong yang akan menunjukkan perbedaan waktu yang lebih berlangsung lama. Kedua, mereka

yang memiliki sifat-sifat altruistik secara bersama-sama membuat jaringan yang akan mempengaruhi mereka untuk melakukan tindakan menolong, seperti tingginya emosionalitas, empati dan *self efficacy* biasanya lebih perhatian dan penuh dengan tindakan menolong. Ketiga, kepribadian mempengaruhi bagaimana orang-orang secara khusus bereaksi pada situasi yang khusus. Seperti tingginya *self monitoring* di mana bisa menyesuaikan diri pada harapan orang lain, terutama tindakan membantu jika mereka pikir bahwa tindakan penuh bantuan secara sosial akan dihargai (Myers, 1999).

6. Pandangan islam Tentang Perilaku altruistik

Kajian mengenai perilaku altruistik telah banyak diperbincangkan, baik oleh para psikolog, maupun oleh pakar lainnya. Dalam Islam pun, khususnya Al Quran terdapat kajian mengenai perilaku altruistik. Perilaku altruistik adalah kecenderungan jiwa yang mengarah pada potensi dan dorongan menuju pada sesuatu yang dikehendaki dan kemudian diaktualisasikan dalam bentuk perilaku. Dengan demikian dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya maka manusia harus melihat pada kemampuan yang ada pada dirinya. Kondisi tersebut mengharuskan seseorang untuk menetapkan tujuan yang jelas mengenai bagaimana cara memenuhi kebutuhannya. Selanjutnya dengan adanya tujuan tersebut seseorang berusaha dengan meneguhkan hati dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkannya sesuai dengan potensi dan kemampuan yang ada yang kemudian akan menimbulkan suatu perilaku yang nyata.

Allah berfirman dalam surat Al Fath ayat 29

رُكَّعًا تَرْتُهُمْ^ط بَيْنَهُمْ رُحَمَاءُ الْكُفَّارِ عَلَىٰ أَشْدَّاءٍ مَعَهُ وَالَّذِينَ^ج اللَّهُ رَسُولٌ مُحَمَّدٌ
 السُّجُودِ أَثَرٍ مِّنْ وُجُوهِهِمْ فِي سِيمَاهُمْ^ط وَرِضْوَانًا اللَّهُ مِّنْ فَضْلًا يَبْتَغُونَ سُجَّدًا
 فَأَسْتَغْلَظَ فَتَأَزَّرَهُ شَطَطُهُ، أَخْرَجَ كَرَزَعٍ الْإِنجِيلِ فِي وَمَثَلُهُمُ^ج التَّورَةِ فِي مَثَلُهُمْ ذَلِكَ
 ءَامَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ وَعَدَّ الْكُفَّارَ بِهِمْ لِيَغِيظَ الزُّرَّاعَ يُعْجِبُ سَوْقَهُ عَلَىٰ فَاسْتَوَىٰ
 عَظِيمًا وَأَجْرًا مَّغْفِرَةً مِنْهُمْ الصَّلِحَاتِ وَعَمَلُوا ﴿٢١﴾

Artinya : Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud[1406]. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya Maka tunas itu menjadikan tanaman itu Kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya Karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam diri seorang hamba diperlukan sebuah ketetapan hati untuk menentukan pilihan hidupnya sesuai dengan petunjuk Allah dan menjalankan sesuatu hanya mengharapkan ridho Allah SWT. Karena dalam dunia ini terdapat banyak tipu dayasyaitan yang dapat menjauhkan diri kita dari Allah.

Dengan membulatkan tekad disertai dengan kesungguhan hati untuk mengerjakan hal-hal yang positif, kesungguhan hati ini yang akan menjadi kekuatan yang mendorong manusia untuk mencapai tujuannya. Dorongan ini

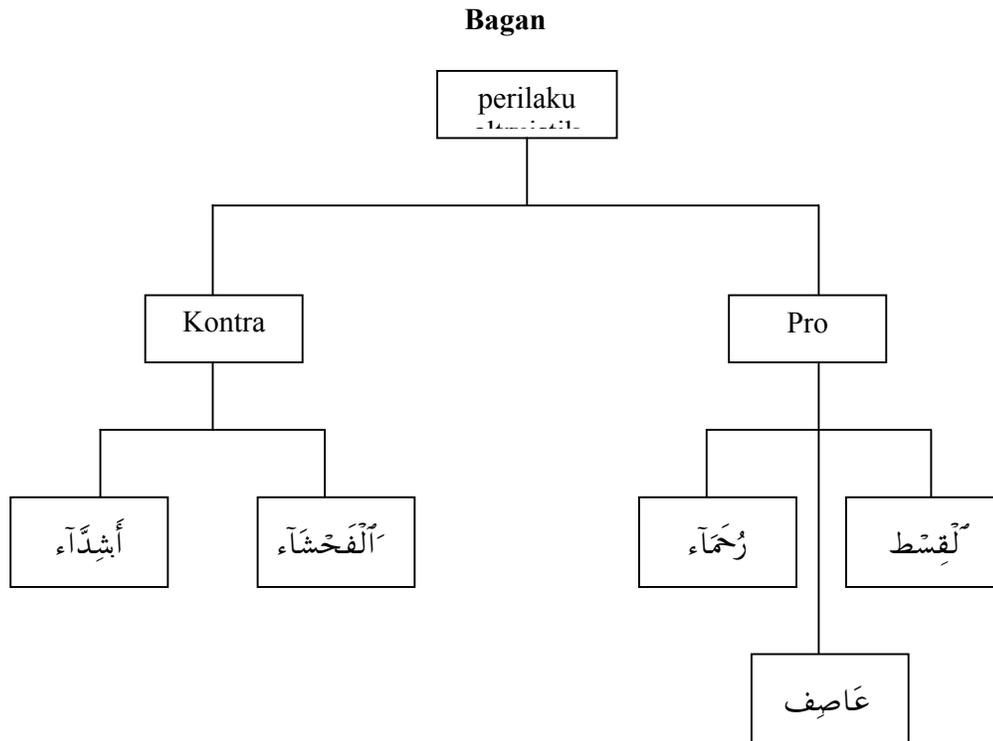
adalah suatu perilaku altruistik yaitu suatu kecenderungan jiwa atau kekuatan yang akan mendorong pikiran yang kemudian akan berubah menjadi konkret dalam perilaku nyata.

Inventarisasi Ayat tentang perilaku altruistik

No	Variabel perilaku altruistik	Surat	Ayat
1.	Aspek kognitif	An nisa' Yunus Al aqi'ah	57 66 95
2	Aspek afektif	Al baqarah Al ankabut	262,263 dan 264 25
3	Aspek konasi	Al isra' Al azab Al qalam	80 32 25

Terminologi ayat

No	Terminologi Perilaku altruistik dalam Al-Qur'an	Istilah	arti	Surat Al-Qur'an	Ayat
1.	Kontra	أَشِدَّاءَ الْفَحِشَاءِ	Keras, tegas keji	Surat Al – Fath yusuf	29 24
2.	Pro	رُحَمَاءَ لَقِيسَطَ عَاصِفَ	Kasih saying Adil Baik	Surat Al-Fath Al-A'raaf yunus	29 29 22



C. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Altruistik

Dalam dunia industri dan organisasi, manusia tetap tidak bisa hidup sendiri, tetap saling tergantung pada orang lain, dan selalu mengadakan interaksi dengan orang lain, bekerja sama dan saling membantu, membantu untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dalam psikologi sosial, perilaku membantu ini disebut perilaku altruistik, yakni suatu pertolongan yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun, kecuali mungkin perasaan telah melakukan kebaikan (Sears dkk, 1994). Memang seolah-olah sangat sulit perilaku altruistik semacam ini dilakukan dalam dunia industri komersial, karena paling tidak setiap

individu dalam organisasi itu mengharapkan *reward* setelah dia bekerja keras. Perilaku ini juga tidak mustahil untuk dibangun, dibentuk dan dijalankan dalam dunia industri.

Menurut Greenberg & Baron (1997), setidaknya imbalan yang diinginkan tidak kentara seperti rasa kepuasan diri karena telah melakukan tindakan yang penuh kebaikan dan mengurangi emosi negatif yang dihasilkan oleh seseorang yang membutuhkan pertolongan. Agar dapat menghadapi bahkan menguasai persaingan dunia, dibutuhkan sebuah motivator yang kuat agar pelaku dan pelaksana seperti manajer, karyawan, juga buruh dapat selalu terdorong untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, seperti komitmen organisasi, yakni kekuatan relatif yang dimiliki individu untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dalam organisasi (Steers, 1991).

Sebenarnya setiap manusia memiliki potensi untuk berperilaku altruistik, ada beberapa orang bahkan memiliki pribadi altruistik seperti ciri yang ada pada perilaku altruistik, yaitu suka rela, membantu orang lain, bersedia berkorban dan tidak mengharapkan imbalan, dan pribadi ini dibawanya ke mana dia berada, sehingga dia selalu berusaha untuk selalu menolong orang lain, berusaha memberikan yang terbaik untuk orang lain, dan kebahagiaannya adalah bila dia bisa menolong orang lain. Seseorang bila hanya memiliki sedikit potensi untuk bertindak altruistik, hal itu bisa dibangun dengan beberapa kondisi, terutama bila dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena tentunya tidak ada perusahaan yang mau bila para karyawannya kurang peduli pada kebutuhan perusahaan.

Keuntungan yang didapatkan dari perasaan-perasaan, bahwa dia memiliki

kepuasan tersendiri saat bisa menolong orang lain akan cukup menjadi motivasi paling kuat untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan, karena menurut Anoraga & Suyati (1995) jika emosi-emosi pegawai menjadi lebih positif, sehingga moralnya bisa dipertinggi maka akan muncul tim kerja yang akrab dan penuh persahabatan, lalu orang akan menjadi lebih rajin dan senang bekerja.

Perilaku altruistik sebagai salah satu perilaku positif karyawan dalam perusahaan akan muncul jika karyawan tersebut memiliki loyalitas atau komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen yang dimilikinya tersebut akan memunculkan perasaan memiliki dan ingin berjuang serta berkorban demi perusahaan dimana ia bekerja sehingga karyawan akan memiliki perilaku altruistik altruistik.

Karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah wajar jika mereka tidak suka membantu pekerjaan karyawan yang lain karena mereka merasa bahwa upah yang mereka terima adalah hanya untuk pekerjaan yang ia kerjakan saat itu.

Perilaku-perilaku membantu dalam fungsional organisasi menurut Brief & Motowidlo (dalam Greenberg & Barons, 1997), ada beberapa tipe:

1. Individu yang bekerjasama sering membantu mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, mereka membantu teman kerjanya yang sedang absen, juga membantu mereka yang sedang mencari pengalaman, terutama mereka yang memiliki beban kerja yang berat, dan juga menerima tugas-tugas yang sebenarnya tidak begitu penting dari bagian pekerjaan mereka.

2. Para pegawai sering membantu sesama teman kerja dengan masalah-masalah yang secara tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan mereka. Mereka menyediakan dukungan emosional, membantu mereka dengan masalah keluarga mereka, dan secara umum menawarkan diri sebagai pendengar yang simpatik untuk masalah dan kesulitan yang lebih pribadi.

3. Perilaku membantu juga ditunjukkan oleh anggota termasuk dalam pelayanan atau produk untuk orang-orang di luar organisasi yang berhubungan dengan bisnis mereka (pelanggan). Di sini beberapa tindakan seperti membantu pelanggan memilih produk yang baik untuk kebutuhan mereka, atau penyediaan pelayanan yang diperlukan atau informasi sebagai bagian dari gambaran dari keseluruhan. Termasuk juga saran untuk pengembangan administratif, mengambil usaha ekstra dalam pekerjaan, sukarela untuk tambahan tugas kerja dan mempersembahkan organisasi untuk menguntungkan atau menyenangkan pihak luar (mengatakan hal-hal positif, baik produk maupun pelayanan).

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan perilaku aktruistik, karena secara langsung maupun tidak langsung komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu dalam perusahaannya akan mendorongnya untuk berperilaku altruistik di manapun individu berada.

Individu ini dengan suka rela selalu memberikan yang terbaik untuk orang lain, tak terkecuali untuk teman sekerjanya maupun perusahaan secara tidak langsung. Bentuk-bentuk pertolongan akan banyak ditampakkan karyawan dengan teman kerjanya, pelayanan yang baik demi kepuasan pelanggan, akhirnya terbentuk sebuah tim yang kuat dan saling bekerjasama untuk mencapai tujuan

organisasi.

Dari beberapa definisi diatas, dapat diambil pengertian bahwa komitmen organisasi adalah suatu kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam menerima nilai dan tujuan organisasi, mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dan mempunyai keinginan untuk tetap berada dalam bagian organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah: jenis pekerjaan, kesempatan pekerjaan lain dan karakteristik personal.

Dari beberapa definisi diatas, dapat diambil pengertian bahwa perilaku altruistik adalah perilaku yang tidak mementingkan diri sendiri, dengan suka rela menolong orang lain yang tujuan akhirnya adalah memberikan manfaat untuk orang lain, bersedia berkorban, menempatkan kesejahteraan orang lain di atas kepentingan individu dan tidak mengharapkan imbalan.

Berdasarkan pemaparan diatas juga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor perilaku altruistik yaitu: situasi, saling menolong antar sesama, desakan waktu dan nilai keagamaan.

D. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku altruistik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. RANCANGAN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Arikunto (2002) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya.

Saifudin Azwar (1998) menjelaskan bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.

Menurut Margono (2000) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui peneliti. Angka-angka yang terkumpul sebagai hasil penelitian kemudian dapat dianalisis dengan menggunakan metode statistika.

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan status suatu gejala dari obyek penelitian. Penelitian korelasional menerangkan sejauh mana dua variabel atau lebih berkorelasi. Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, seberapa eratkah hubungan serta berarti

atau tidak hubungan tersebut.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui korelasi atau hubungan antara dua variabel yang akan diteliti. Secara khusus rancangan penelitian ini menggunakan korelasi sebab akibat, yaitu antara keadaan pertama dengan keadaan kedua terdapat hubungan sebab akibat, atau keadaan pertama diperkirakan menjadi penyebab yang kedua atau keadaan pertama berpengaruh terhadap keadaan yang kedua.

Dari rancangan penelitian ini ditetapkan bahwa: 1) Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu variabel komitmen organisasi dan variabel perilaku altruistik, 2) Penelitian ini menguji hubungan antara variabel tersebut. Kedudukan komitmen organisasi dalam penelitian ini sebagai variabel bebas (*independence variable*) dan perilaku altruistik sebagai variabel terikat (*dependence variable*)

Gambar hubungan variabel penelitian



B. IDENTIFIKASI VARIABEL

variabel adalah objek penelitian yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian, (Azwar, 1998). Variabel penelitian akan menentukan variabel mana yang mempunyai peran atau yang disebut variabel bebas dan variabel mana yang bersifat mengikut atau variabel terikat. Berikut akan dijelaskan mengenai variabel penelitian, yaitu:

1. Variabel Bebas (X), adalah komitmen organisasi
2. Variabel Terikat (Y), adalah perilaku altruistik

C. DEFINISI OPERASIONAL

1. Komitmen organisasi adalah adalah suatu kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam menerima nilai dan tujuan organisasi, mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dan mempunyai keinginan untuk tetap berada dalam bagian organisasi.

Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang akan diteliti adalah faktor-faktor komitmen organisasi adalah: aspek pekerjaan, kesempatan dalam pekerjaan yang lain dan karakteristik personal.

2. Perilaku altruistik adalah perilaku yang tidak mementingkan diri sendiri, dengan suka rela menolong orang lain yang tujuan akhirnya adalah memberikan manfaat untuk orang lain, bersedia berkorban, menempatkan kesejahteraan orang lain di atas kepentingan individu dan tidak mengharapkan imbalan.

D. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi Penelitian

Menurut Tulus Winarsunu (2004) populasi adalah seluruh individu yang dimasukkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya

berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok individu yang sedikit jumlahnya.

Populasi adalah seluruh unit yang akan diteliti dan memiliki sedikitnya satu sifat yang sama. Sedangkan menurut Arikunto (2002) populasi adalah seluruh subjek penelitian. Sedangkan menurut Nawawi (2002) populasi adalah kseseluruhan dari objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan-tumbuhan, gejala-gejala, nilai-nilai tes dan peristiwa, sehingga sumber-sumber data yang dimiliki karakteristik tertentu dalamsuatu peelitian.

Dari beberapa teori diatas dapat diambil kesimpulan bahwasanya populasi merupakan seluruh unit yang akan diteliti serta memiliki karateristik yang sama. Adapun dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan dari PT Usmany Indah Jombang bagian produksi yang berjumlah 74 karyawan.

2. Sampel

Menurut Tulus Winarsunu (2004) sampel adalah sebagian kelompok individu yang dijadikan wakil dalam penelitian. Sedangkan menurut Sutrisno (2001) sampel merupakan bagian atau representasi dari populasi yang akan diteliti.

Kemudian, Arikunto (1998), menjelaskan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Akan tetapi jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15 %, atau 20-25 % atau lebih.

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 74 karyawan. Teknik pengambilan sampel di sini adalah memakai semua jumlah populasi yang disebut juga penelitian populasi

E. METODE DAN INSTRUMEN PENELITIAN

1. Angket

Menurut Ridwan (2003) angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Adapun alasan-alasan digunakan angket adalah:

- a. Informasi yang diperoleh melalui angket dapat memberikan gambaran tentang karakteristik dari individu atau sekelompok responden.
- b. Peneliti dapat memperoleh keterangan tentang tingkah laku individu atau sekelompok responden tertentu.
- c. Dengan angket, peneliti dapat melakukan pengukuran variabel-variabel individual atau sekelompok tertentu.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang mempunyai lima pilihan jawaban, yakni SS, S, R, TS, STS. R tidak disertakan dengan alasan menghindari jawaban yang mengandung kecenderungan tidak memiliki sikap. Penskalaan metode likert ini merupakan metode

penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Selain itu penskalaan model likert tidak memerlukan kelompok panel penilai sebab nilai skala tersebut tidak ditentukan oleh derajat favourabelnya, tapi ditentukan berdasarkan distribusi respon setuju atau tidak. Dalam skala likert ini terdapat pernyataan favourabel dan unfavourabel yang nantinya akan diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.1. Penentuan Nilai Skala

Favourabel	Bobot	Unfavourabel	Bobot
Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	3
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	4

a) Angket Komitmen Organisasi

Data komitmen organisasi diperoleh dengan menggunakan skala komitmen organisasi, skala komitmen organisasi disusun berdasarkan pada teori Greenberg & Baron (1997) dan Hellriegel dkk (2000) bahwa komitmen organisasi didorong oleh berbagai sumber yang berbeda, yaitu: (a)Aspek dari pekerjaan, (b)Kesempatan pekerjaan lain, dan (c)Karakteristik personal.

Blue print skala komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1
***Blue Print* Skala Komitmen Organisasi**

NO	FAKTOR	SEBARAN ITEM	JMH
1	Aspek pekerjaan	1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26, 31, 32	12
2	Kesempatan pekerjaan lain	3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28, 33, 34	12
3	Karakteristik personal	5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30, 35, 36	12
Total			36

b) Skala Perilaku Altruistik

Penyusunan skala dalam penelitian ini adalah untuk mengukur perilaku altruistik karyawan. Skala ini disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku altruistik yaitu: (a) Pengaruh situasi, (b) Saling menolong antar sesama, (c) Desakan waktu, dan (d) Nilai keagamaan

Blue print skala perilaku altruistik dapat dilihat pada tabel 3.3 di bawah ini:

Tabel 3.3
***Blue Print* Skala Perilaku Altruistik**

NO	INDIKATOR	SEBARAN ITEM	JLH
1	Situasi	1, 2, 9, 10, 17, 18, 25, 26	8
2	Saling menolong antar sesama	3, 4, 11, 12, 19, 20, 27, 28	8
3	Desakan waktu	5, 6, 13, 14, 21, 22, 29, 30	8
4	Nilai keagamaan	7, 8, 15, 16, 23, 24, 31, 32	8
Total			32

2. Observasi

Sutrisno Hadi (2004) menyebutkan bahwa observasi adalah cara memperoleh data atau mengumpulkan data melalui pengamatan dan catatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Sedangkan Arikunto (2002) menyatakan, bahwa observasi atau disebut pula dengan pengamatan meliputi pengelihatian, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Dalam arti yang luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Pengamatan yang tidak langsung misalnya melalui kuesioner dan tes. Pada dasarnya observasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a) Observasi partisipan, peneliti terjun langsung dan menjadi bagian dari kelompok yang diteliti.
- b) Observasi non-partisipan, peneliti tidak langsung terlibat dan ikut serta di dalam suatu kelompok yang diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi non-partisipan, dimana peneliti tidak langsung terlibat dalam populasi. Observasi dalam penelitian ini bertujuan mengetahui gambaran singkat mengenai PT Usmany Indah.

3. Wawancara

Wawancara menurut Hadi (1993) adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis, yang berlandaskan kepada tujuan penyelidikan. Alasan digunakannya wawancara karena dengan wawancara akan diperoleh keterangan dari

sumber secara lebih mendalam. Selain itu metode wawancara digunakan sebagai pelengkap metode pengukuran lain.

F. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

a) Validitas

Menurut Azwar (1996) validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Rumus untuk menghitung validitas dengan menggunakan product moment, yakni sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi

N = Jumlah subyek

x = Angka pada skor butir

y = Angka pada skor total

Perhitungan validitas dihitung dengan menggunakan bantuan komputer versi SPSS (*statistical product and service solution*) 12.0 for windows. Kemudian dari hasil *product moment* masih dikorelasikan dengan *part whole*. Dalam ini karena hasil pengukuran dengan *product moment* diperoleh nilai yang lebih tinggi.

b) Reliabilitas

Menurut Azwar (1996), reliabilitas diterjemahkan dari kata reliability. Konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.¹ Penghitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha, yakni:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum s^2 j}{s^2 x} \right]$$

Keterangan:

k = Banyaknya Belahan Tes

$s^2 j$ = Varians Belahan $j; j = 1, 2, 3$

$s^2 x$ = Varians Skor Tes

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer komputer versi SPSS

(*Statistical Product and Service Solution*) 12.0 for windows.

G. TEHNIK ANALISA DATA

1. Skor Standar

Skor standar digunakan untuk mengetahui tingkat konsep diri dan tingkat penerimaan teman sebaya. Sebelum memasuki rumus skor standar dilakukan perhitungan rata-rata skor kelompok dan deviasi standar kelompok dengan rumus:

$$x = \frac{\sum Fy}{N}$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum Fx^2 - (\sum Fx)^2}{N-1}}$$

¹ Ibid. Hal 180

Skor yang didapat kemudian ditafsirkan dan diklasifikasikan.

Adapun pengklasifikasiannya dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5. Norma Skor

Klasifikasi	Skor
Tinggi	$> \bar{X} + 1SD$
Sedang	$\bar{X} - 1 SD$ s/d $\bar{X} + 1SD$
Rendah	0 s/d $\bar{X} - 1SD$

Rumus prosentase digunakan untuk menghitung jumlah prosentase subyek yang termasuk dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah baik untuk kategori komitmen organisasi maupun perilaku altruistik adalah sebagai berikut :

$$\text{Prosentase} : \frac{f}{N} \times 100\%$$

2. *Product Moment*

Tehnik analisa yang digunakan adalah analisa product moment, Korelasi product moment disebut juga korelasi *Pearson* adalah teknik analisis statistik yang mempunyai kegunaan untuk menganalisis data penelitian yang mempunyai karakteristik di antaranya:

1. Hipotesis yang diajukan adalah hipotesis asosiatif
2. Datanya berskala minimal interval
3. Penyebaran data berdistribusi normal dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = *Korelasi*

N = *Jumlah subyek*

x = *Angka Pada Komitmen Organisasi*

y = *Angka Pada Variabel Prilaku Alturistik*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Orientasi Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

PT. Usmany Indah merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan yang didirikan pada tahun 1982 di daerah Jombang Jawa Timur oleh bapak Muhammad Usman. Pada mulanya perusahaan ini terbentuk sebagai usaha dagang dengan nama UD. Karya Jati kemudian berubah menjadi PT. Usmany Indah pada tahun 1991.

Kegiatan usaha yang dilakukan awalnya adalah berusaha melayani kebutuhan bahan baku para pengrajin kayu di daerah Jombang. Pada akhir 1982 perusahaan berusaha mensuplai permintaan kayu jati dalam bentuk gergajian ke Jakarta. Pada tahun 1983 perusahaan mendaftarkan sebagai ISA (*Indonesia Swamillers Association*) yaitu semacam asosiasi perusahaan pengrajin kayu Indonesia.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang digunakan adalah struktur organisasi bentuk lini, dimana perintah atasan akan mengalir melalui jenjang manajemen hingga sampai pada karyawan operasional paling rendah. Struktur organisasi PT. Usmany Indah Jombang adalah sebagai berikut:

1. Direktur
2. Sekretaris
3. Manajer Keuangan
4. Manajer Pemasaran

5. Manajer Personalia
6. Manajer Produksi
7. Mandor dan Pengawas
8. Karyawan

3. Tugas-Tugas Dalam Struktur Organisasi

1. Direktur

Bertanggung jawab atas kelangsungan hidup perusahaan dengan cara mengkoordinir bagian-bagian yang ada di bawahnya dan bertanggung jawab kepada masing-masing bagian atas pelaksanaannya.

2. Sekretaris

Membantu menyiapkan segala keperluan pimpinan dalam menjalankan aktifitas perusahaan, seperti menerima telepon, membuat surat dan menyampaikan informasi.

3. Manajer Keuangan

Melakukan pengawasan atas keluar masuknya keuangan perusahaan, melaksanakan pencatatan akuntansi yang diterapkan perusahaan serta bertanggung jawab kepada direktur.

4. Manajer Pemasaran

Bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan pemasaran, seperti membina hubungan baik dengan pelanggan, mencari pemasaran baru serta bertanggung jawab terhadap direktur.

5. Manajer Personalia.

Merencanakan sumber daya manusia yang dirancang untuk menjamin

pemenuhan-pemenuhan kebutuhan tenaga kerja perusahaan.

6. Manajer Produksi

Membantu perencanaan kegiatan produksi dan bertanggung jawab atas kuantitas dan kualitas hasil produksi.

7. Mandor dan pengawas

Mengawasi secara langsung pelaksanaan pekerjaan karyawan dan memberi petunjuk atas pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan.

8. Karyawan

Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bagian masing-masing serta bertanggung jawab kepada kepala bagian personalia.

4. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan perusahaan pada karyawan meliputi:

Jaminan sosial tenaga kerja.

Jaminan kecelakaan kerja.

Jaminan kematian.

Tunjangan hari raya.

Jaminan keamanan kerja.

5. Bahan Baku

Bahan baku yang digunakan sebagai input dalam proses produksi adalah:

a. Kayu sengon

b. Kayu jati

Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan pengumpulan data yaitu menyebarkan angket kepada

karyawan bagian produksi PT. Usmany Indah Jombang dilakukan pada tanggal 22, 23, 24, 27, 28, 29 April 2009. Pada penelitian ini disebarakan sejumlah 74 eksemplar angket komitmen organisasi dan 74 eksemplar angket perilaku altruistik. Penyebaran angket dilakukan pada waktu karyawan istirahat sehingga tidak mengganggu pekerjaan mereka.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Validitas

Perhitungan validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson*. Semua pengolahan data dilakukan dengan komputer program SPSS versi 12. Pengukuran reliabilitas tiap-tiap butir menggunakan teknik analisis koefisien *Alpha* dari *Cronbach*.

Hasil analisis butir untuk 36 item angket komitmen organisasi yaitu terdapat 33 butir item yang valid dan 3 butir item yang gugur.

Tabel 4.3

Item Valid Komitmen organisasi

NO	FAKTOR	ITEM VALID	ITEM GUGUR
1	Aspek pekerjaan	1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 25, 26, 31, 32	20
2	Kesempatan pekerjaan lain	3, 4, 9, 10, 16, 21, 22, 27, 28, 33, 34	15
3	Karakteristik personal	6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30, 35, 36	5
Jumlah		33	3

Hasil analisis butir untuk 32 item angket perilaku altruistik yaitu terdapat 30 butir item yang valid dan 2 butir item yang gugur.

Tabel 4.4

Item Valid Perilaku altruistik

NO	INDIKATOR	ITEM VALID	ITEM GUGUR
1	Situasi	1, 2, 9, 10, 17, 18, 25, 26	--
2	Saling menolong antar sesama	3, 4, 11, 12, 19, 20, 27, 28	--
3	Desakan waktu	5, 6, 14, 21, 22, 29, 30	13
4	Nilai keagamaan	7, 8, 15, 16, 24, 31, 32	23
Jumlah		30	2

Reliabilitas

Tabel 4.5

Rangkuman Uji Reliabilitas

VARIABEL	ALPHA	KETERANGAN	KESIMPULAN
Komitmen organisasi	0,933	Alpha > r tabel	Reliabel
Perilaku altruistik	0,922	Alpha > r tabel	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tersebut, dapat diartikan bahwa variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat perilaku altruistik memiliki nilai korelasi Alpha sebesar 0,933 dan 0,922, r tabel sebesar 0,227 dengan taraf signifikansi 95% diperoleh nilai korelasi Alpha > r tabel, maka penelitian yang digunakan ini dapat dipercaya (reliabel).

Analisis Data

Komitmen organisasi

Untuk mengetahui klasifikasi tingkat komitmen organisasi para responden

maka subyek dibagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Metode yang digunakan untuk menentukan jarak pada masing-masing tingkat yaitu dengan metode penilaian skor standar, dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpangannya dari mean dalam satuan deviasi standar dengan rumus:

$$\text{Tinggi} = X \geq M + 1 \text{ SD}$$

$$\text{Sedang} = M - 1 \text{ SD} < X < M + 1 \text{ SD}$$

$$\text{Rendah} = X \leq M - 1 \text{ SD}$$

Berdasarkan hasil perhitungan untuk data yang diperoleh angket komitmen organisasi, dari 74 responden didapatkan 14 karyawan (18,9 %) berada pada tingkat komitmen organisasi yang tinggi, 48 karyawan (64,9 %) berada pada kategori sedang dan 12 karyawan (16,2 %) memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah. Perbandingan proporsi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6

Kategori Komitmen organisasi

Kategori	Interval	F	Prosentase
Tinggi	$X \geq 113$	14	18,9 %
Sedang	80 – 112	48	64,9 %
Rendah	$X \leq 79$	12	16,2 %
Total		74	100%

Perilaku altruistik

Berdasarkan hasil perhitungan untuk data yang diperoleh angket perilaku altruistik, dari 74 responden didapatkan 16 karyawan (21,6 %) berada pada tingkat perilaku altruistik yang tinggi, 43 karyawan (58,1 %) berada pada kategori

sedang dan 15 karyawan (20,3 %) memiliki perilaku altruistik yang cukup rendah. Perbandingan proporsi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7

Kategori Perilaku altruistik

Kategori	Interval	F	Prosentase
Tinggi	$X \geq 97$	16	21,6 %
Sedang	68 – 96	43	58,1 %
Rendah	$X \leq 67$	15	20,3 %
Total		96	100%

Hasil Penelitian

Untuk pengujian hipotesis data hasil penelitian diolah dengan menggunakan analisis statistik korelasi *product moment* dari Pearson dengan hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.8

Rangkuman *Product Moment*

r_{hit}	r_{tabel}	keterangan	Kesimpulan
0,958	0,227	$r_{hit} > r_{tabel}$	signifikan

Dari hasil analisis diperoleh r_{hit} 0,958, $p = 0,000$, dimana taraf signifikansi untuk jumlah subyek 74 orang adalah 0,227 (r_{tabel}) sehingga $r_{hit} > r_{tabel}$ ($p < 0,050$) ($0,000 < 0,050$) untuk taraf signifikansi 5 % yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat komitmen organisasi dengan tingkat perilaku altruistik. Dengan hasil yang demikian, berarti hipotesis

yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan hasil yang didapatkan karena terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat komitmen organisasi dengan tingkat perilaku altruistik pada karyawan bagian produksi PT. Usmany Indah Jombang.

Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku altruistik, dimana semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka makin tinggi pula tingkat perilaku altruistiknya.

Komitmen organisasi karyawan yang tinggi berarti bahwa karyawan memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dijalannya, kesempatan bekerja di tempat lain dan posisi dirinya dalam pekerjaan tersebut cukup tinggi, sedangkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi kategori sedang menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dijalannya, kesempatan bekerja di tempat lain dan posisi dirinya dalam pekerjaan tersebut tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah. Sedangkan komitmen organisasi karyawan yang rendah berarti bahwa karyawan tersebut memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dijalannya, kesempatan bekerja di tempat lain dan posisi dirinya dalam pekerjaan tersebut kurang memadai sehingga perlu adanya bantuan untuk meningkatkannya.

Karyawan yang memiliki perilaku altruistik kategori tinggi menunjukkan bahwa karyawan tersebut mampu melihat situasi, suka menolong, tidak

memandang waktu dalam menolong orang lain dan memiliki nilai-nilai keagamaan yang cukup tinggi sehingga perlu dipertahankan. Sedangkan karyawan yang memiliki perilaku altruistik kategori sedang menunjukkan bahwa karyawan tersebut dalam melihat situasi, suka menolong, tidak memandang waktu dalam menolong orang lain dan memiliki nilai-nilai keagamaan tidak tinggi dan tidak rendah sehingga masih harus dipertahankan dan ditingkatkan. Karyawan yang memiliki perilaku altruistik kategori rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut kurang mampu melihat situasi, suka menolong, tidak memandang waktu dalam menolong orang lain dan memiliki nilai-nilai keagamaan sehingga karyawan tersebut perlu diberi arahan agar meningkatkan dan mengembangkan perilaku altruistiknya.

Paparan data diatas sekaligus menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi PT. Usmany Indah Jombang rata-rata memiliki tingkat komitmen organisasi dan perilaku altruistik bertaraf sedang atau menengah. Hal tersebut seyogyanya dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan menjadi kategori tinggi.

Tingkat komitmen organisasi individu dapat dikembangkan dengan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai arti posisi dirinya dalam perusahaan dan memotivasi karyawan agar merasa memiliki perusahaan tersebut dengan memberikan kesejahteraan yang memadai sehingga karyawan merasa dihargai sehingga nantinya akan menimbulkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Selain itu karyawan seharusnya diberi training dan pembiasaan diri untuk mengenal dan memahami dirinya agar saat berada dalam perusahaan

individu mampu untuk serius dan bertanggung jawab terhadap tugas yang sedang dijalaninya. Tanggung jawab yang dimiliki individu akan membuat individu berusaha semaksimal mungkin agar mampu melakukan aktivitasnya secara baik dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi PT. Usmany Indah Jombang belum mencapai tingkat komitmen organisasi dan perilaku altruistik yang cukup tinggi sehingga dari penelitian ini didapatkan dominasi tingkat komitmen organisasi dan perilaku altruistic yang bertaraf sedang. Selain faktor komitmen organisasi, dimungkinkan terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat perilaku altruistik karyawan. Hal tersebut disebabkan karyawan sebagai individu yang terdiri dari berbagai aspek, baik fisik maupun psikis memerlukan pengaruh dari factor dalam diri maupun luar dirinya yang akan mampu meningkatkan kualitas diri karyawan.

Dengan hasil yang demikian, berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima karena sesuai dengan hasil penelitian yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat komitmen organisasi dengan perilaku altruistik pada karyawan bagian produksi PT. Usmany Indah Jombang.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat komitmen organisasi dengan tingkat perilaku altruistik karyawan bagian produksi PT. Usmany Indah Jombang. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka makin tinggi pula tingkat perilaku altruistiknya. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan

perilaku altruistik.

Menurut Steers (1991), agar dapat menghadapi bahkan menguasai persaingan dunia, dibutuhkan sebuah motivator yang kuat agar pelaku dan pelaksana seperti manajer, karyawan, juga buruh dapat selalu terdorong untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, seperti komitmen organisasi, yakni kekuatan relatif yang dimiliki individu untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dalam organisasi.

Keuntungan yang didapatkan dari perasaan-perasaan, bahwa dia memiliki kepuasan tersendiri saat bisa menolong orang lain akan cukup menjadi motivasi paling kuat untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan, karena menurut Anoraga & Suyati (1995) jika emosi-emosi pegawai menjadi lebih positif, sehingga moralnya bisa dipertinggi maka akan muncul tim kerja yang akrab dan penuh persahabatan, lalu orang akan menjadi lebih rajin dan senang bekerja.

Karyawan yang baik dan selalu berprestasi dalam kerja ditunjukkan dengan adanya perilaku suka menolong teman kerjanya demi memajukan perusahaan tempat ia bekerja. Perilaku-perilaku yang memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan merupakan ciri karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan. Contoh perilaku positif yang sering dijumpai adalah perilaku membantu teman kerja menyelesaikan pekerjaannya tanpa dilandasi dengan tambahan upah atas pertolongannya. Perilaku tersebut disebut perilaku altruistik.

Penelitian McNeely & Meglino (1994), pada studinya menunjukkan bahwa perilaku-perilaku sosial dalam organisasi seperti altruistik, akan sangat

menguntungkan organisasi karena individu akan cenderung mengerjakan pekerjaannya melebihi tugas-tugasnya. Dilaporkan juga bahwa efek altruistik yaitu perilaku membantu dan kerjasama akan sangat dibutuhkan untuk efektivitas fungsional dalam organisasi dan juga akan meningkatkan produktifitas.

Beberapa penjelasan diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan memberikan pengaruh yang positif terhadap perilaku altruistiknya sehingga akan menimbulkan semangat kerja dan produktifitas yang tinggi.

Kembali kepada hasil penelitian ini, jika dikorelasikan dengan beberapa pendapat diatas maka dapat dijadikan suatu landasan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi individu maka semakin tinggi pula tingkat perilaku altruistiknya, demikian pula sebaliknya jika semakin rendah komitmen organisasi individu maka semakin rendah pula tingkat perilaku altruistik individu tersebut.

Melihat besar korelasi antara komitmen organisasi dengan perilaku altruistik pada penelitian ini yaitu 0,958, peneliti berasumsi bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi perilaku altruistik. Artinya dari nilai 1,00, sebesar 0,042 dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku altruistik bisa dikatakan benar dan sesuai dengan teori-teori yang ada.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa dari penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku altruistik pada karyawan bagian produksi PT. Usmany Indah Jombang:

1. Didapatkan hasil bahwa dari 74 responden didapatkan 14 karyawan (18,9 %) berada pada tingkat komitmen organisasi yang tinggi, 48 karyawan (64,9 %) berada pada kategori sedang dan 12 karyawan (16,2 %) memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah.
2. Didapatkan hasil bahwa dari 74 responden didapatkan 16 karyawan (21,6 %) berada pada tingkat perilaku altruistik yang tinggi, 43 karyawan (58,1 %) berada pada kategori sedang dan 15 karyawan (20,3 %) memiliki perilaku altruistik yang cukup rendah.
3. Diketahui hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku altruistik pada karyawan bagian produksi PT. Usmany Indah Jombang menunjukkan hasil $r_{hit} = 0,958$, $p = 0,000$ yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi

tingkat komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi pula tingkat perilaku altruistiknya.

B. Saran-Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan penulis kepada :

1. Perusahaan

Agar lebih memperhatikan kondisi karyawannya dengan cara memberikan training, pemahaman, reward sehingga diharapkan karyawan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan yang nantinya akan meningkatkan perilaku altruistik mereka.

2. Karyawan

Agar lebih meningkatkan komitmen organisasi terhadap perusahaan karena tempat bekerja mereka adalah sumber penghasilan mereka. Diharapkan juga dengan adanya komitmen organisasi karyawan yang tinggi terhadap perusahaan akan memunculkan perilaku altruistik yang tinggi pula.

3. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini mungkin kurang baik dan sempurna, maka bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih mendetail dan tajam dalam menggali faktor-faktor dan aspek-aspek komitmen organisasi dan perilaku altruistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian (Satu Pendekatan Praktek) Edisi Revisi II*. Jakarta: Rineka Cipta
- Atkinson, R,L. Atkinson, R,C. Smith, E,E. Bem, D,J. tt. *Pengantar Psikologi (Edisi Kesebelas)*. Batam: Interaksara
- Aziz, A. 1991. *Psikologi Agama: Kepribadian Muslim Pancasila*. Bandung: Sinar Baru
- Azwar, S. 2002. *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , 2004. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- , 2005. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Burns, R,B. 1993. *Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku (terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Calhoun, J. Accocella, J,R. 1995. *Psychology of Adjustment and Human Relationships*. New York: Mc Graw-Hill Trump Medium
- Departemen Agama RI. 1992. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Semarang: Tanjung Mas Inti
- De Vito, J.A. 1997. *Komunikasi Antar Manusia*. (terjemahan: Agus Maulana). Jakarta: Professional Books.
- Dunnette, M.D. 1982. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Raid McNally.
- Hardy, Malcom. Steven, Heyes. 1988. *Pengantar Psikologi* (terjemahan oleh soenarji). Jakarta : Erlangga
- Hurlock, E,B. 1978. *Psikologi Perkembangan 2*. Jakarta: Erlangga
- , 1999. *Psikologi Perkembangan, Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (Alih bahasa, Istiwi Dayanti dan Soedjarwo). Jakarta: Erlangga.
- Lieberman, D. 2002. *Get Anyone To Do Anything*. Yogyakarta: Ikon
- Linda, L,D. 1991. *Psikologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga

- Luthans, F. 1992. *Organizational Behavior*. Tokyo: Mc Graw-Hill International Book Co.
- Meyer, J.P. 1989. Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment that Counts. *Journal of Applied Psychology*. 74: 152-156.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., and Smith, C.A. 1993. Commitment Organizations and Occupations: Extension and Test of Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78: 538-551.
- Monks. Knoers. Haditono, R,S. 1999. *Psikologi Perkembangan (Pengantar Dalam Berbagai Bagiannya)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nashori, S. Ancok, D,F. 2000. *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Nazir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian, P.V. 1974. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turn Over among Psychiatric Technician. *Journal of Applied Psychology* 87.
- Sevilla, C. 1993. *Pengantar metode Penelitian*. Jakarta: UI-Press
- Sumanto. 1990. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. Yogyakarta: Andi Offset
- Varona, F. 2002. Conceptualization and Management of Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations. *American Communication Journal*. <http://acjournal.org/holdings/vol5/iss3/articles/concept.html>

Skala I

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa telah bertanggung jawab dalam bekerja				
2	Menurut saya, pekerjaan di perusahaan ini dapat mendukung terciptanya tanggung jawab dalam bekerja				
3	Saya merasa sudah tidak membutuhkan pekerjaan sampingan selain pekerjaan yang saya kerjakan saat ini				
4	Saya merasa bahwa usia saya sudah cukup tua				
5	Saya sudah lama bekerja di perusahaan ini				
6	Saya merasa menjadi senior diantara teman-teman karyawan				
7	Setiap saat saya selalu berkumpul dengan teman-teman kerja saya				
8	Menurut saya, saya telah bekerja dengan baik sesuai dengan aturan				
9	Menurut saya, pekerjaan di perusahaan ini sudah cocok dengan saya				
10	Saya tidak ingin bekerja selain di perusahaan tempat saya bekerja sekarang				
11	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya				
12	Saya merasa termasuk karyawan yang paling lama diantara teman-teman kerja saya				
13	Saya merasa bangga setiap menerima tugas dari pimpinan				
14	Saya sering bercanda dengan teman-teman karyawan saat istirahat				
15	Kondisi fisik saya kurang mampu untuk mencari pekerjaan lain				
16	Saya merasa tidak ada alternatif pekerjaan di tempat lain				
17	Saya termasuk karyawan senior yang sudah lama bekerja di perusahaan ini				
18	Saya selalu merasa puas dengan setiap kebijakan perusahaan				
19	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
20	Saya merasa bebas melakukan segala sesuatu demi kemajuan perusahaan tempat saya bekerja				
21	Saya merasa tidak ada tempat bekerja yang baik selain di perusahaan tempat saya bekerja sekarang				

22	Menurut saya, saya hanya cocok bekerja di perusahaan ini				
23	Menurut saya, selama saya bekerja di perusahaan ini telah banyak pengalaman yang saya alami				
24	Saya selalu memberikan contoh yang baik bagi karyawan lain				
25	Saya selalu mencoba untuk dekat dengan karyawan yang lain				
26	Saya selalu mengerjakan tugas dengan rasa tanggung jawab yang tinggi				
27	Saya merasa tidak memiliki pilihan pekerjaan lain selain di perusahaan tempat saya bekerja sekarang				
28	Saya merasa tidak memiliki kesempatan untuk bekerja di tempat lain				
29	Menurut saya, perusahaan selalu memberikan perhatian terhadap setiap karyawannya				
30	Saya menjalani pekerjaan di perusahaan ini dengan melalui banyak rintangan				
31	Saya merasa seakan-akan memiliki perusahaan ini				
32	Saya selalu siap memberikan hal terbaik untuk perusahaan				
33	Saya merasa paling tua diantara teman-teman karyawan yang lain				
34	Saya tidak memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain				
35	Saya merasa sebagai senior dituntut untuk banyak memikirkan perkembangan perusahaan				
36	Menurut saya, fasilitas yang saya terima dari perusahaan selalu lebih dari cukup				

Skala II

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa tidak nyaman jika tidak dapat membantu orang lain yang membutuhkan pertolongan				
2	Saya merasa tidak bisa menolong orang lain jika sedang bingung				
3	Saya merasa ingin membantu teman jika saya melihat orang lain menolong temannya,				
4	Saya tidak akan membantu teman saya jika teman saya tidak pernah membantu temannya juga				
5	Saya selalu siap membantu teman kerja setiap saat dibutuhkan				
6	Saya selalu meluangkan waktu untuk menolong teman kerja saya				
7	Saya merasa tidak tenang jika tidak menyelesaikan tugas tepat waktu				
8	Menurut saya, ajaran agama adalah hukum yang harus ditegakkan				
9	Saya merasa keadaan yang menyenangkan dapat mendukung kesadaran membantu orang lain				
10	Saya merasa selalu mampu membantu teman kerja saya				
11	Saya senang membantu pekerjaan teman saya				
12	Menurut saya, membantu teman kerja tidak harus menunggu dia membantu kita lebih dahulu				
13	Saya merasa memiliki cukup waktu untuk membantu teman kerja saya				
14	Saya selalu mencari kesempatan untuk membantu orang lain				
15	Saya akan menolong orang tanpa melihat perbedaan agama				
16	Menurut saya, sikap menolong orang lain harus dilandasi dengan keikhlasan diri				
17	Saya selalu mencoba menjaga situasi yang tenang agar karyawan mudah saling membantu				
18	Saya akan berusaha membantu orang lain setiap ada kesempatan				
19	Saya merasa termasuk karyawan yang suka membantu				
20	Saya membantu orang lain tanpa melihat status ekonominya				
21	Menurut saya, membantu orang lain tidak akan				

	menghalangi pekerjaan saya				
22	Saya akan tetap membantu orang lain meskipun saya sedang mengerjakan tugas saya				
23	Menurut saya, menolong orang lain selalu diajarkan setiap agama kepada umatnya				
24	Saya selalu mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi				
25	Saya akan membantu orang lain tanpa melihat situasi dan kondisi				
26	Menurut saya, membantu orang lain harus dilakukan setiap ada kesempatan				
27	Saya selalu membantu orang lain yang membutuhkan bantuan saya				
28	Menurut saya, membantu orang lain adalah kewajiban setiap manusia				
29	Saya merasa sebagian waktu saya adalah untuk membantu orang lain				
30	Saya membantu orang lain di waktu lapang maupun susah				
31	Menurut saya, setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu				
32	Saya yakin bahwa membantu orang lain adalah sama dengan membantu diri kita				

VALIDITAS DAN RELIABILITAS
(Komitmen Organisasi)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	74	100,0

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ko1	92,95	286,381	,382	,932
ko2	92,62	279,115	,635	,930
ko3	92,89	268,043	,785	,928
ko4	93,00	273,644	,663	,930
ko5	93,35	293,601	,053	,935
ko6	92,92	278,350	,602	,930
ko7	92,97	273,835	,702	,929
ko8	92,88	272,875	,741	,929
ko9	93,04	271,930	,781	,928
ko10	93,12	271,095	,732	,929
ko11	93,72	286,918	,239	,934
ko12	92,88	272,875	,741	,929
ko13	93,64	286,564	,284	,933
ko14	93,77	286,316	,238	,934
ko15	93,65	289,108	,174	,935
ko16	93,59	283,313	,384	,932
ko17	93,50	285,103	,338	,933
ko18	93,43	279,509	,495	,931
ko19	93,68	284,852	,413	,932
ko20	93,32	289,948	,194	,934
ko21	93,20	271,397	,706	,929
ko22	93,72	287,713	,237	,934
ko23	93,09	278,333	,598	,930
ko24	92,66	274,775	,692	,929
ko25	93,15	281,197	,601	,931
ko26	93,03	277,342	,607	,930
ko27	93,65	287,930	,249	,934
ko28	93,91	288,416	,249	,934
ko29	93,68	284,852	,413	,932
ko30	94,07	286,831	,274	,934
ko31	92,76	276,241	,729	,929
ko32	92,99	276,014	,600	,930
ko33	93,32	278,660	,650	,930

ko34	92,76	276,241	,729	,929
ko35	93,15	269,854	,723	,929
ko36	93,12	270,903	,762	,928

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ko1	2,97	,682	74
ko2	3,30	,754	74
ko3	3,03	1,033	74
ko4	2,92	,962	74
ko5	2,57	,795	74
ko6	3,00	,828	74
ko7	2,95	,905	74
ko8	3,04	,898	74
ko9	2,88	,891	74
ko10	2,80	,979	74
ko11	2,20	,965	74
ko12	3,04	,898	74
ko13	2,28	,868	74
ko14	2,15	1,029	74
ko15	2,27	,955	74
ko16	2,32	,893	74
ko17	2,42	,860	74
ko18	2,49	,925	74
ko19	2,24	,737	74
ko20	2,59	,775	74
ko21	2,72	1,000	74
ko22	2,20	,891	74
ko23	2,82	,834	74
ko24	3,26	,877	74
ko25	2,77	,693	74
ko26	2,89	,869	74
ko27	2,27	,833	74
ko28	2,01	,785	74
ko29	2,24	,737	74
ko30	1,85	,871	74
ko31	3,16	,777	74
ko32	2,93	,941	74
ko33	2,59	,757	74
ko34	3,16	,777	74
ko35	2,77	1,041	74
ko36	2,80	,951	74

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,933	,933	36

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,664	1,851	3,297	1,446	1,781	,145	36
Item Variances	,763	,465	1,083	,618	2,330	,028	36
Inter-Item Covariances	,213	-,275	,849	1,124	-3,085	,034	36
Inter-Item Correlations	,278	-,346	1,000	1,346	-2,892	,051	36

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
95,92	295,665	17,195	36

VALIDITAS DAN RELIABILITAS
(Perilaku Altruistik)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	74	100,0

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pa1	79,19	217,772	,637	,918
pa2	79,31	223,834	,509	,920
pa3	79,51	214,007	,716	,916
pa4	79,38	212,622	,737	,916
pa5	79,30	214,486	,674	,917
pa6	79,36	212,481	,733	,916
pa7	80,11	225,002	,398	,921
pa8	79,76	222,570	,432	,920
pa9	80,23	226,947	,273	,922
pa10	80,07	227,790	,236	,923
pa11	79,66	224,062	,391	,921
pa12	79,59	220,546	,490	,920
pa13	79,59	231,724	,086	,925
pa14	79,49	227,650	,283	,922
pa15	80,08	227,445	,258	,923
pa16	80,07	226,968	,308	,922
pa17	79,84	226,220	,366	,921
pa18	80,11	227,468	,269	,922
pa19	79,05	210,737	,769	,915
pa20	79,16	214,494	,691	,917
pa21	79,19	217,772	,637	,918
pa22	79,31	223,834	,509	,920
pa23	80,03	228,492	,212	,923
pa24	79,00	216,082	,603	,918
pa25	78,92	219,418	,645	,918
pa26	79,49	227,650	,283	,922
pa27	79,88	225,643	,286	,923
pa28	79,16	214,494	,691	,917
pa29	79,31	211,395	,740	,916
pa30	79,28	213,302	,744	,916
pa31	79,26	219,947	,576	,919

pa32	78,82	218,366	,607	,918
------	-------	---------	------	------

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pa1	2,89	,869	74
pa2	2,77	,693	74
pa3	2,57	,952	74
pa4	2,70	,989	74
pa5	2,78	,983	74
pa6	2,72	1,000	74
pa7	1,97	,776	74
pa8	2,32	,893	74
pa9	1,85	,871	74
pa10	2,01	,884	74
pa11	2,42	,860	74
pa12	2,49	,925	74
pa13	2,49	,895	74
pa14	2,59	,775	74
pa15	2,00	,860	74
pa16	2,01	,785	74
pa17	2,24	,737	74
pa18	1,97	,827	74
pa19	3,03	1,033	74
pa20	2,92	,962	74
pa21	2,89	,869	74
pa22	2,77	,693	74
pa23	2,05	,874	74
pa24	3,08	1,004	74
pa25	3,16	,777	74
pa26	2,59	,775	74
pa27	2,20	,965	74
pa28	2,92	,962	74
pa29	2,77	1,041	74
pa30	2,80	,951	74
pa31	2,82	,834	74
pa32	3,26	,877	74

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,922	,919	32

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,565	1,851	3,257	1,405	1,759	,156	32
Item Variances	,785	,481	1,083	,603	2,254	,028	32
Inter-Item Covariances	,211	-,062	,925	,987	-14,825	,039	32
Inter-Item Correlations	,262	-,093	1,000	1,093	-10,724	,052	32

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82,08	234,870	15,325	32

KORELASI KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERILAKU ALTRUISTIK

Inter-Item Correlation Matrix

	KO	PA
KO	1,000	,958
PA	,958	1,000

Correlations

		KO	PA
KO	Pearson Correlation	1	,958(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	74	74
PA	Pearson Correlation	,958(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	74	74

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

Correlations

		PA	KO
Pearson Correlation	PA	1,000	,958
	KO	,958	1,000
Sig. (1-tailed)	PA	.	,000
	KO	,000	.
N	PA	74	74
	KO	74	74

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,139	2,918		,962
	KO	,854	,030	,958	,000

a. Dependent Variable: PA