

**HUBUNGAN *ENGAGEMENT* ANGGOTA DENGAN *SENSE OF COMMUNITY* DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh :

Haris Nur Azis

200401110099

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

**2024**

**HALAMAN JUDUL**

**HUBUNGAN *ENGAGEMENT* ANGGOTA DENGAN *SENSE OF COMMUNITY* DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

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

Oleh

Haris Nur Azis

200401110099

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN *ENGAGEMENT* ANGGOTA DENGAN *SENSE OF COMMUNITY* DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG

SKRIPSI

Oleh

Haris Nur Azis

200401110099

Telah Disetujui Oleh:

Desen Pembimbing I



Yusuf Ratu Agung, MA  
NIP : 198010202015031002

Dosen Pembimbing II



Rika Fuaturrosida, MA  
NIP : 19830429201608012038

Malang, 26 April 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Yusuf Ratu Agung, MA  
NIP : 198010202015031002

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN *ENGAGEMENT* ANGGOTA DENGAN *SENSE OF COMMUNITY* DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

Haris Nur Azis

200401110099

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi Pada tanggal 25 Mei 2024

**DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

**Sekretaris Penguji**



**Rika Fuaturrosida, MA**

**NIP : 19830429201608012038**

**Ketua Penguji**



**Yusuf Ratu Agung, MA**

**NIP : 198010202015031002**

**Penguji Utama**



**Dr. Mohammad Mahpur, M.Si**

**NIP : 197605052005011003**

Disahkan oleh,



**Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si**

**NIP. 197611282002122001**

**NOTA DINAS**

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**HUBUNGAN *ENGAGEMENT* ANGGOTA DENGAN *SENSE OF COMMUNITY* DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Haris Nur Azis

NIM : 200401110099

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Malang, 26 April 2024

**Dosen Pembimbing I,**



**Yusuf Ratu Agung, MA**

**NIP : 198010202015031002**

**NOTA DINAS**

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**HUBUNGAN *ENGAGEMENT* ANGGOTA DENGAN *SENSE OF COMMUNITY* DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Haris Nur Azis

NIM : 200401110099

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Malang, 26 April 2024

**Dosen Pembimbing II,**



**Rika Fuaturrosida, MA**

**NIP : 19830429201608012038**

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Haris Nur Azis

NIM : 200401110099

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **HUBUNGAN ENGAGEMENT ANGGOTA DENGAN *SENSE OF COMMUNITY* DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Malang, 26 April 2024

Penulis



**Haris Nur Azis**  
**200401110099**

## MOTTO

*“Roda kehidupan berputar masa bahagia terasa sebentar. Kesedihan yang sedang melanda pasti ada akhirnya. Bunga yang indah tak selalu mekar matahari tak selalu bersinar. Begitu juga yang terjadi dengan duniamu. Jangan pernah berkecil hati di saat sial tak mau pergi Itu adalah sebuah cobaan untuk engkau hadapi. Suatu hari akan tiba waktunya di mana kita bisa tertawa mengenang kembali semua kisah yang lama”.*

(Souljah – Jangan Sedih Lagi)

*"Jika tidak menemukan lingkungan yang kita harapkan, maka ciptakan".*

Fiersa Besari



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan:

Untuk Bapak Suhardi yang menjadi tiang yang kokoh dalam hidupku, sosok yang selalu memberikan cinta tanpa batas, dukungan tanpa syarat, dan doa yang tiada henti. Kepada Ibunda Yunani, yang telah menjadi teladan dalam setiap langkahku, menjadi cahaya di setiap langkahku, penyemangat dalam setiap perjuanganku, dan inspirasi di setiap keadaan. Kedua orang tua ku, yang telah menjadikan perjalanan ini lebih berarti dan penuh cinta. Terima kasih atas dukungan tak terbatas, doa yang tiada henti, dan cinta yang selalu mengalir. Doaku tak pernah putus untuk kebahagiaan dan kesuksesan kalian. Untuk diriku sendiri yang tak pernah lelah berjuang, mengatasi rintangan, dan terus melangkah maju. Yang selalu percaya pada potensi diri sendiri dan tidak pernah menyerah dalam mencapai impian. Semoga setiap langkah yang telah kau tempuh menjadi bukti bahwa cinta dan keteguhan hati adalah kunci keberhasilan. Karya ini kusajikan sebagai ungkapan terima kasihku yang dalam, sebagai tanda penghargaan atas segala kasih sayang dan kebaikan yang telah kau berikan. Walaupun hanya sebatas halaman persembahan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas ke hadirat Allah atas segala rahmat, karunia, serta petunjuk-Nya yang senantiasa melimpahkan berkah dalam perjalanan penulisan skripsi dengan judul “Hubungan *Engagement* Anggota dengan *Sense of Community* DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang”. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad ﷺ dan semoga kita semuanya memperoleh syafaat dari beliau. Dengan segala hormat dan kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih sebanyak-banyak nya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, M.A, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, sekaligus Dosen Pembimbing yang selalu sabar dan humoris kepada peneliti serta selalu menyempatkan waktunya disela-sela kesibukan untuk melakukan bimbingan.
4. Ibu Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si, selaku Dosen Wali Akademik yang selalu memberikan motivasi dan pengarahan dalam permasalahan akademik.
5. Ibu Rika Rika Fuaturrosida, M.A, selaku Dosen Pembimbing Kedua peneliti yang selalu sabar dan penuh senyuman dalam membimbing peneliti untuk menyelesaikan penelitian.
6. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah berjasa dalam memberikan pendidikan ternyaman serta ilmu pengetahuan yang tak terhitung jumlahnya.
7. Bapak Suhardi dan Ibunda Yunani yang selalu memfasilitasi segala proses pendidikan yang ditempuh, selalu memberikan motivasi yang berbeda dari kebanyakan orang tua lainnya, serta selalu mendo'akan putranya disetiap ibadahnya, sehingga sang putra mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Bude Jum sekeluarga yang telah memberikan tempat pulang, menjaga, dan merawat saya selama berkuliah di Kota Malang.
9. Sahabat-sahabati pengurus PMII Rayon “Penakluk” Al-Adawiyah 2022-2023 yang telah menjadi tempat untuk tumbuh, belajar, dan berkembang. PMII berhasil menjadi rumah yang penuh dengan perjuangan, pengalaman berharga, dan pengalaman yang tak terlupakan.
10. Kepada seluruh sahabat-sahabati “Atap Teduh” yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terima kasih atas dukungan, inspirasi, dan semangat

kolaboratif yang membentuk kepribadian yang lebih baik lagi. Terus berkembang dan menjadi wadah yang memupuk nilai-nilai kebersamaan, kepemimpinan, dan keberanian bagi semua.

11. Ketua DEMA Fakultas Psikologi Moch. Al Ihza Dwi Kurniawaan beserta jajarannya yang telah mengizinkan saya melaksanakan penelitian pada organisasi, serta kepada seluruh anggota yang telah membantu untuk menyelesaikan tugas penelitian ini.
12. Seluruh teman-teman yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung, yang selalu memberikan semangat motivasi, dan do'a selama masa perkuliahan.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi yang positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat pada umumnya. Semoga skripsi ini juga dapat menginspirasi penelitian-penelitian selanjutnya yang bertujuan untuk memperdalam dan memperluas cakupan pengetahuan di bidang ini. Semoga Allah selalu melimpahkan karunia dan rahmatnya. Serta membalas dengan berlipat-lipat kebaikan kepada seluruh yang membantu melancarkan penyelesaian skripsi ini, aamiin aamiin ya Allah.

Malang, 26 April 2024

Peneliti



© Tidak dapat digunakan  
**Haris Nur Azis**

**NIM. 200401110099**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
NOTA DINAS.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
MOTTO .....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK .....	xviii
ABSTRACT .....	xix
خلاصة .....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	11
C. TUJUAN PENELITIAN.....	11
D. MANFAAT PENELITIAN .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. <i>Sense of Community</i> .....	13
1. Pengertian <i>Sense of Community</i> .....	13
2. Aspek-aspek <i>Sense of Community</i> .....	15
3. <i>Sense of Community</i> dalam Perspektif Islam.....	22
B. <i>Engagement Anggota</i> .....	23
1. Pengertian <i>Engagement Anggota</i> .....	23
2. Faktor yang mempengaruhi <i>Engagement Anggota</i> . .....	25
3. Indikator <i>Engagement Anggota</i> .....	26
4. <i>Engagement Anggota</i> dalam Perspektif Islam.....	29
C. Hubungan <i>Engagement Anggota</i> dengan <i>Sense of Community</i> .....	30

D. Kerangka Berfikir.....	33
E. Hipotesis.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Rancangan Penelitian .....	34
B. Identifikasi Variabel .....	34
C. Definisi Operasional.....	35
D. Populasi dan Sampel.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	36
E. Metode Pengumpulan Data.....	37
1. Skala.....	37
2. Wawancara.....	39
3. Dokumentasi.....	39
F. Tahapan Penelitian .....	39
G. Instrumen Penelitian .....	40
1. Skala <i>Engagement</i> Anggota.....	41
2. Skala Sense of Community.....	41
H. Validitas dan Reabilitas.....	42
1. Validitas .....	42
2. Reliabilitas .....	47
I. Analisis Data.....	49
1. Uji Asumsi.....	49
2. Analisis Deskriptif .....	50
3. Uji Hipotesis .....	51
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	52
1. Profil DEMA Fakultas Psikologi .....	52
B. Pelaksanaan Penelitian.....	59
1. Waktu dan Pelaksanaan Penelitian.....	59
2. Prosedur Pengambilan Data .....	59
3. Hambatan Dalam Pelaksanaan Penelitian .....	59
C. Hasil dan Analisa Data Penelitian.....	59
1. Hasil Uji Asumsi.....	59

2.	<b>Faktor Utama Pemebentuk Variabel .....</b>	<b>62</b>
3.	<b>Analisis Deskriptif.....</b>	<b>64</b>
4.	<b>Uji Hipotesis .....</b>	<b>75</b>
<b>D.</b>	<b>Pembahasan.....</b>	<b>78</b>
1.	<b>Tingkat Engagement Anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang ...</b>	<b>78</b>
2.	<b>Tingkat Sense of Community DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang .....</b>	<b>81</b>
3.	<b>Hubungan Engagement Anggota dengan Sense of Community DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang .....</b>	<b>87</b>
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>93</b>
<b>A.</b>	<b>KESIMPULAN .....</b>	<b>93</b>
<b>B.</b>	<b>SARAN.....</b>	<b>94</b>
<b>REFRENSI</b>	<b>.....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN - LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>101</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Nilai Skala .....	38
Tabel 3. 2 Skala Engagement Anggota.....	41
Tabel 3. 3 Skala Sense of Community .....	41
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Engagement Anggota.....	43
Tabel 3. 5 Skala Setelah Uji Validitas Engagement Anggota.....	44
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Sense of Community .....	45
Tabel 3. 7 Skala Setelah Uji Validitas Sense of Community .....	47
Tabel 3. 8 Klasifikasi Nilai Reliabilitas .....	48
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Engagement Anggota.....	48
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Sense of Community .....	49
Tabel 4. 1 Uji Normalitas .....	60
Tabel 4. 2 Uji Linieritas Engagement Anggota dengan Sense of Community.....	61
Tabel 4. 3 Aspek utama pembentuk Engagement Anggota .....	62
Tabel 4. 4 Aspek utama pembentuk Sense of Community.....	63
Tabel 4. 5 Deskripsi Skor Hipotetik dan Empirik .....	64
Tabel 4. 6 Kategorisasi Data .....	65
Tabel 4. 7 Hasil Kategorisasi Data Engagement Anggota.....	65
Tabel 4. 8 Aspek Pembentuk Engagement Anggota Pada Subjek Kategorisasi Data Tinggi .....	66
Tabel 4. 9 Aspek Pembentuk Engagement Anggota Pada Subjek Kategorisasi Data Sedang.....	67
Tabel 4. 10 Hasil Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 4. 11 Hasil Kategorisasi Engagement Anggota Berdasarkan Jenis Kelamin..	68
Tabel 4. 12 Kategorisasi Data .....	69
Tabel 4. 13 Aspek Pembentuk Sense of Community Pada Subjek Kategorisasi Data Tinggi .....	70
Tabel 4. 14 Aspek Pembentuk Sense of Community Pada Subjek Kategorisasi Data Sedang.....	71
Tabel 4. 15 Hasil Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Tabel 4. 16 Hasil Kategorisasi Sense of Community Berdasarkan Jenis Kelamin ...	72
Tabel 4. 17 Hasil Korelasi Antar Aspek.....	73
Tabel 4. 18 Hasil Korelasi Prodict Moment.....	75

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir .....</b>	<b>33</b>
<b>Gambar 4. 1 Diagram Engagement Anggota .....</b>	<b>66</b>
<b>Gambar 4. 2 Diagram Sense of Community .....</b>	<b>70</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian.....	102
Lampiran 2 Uji Validitas Engagement Anggota.....	106
Lampiran 3 Uji Validitas Sense of Community .....	108
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	110
Lampiran 5 Uji Normalitas .....	110
Lampiran 6 Uji Linieritas .....	111
Lampiran 7 Analisis Deskriptif .....	111
Lampiran 8 Uji Kategorisasi Data .....	111
Lampiran 9 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	112
Lampiran 10 Uji Korelasi.....	113
Lampiran 11 Uji Korelasi Antar Aspek.....	109
Lampiran 12 Tabulasi Data Penelitian .....	111

## ABSTRAK

Azis, Haris Nur. 200401110099. Psikologi 2024. Hubungan Engagement Anggota dengan Sense of Community DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

---

Kata Kunci: *Engagement* anggota, *Sense of Community*, Anggota

*Engagement* anggota merupakan keadaan hubungan antara anggota dengan organisasi. Anggota mampu melakukan hal positif yang dimilikinya sehingga anggota mampu untuk menjalin hubungan yang baik antar anggota yang lain. Sedangkan *Sense of Community* merupakan perasaan emosional yang dimiliki seseorang anggota dalam sebuah organisasi. Hal yang melatar belakangi penelitian ini adalah minimnya partisipasi anggota DEMA Fakultas Psikologi 2022-2023, yang mana hal ini terungkap pada laporan pertanggung jawaban periode tersebut. Banyaknya kolom evaluasi yang menunjukkan kurangnya partisipasi anggota dalam menyukseskan acara/event menjadi salah satu penghambat dalam berjalannya roda organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu BPH dan salah satu ketua dinas, yang menyatakan minimnya partisipasi dari masing-masing anggota.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan engagement anggota dengan sense of community DEMA Fakultas Psikologi uin malang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan metode analisis korelasi person dan untuk teknik pengambilan datanya menggunakan metode purposive sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seruluh anggota DEMA Fakultas Psikologi 2023-2024 yang tercantum dalam SK kepengurusan.

Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi positif antara sense of community dan engagement anggota, sebagaimana terindikasi oleh nilai korelasi pearson sebesar 0,581. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi sense of community yang dirasakan oleh subjek, semakin tinggi pula tingkat engagement anggota dalam suatu organisasi. Korelasi ini signifikan pada tingkat kepercayaan 0,01 (2-tailed), menunjukkan hubungan yang kuat antara sense of community dan engagement anggota pada populasi yang diteliti sebanyak 71 orang. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang pentingnya meningkatkan tingkat engagement anggota sebagai salah satu faktor yang dapat memperkuat sense of community di dalam organisasi. Implikasi hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hubungan antaranggota dalam konteks keorganisasian mahasiswa.

## **ABSTRACT**

Azis, Haris Nur. 200401110099. Psychology 2024. Relationship between Member Engagement and Sense of Community DEMA Faculty of Psychology UIN Malang. Faculty of Psychology. State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang.

---

Keywords: Member Engagement, Sense of Community, Members

Member engagement is a state of relationship between members and the organisation. Members are able to do positive things that they have so that members are able to establish good relationships between other members. Meanwhile, Sense of Community is an emotional feeling that a member has in an organisation. The background of this research is the lack of participation of DEMA members of the Faculty of Psychology 2022-2023, which is revealed in the accountability report for that period. The number of evaluation columns that show the lack of member participation in the success of the event/events is one of the obstacles in the running of the organisation. This is reinforced by the results of the researcher's interview with one of the BPH and one of the department heads, who stated the lack of participation from each member.

This study aims to determine the relationship between member engagement and sense of community DEMA Faculty of Psychology uin malang. The method used in this study is quantitative with the person correlation analysis method and for the data collection technique using purposive sampling method. The samples used in the study were ten members of DEMA Faculty of Psychology 2023-2024 listed in the management decree.

The results of the analysis show a positive correlation between sense of community and member engagement, as indicated by the Pearson correlation value of 0.581. This value indicates that the higher the sense of community felt by the subject, the higher the level of member engagement in an organisation. This correlation is significant at the 0.01 confidence level (2-tailed), indicating a strong relationship between sense of community and member engagement in the studied population of 71 people. This study contributes to the understanding of the importance of increasing the level of member engagement as one of the factors that can strengthen the sense of community in the organisation. The implications of the results of this study can be the basis for the development of programmes that aim to improve the quality of relationships between members in the context of student organisations.

## خلاصة

عزيز، حارس نور. 200401110099. علم النفس 2024. العلاقة بين مشاركة الأعضاء والشعور بالمجتمع مالانج. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية UIN لعلوم النفس، DEMA كلية مالانج.

الكلمات المفتاحية: مشاركة الأعضاء، الشعور بالمجتمع، الأعضاء

مشاركة الأعضاء هي حالة من العلاقة بين الأعضاء والمنظمة. الأعضاء قادرون على القيام بالأشياء الإيجابية التي لديهم حتى يتمكن الأعضاء من إقامة علاقات جيدة بين الأعضاء الآخرين. وفي الوقت نفسه، فإن الشعور بالمجتمع هو الشعور العاطفي الذي يشعر به أحد أعضاء المنظمة. خلفية هذا البحث هي الحد للفترة 2022-2023، وهو ما تم الكشف عنه في DEMA الأدنى من مشاركة أعضاء كلية علم النفس في تقرير المساءلة عن تلك الفترة. يعد العدد الكبير من أعمدة التقييم التي تظهر عدم مشاركة الأعضاء في إنجاز وأحد BPH الحدث أحد العوائق التي تعترض إدارة المنظمة. ويعزز ذلك نتائج مقابلة الباحث مع أحد أعضاء رؤساء الخدمة الذين ذكروا أن المشاركة كانت قليلة من كل عضو.

، كلية علم DEMA يهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين مشاركة الأعضاء والشعور بالمجتمع لدى النفس، أوين مالانج. الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي الطريقة الكمية مع طريقة تحليل الارتباط الشخصي وتقنية جمع البيانات تستخدم طريقة أخذ العينات الهادفة. وكانت العينة المستخدمة في البحث هي جميع أعضاء الذين تم إدراجهم في مرسوم الإدارة 2023-2024 DEMA كلية علم النفس.

وأظهرت نتائج التحليل أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الشعور بالانتماء للمجتمع ومشاركة الأعضاء، كما أشارت قيمة ارتباط بيرسون البالغة 0.581. توضح هذه القيمة أنه كلما ارتفع الإحساس بالمجتمع الذي يشعر به الموضوع، ارتفع مستوى مشاركة الأعضاء في المنظمة. يعد هذا الارتباط مهمًا عند مستوى الثقة 0.01 (ثنائي الذيل)، مما يشير إلى وجود علاقة قوية بين الشعور بالمجتمع ومشاركة الأعضاء في المجتمع الذي تمت دراسته والذي يضم 71 شخصًا. يساهم هذا البحث في فهم أهمية زيادة مستوى مشاركة الأعضاء كعامل يمكن أن يعزز الشعور بالانتماء للمجتمع داخل المنظمة. يمكن أن تكون الآثار المترتبة على نتائج هذا البحث أساسًا لتطوير البرامج التي تهدف إلى تحسين جودة العلاقات بين الأعضاء في سياق المنظمات الطلابية.

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Pendidikan tinggi di Indonesia merupakan tonggak penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang adalah salah satu perguruan tinggi islam yang memiliki misi besar dalam mencetak lulusan yang berpotensi menjadi pemimpin dan berkontribusi dalam berbagai aspek masyarakat. Dalam konteks ini, Fakultas Psikologi UIN Malang menjadi salah satu entitas yang berperan penting dalam mencapai misi tersebut. Fakultas Psikologi UIN Malang telah menjalani perjalanan yang panjang dan berhasil dalam menyediakan pendidikan tinggi di bidang psikologi. Dalam proses perkembangannya, Fakultas Psikologi tidak hanya berfokus pada akademik, tetapi juga berusaha membentuk mahasiswanya menjadi individu yang memiliki pemahaman mendalam tentang nilai-nilai kemanusiaan, etika, dan tanggung jawab sosial.

Mahasiswa sebagai salah satu subjek utama dalam dunia perkuliahan, mengalami proses-proses yang krusial dan kompleks dalam menempuh pendidikan sarjana. Beberapa proses tersebut bersinggungan dengan aspek-aspek yang membentuk individu, mulai dari akademik, kepribadian, dan sosial. Selama masa perkuliahan mahasiswa memiliki kesempatan untuk terlibat aktivitas di luar kelas, termasuk mengikuti kepanitiaan, volunteer, menjadi keanggotaan dalam organisasi mahasiswa, dan lain sebagainya. Organisasi mahasiswa merupakan salah satu wadah dimana mahasiswa dapat mengembangkan diri mereka, membangun keterampilan kepemimpinan, manajemen waktu, dan terlibat dalam kegiatan sosial dan kebudayaan. Salah satu organisasi yang memiliki peran penting dalam memfasilitasi hal tersebut salah satunya adalah Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) yang sering kali memiliki peran yang signifikan dalam membantu mahasiswa untuk melatih soft skill mereka dalam sebuah fakultas atau perguruan tinggi. Dengan adanya hal tersebut,

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Psikologi berupaya untuk membentuk individu yang lebih dari sekedar mahasiswa.

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) adalah organisasi mahasiswa yang terdiri dari mahasiswa-mahasiswa Fakultas Psikologi yang memiliki komitmen kuat untuk mengembangkan diri, membangun keterampilan kepemimpinan, manajemen waktu, terlibat dalam kegiatan sosial dan kebudayaan, dan memberikan kontribusi positif kepada Fakultas dan Universitas secara keseluruhan. DEMA merupakan representasi dari mahasiswa Fakultas Psikologi dan menjadi wadah bagi mereka untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan akademik, sosial, dan pengembangan diri.

Organisasi mahasiswa (DEMA) yang bertugas untuk melaksanakan berbagai program kerja (proker) yang ditujukan untuk pengembangan mahasiswa fakultas psikologi. Selain memiliki tugas dalam mengelola program kerja untuk mahasiswa, DEMA juga berperan untuk menciptakan perasaan keterikatan, solidaritas, serta rasa kelekatan antar sesama anggotanya. Dalam suatu organisasi pasti memiliki anggota yang memiliki tugas untuk menjalankan visi dan misi organisasi tersebut. Anggota merupakan hal penting bagi organisasi. Biasanya setiap anggota dikumpulkan dalam satu dinas yang masing-masing dinas memiliki tujuan dalam mengembangkan organisasi itu sendiri. Mengembangkan organisasi membutuhkan suatu kenyamanan serta rasa kepemilikan terhadap organisasi tersebut. Rasa kepemilikan ini dapat diperoleh dengan berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Anggota dalam suatu organisasi seharusnya memiliki rasa tanggung jawab serta kewajiban dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi.

Dalam lingkungan organisasi penting untuk dapat menciptakan keterlibatan pengurus organisasi untuk mencapai keunggulan dan tujuannya, mengingat pengurus memegang peran penting dalam sebuah organisasi. Muhid dkk (2015) (dalam Hariandja, 2002) mengatakan, "Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu

organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman”. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam instansi.

Pengurus DEMA memiliki andil dalam merealisasikan penyelenggaraan program-program kerja yang telah mereka rekanakan. Terselenggaranya program kerja sangat bergantung pada tingkat kemampuan pengurus, maka dari itu pengurus DEMA sudah semestinya memiliki kualitas yang baik agar mampu menjalankan tugasnya secara profesional, bertanggung jawab, dan benar. DEMA sebagai organisasi intra kampus mempunyai tugas serta fungsi utama, menyelenggarakan program-program di bidang akademik maupun non akademik. Dalam pelaksanaannya, DEMA tentu saja perlu dengan adanya sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional sehingga memungkinkan organisasi untuk dapat bergerak dengan leluasa dan inovatif, karena di tunjang dengan komitmen, partisipasi dan profesionalitas dari pengurus yang ada didalam DEMA.

Pada saat pelaksanaan salah satu proker DEMA 2022-2023 yaitu PASCOSCO (*Psychology Art Sport and Shortmovie Competition*) merupakan kompetisi yang diperuntukkan untuk siswa dan mahasiswa Malang Raya yang bertujuan untuk menumbuhkan kreatifitas siswa dan mahasiswa (Mahasiswa, 2022). PASCOSCO (*Psychology Art Sport and Shortmovie Competition*) meliputi kompetisi seni tari, seni menyayi tunggal, futsal, dan kompetisi shortmovie. Kegiatan kompetisi dilakukan secara langsung/offline di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam pelaksanaan proker tersebut terdapat salah satu anggota panitia yang mengeluhkan minimnya koordinasi dan partisipasi dalam menyukseskan acara tersebut. Hal ini didapatkan peneliti setelah melakukan observasi

kepada salah anggota panitia saat diadakan rapat koordinasi ataupun ketika pelaksanaan proker tersebut.

Permasalahan tersebut tidak berhenti disitu saja. Ketika pelaksanaan proker banyak dari anggota panitia yang tidak hadir dalam acara tersebut. Hal tersebut menyebabkan beberapa ajang lomba terlaksana namun tidak maksimal. Minimnya kehadiran ketika rapat koordinasi membuat anggota panitia kebingungan ketika melaksanakan proker tersebut. Tidak hanya proker PASCO saja yang memiliki permasalahan dari minimnya kehadiran atau partisipasi dari anggota DEMA sendiri.

Pada Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) DEMA-F Psikologi 2022 menunjukkan bahwa DEMA-F Psikologi UIN Malang memiliki 7 Dinas dan 4 lembaga semi otonom (LSO) yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program kerja (proker). Dari total 39 proker yang telah di rancang, 38 di antaranya berhasil untuk dilaksanakan, sedangkan 1 proker tidak terlaksana. Namun yang lebih menarik dari data yang telah disampaikan adalah bahwa dari 39 proker tersebut, sebanyak 19 proker mengalami faktor penghambat yang sama, yaitu: permasalahan terkait partisipasi pengurus dalam pelaksanaan proker DEMA (Mahasiswa, 2022). Data ini menunjukkan bahwa masalah tentang partisipasi maupun keterikatan antar pengurus merupakan isu yang penting untuk DEMA-F Psikologi dan hal ini dapat mempengaruhi kelancaran dalam melaksanakan proker-proker serta pembentukan *sense of community* dalam organisasi DEMA.

Dari data tersebut peneliti menyimpulkan bahwa hampir dari setengah proker yang telah dilaksanakan oleh pengurus DEMA mengalami kurangnya partisipasi serta rasa keterikatan antar anggota. Dari kurangnya partisipasi tersebut menimbulkan minimnya keterikatan antar pengurus DEMA, dimana rasa keanggotaan dalam keorganisasian masih minim. Rasa kepemilikan dalam organisasi merupakan salah satu hal yang terkait dengan aspek *sense of community* yaitu *membership*.

*Engagement* anggota, adalah konsep yang telah lama dikenal dalam dunia organisasi, terutama dalam konteks bisnis (Wahyu & Setiawan,



2017). Konsep ini mengacu pada tingkat keterlibatan, komitmen, dan semangat anggota atau karyawan dalam berpartisipasi dalam pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. *Engagement* yang digunakan disini merupakan bagian dari *employee engagement* (Macey, W., & Schneider, 2008). Tiga karakteristik *engagement* yang di sebutkan oleh Schaufeli dan Bakker (Albrecht, 2010:364) (dalam Wicaksono & Rahmawati, 2020) mencakup berbagai aspek, seperti partisipasi dalam program kerja (*Vigor*), kehadiran dalam pertemuan (*Dedication*), dan motivasi dalam mengejar tujuan bersama (*Absorption*). *Engagement* (keterikatan) anggota dalam DEMA Fakultas Psikologi mencakup beragam kegiatan, seperti pertemuan, lokakarya, proyek sosial, seminar, dan inisiatif lain yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman akademik dan sosial mahasiswa. *Engagement* anggota ini dapat bervariasi dari anggota ke anggota, dan faktor-faktor tertentu mungkin memengaruhi tingkat *engagement* seseorang dalam organisasi.

Peneliti melakukan wawancara dengan satu informan yang dulunya pernah menjabat sebagai salah satu pengurus DEMA tahun 2022 – 2023 yaitu:

Partisipasi yang ada dalam dinas saya bisa terbilang masif, jika dihitung dalam persen mungkin sekitar 70%. Hal ini dinilai dari tingkat partisipasi mereka ketika diadakan rapat internalisasi, rapat persiapan proker, dan lain sebagainya. namun untuk sumbangsih ide-ide atau konsep dalam suatu acara lebih banyak dari saya. Untuk patisipasi dari teman-teman yang lain ketika diadakan acara mereka mengusahakan untuk datang, tapi ya ada aja yang tidak hadir (Wawancara, 7 September 2023).

Dari hasil wawancara dengan salah satu pengurus DEMA tahun 2022 – 2023 bahwasanya partisipasi atau *engagement* dalam dinasnya bisa terbilang solid, namun hal ini bertentangan dengan data diatas. Yang mana hampir dari setengah proker yang terlaksana memiliki permasalahan dalam partisipasi pengurus atau kurang adanya keterikatan antar pengurus DEMA. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan keterikatan antar pengurus

DEMA ini benar adanya dan sesuai dengan data laporan pertanggung jawaban DEMA F-Psikologi.

Berdasarkan studi pengumpulan data awal DEMA tahun 2022 – 2023 dengan salah satu Badan Pengurus Harian (BPH) DEMA. Diketahui bahwa keterikatan pengurus terbatas internal Dinas atau LSO, pengurus merasa bahwa dinas lain yang bukan dari dalam dinas tersebut juga merupakan pengurus DEMA. Namun apabila diadakan event yang diadakan dari suatu dinas yang berbeda, pengurus cenderung jarang berpartisipasi karena merasa tidak memiliki tugas dan tanggung jawab untuk hadir. Sebagai contoh, suatu dinas mengadakan event dalam fakultas berupa seminar tentang kajian fakultatif yang mengatas namakan DEMA F-Psikologi. Ketika event tersebut diadakan pengurus yang bukan dari internal dinas tersebut jarang ada yang hadir untuk memeriahkan event tersebut. Selain itu, pengurus antar dinas atau LSO enggan berpendapat saat rapat umum. Padahal rapat tersebut tersebut membahas tentang permasalahan bersama dalam satu lingkup DEMA F-Psikologi seperti banyaknya pengurus yang hilang-hilangan ketika menjalankan tanggung jawabnya dan membahas langkah atau program yang akan dijalankan (Wawancara, 8 September 2023).

Dari hasil wawancara diatas, jelas terlihat bahwa adanya permasalahan mengenai perasaan keterikatan dan rasa memiliki kepada organisasi antar pengurus DEMA. Padahal rasa komunitas (*sense of community*) adalah hal yang sangat penting bagi pengurus DEMA. *Sense of community* harus di bentuk dalam sebuah organisasi, yang mana hal tersebut sangat dibutuhkan untuk berinteraksi sosial serta menumbuhkan kenyamanan antar pengurus dalam menjalankan program kerja.

Menurut (Khusairi, A., Nurhamida, Y., & Masturah, A. N., 2017) *sense of community* sangat berpengaruh terhadap *engagement* (keterikatan) individu dalam komunitas, pengaruh tersebut bisa terlihat dalam 4 hal yaitu: Pertama, apabila individu merasa menjadi bagian dari pengurus organisasi menyebabkan ia merasa memiliki identitas diri sebagai pengurus organisasi.

Kedua, perasaan individu memiliki dampak signifikan terhadap pertimbangan, pemikiran, dan keputusan dari pengurus organisasi. Ketiga, berkaitan dengan nilai yang dianggap benar dan pertukaran sumber daya antar anggota dalam komunitas tersebut. Keempat, keterikatan dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh *sense of community* ketika para pengurus dalam organisasi tersebut berbagi hubungan emosional yang kuat, seperti ketika mereka saling berbagi cerita atau pengalaman hidup, dan berbagi kebiasaan yang serupa.

Keempat hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh McMillan & Chavis (1986) yang menjelaskan terdapat 4 elemen dalam *sense of community*, yaitu: *membership* (perasaan akan keanggotaan), *influence* (perasaan akan mempengaruhi), *integration and fulfillment of needs* (penyerapan dan pemenuhan akan kebutuhan), *shared emotional connection* (berbagi hubungan emosional). Hal ini menunjukkan bahwa *sense of community* memiliki pengaruh terhadap *engagement* anggota. Dapat dilihat dari aspek yang ada dalam *sense of community* memiliki pengaruh terhadap *engagement* anggota.

Dalam penelitian (Wahyu & Setiawan, 2017) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja. *Employee engagement* ini ditentukan dari lingkungan organisasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan anggota. Untuk upaya peningkatan kinerja pengurus DEMA alangkah baiknya jika memperhatikan faktor-faktor dalam *employee engagement*. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono & Rahmawati, 2020) yang menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif pada kinerja pengurus DEMA.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Ginting dkk., 2017) menjelaskan tentang pengaruh *sense of belonging* terhadap *employee*

*engagement*. Penelitian ini menunjukkan bahwa *sense of belonging* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pengurus dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan organisasi yang memperkuat *sense of belonging* pengurus dalam upaya meningkatkan *employee engagement*.

Dari hasil penelitian diatas dapat menjadi landasan bahwasannya *engagement* anggota dapat meningkatkan kinerja dari anggota suatu organisasi. Serta *sense of community* juga memiliki peran penting dalam peningkatan *engagement* (keterikatan) anggota. *Engagement* anggota sangat dibutuhkan untuk mempererat serta meningkatkan potensi kehadiran anggota setiap kegiatan. Sedangkan *sense of community* dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan organisasi yang lebih nyaman bagi pengurus organisasi.

*Sense of community* merupakan konsep yang mengacu pada perasaan akan kesamaan persepsi individu bahwa mereka adalah bagian dalam komunitas atau kelompok (Khusairi dkk., 2017). Hal ini mencakup perasaan keterikatan, saling mendukung, serta identitas bersama dalam kelompok tersebut. Ketika anggota merasakan *sense of community* yang “kuat dalam sebuah organisasi seperti DEMA” mereka akan cenderung lebih terlibat dalam kegiatan organisasi, merasa nyaman ketika berinteraksi dengan sesama anggota, dan memiliki pengalaman yang lebih positif selama menjadi anggota. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *sense of community* dalam DEMA Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

*Sense of community*, atau perasaan kepemilikan organisasi, adalah konsep psikologis yang merujuk pada tingkat identifikasi, keterikatan, dan solidaritas anggota dalam sebuah kelompok atau organisasi (Lukito dkk., 2018). Dalam konteks DEMA Fakultas Psikologi, *sense of community* mencerminkan sejauh mana anggota merasa terhubung satu sama lain, memiliki identitas bersama, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai

tujuan organisasi. Menurut (Lukito dkk., 2018) *sense of community* yang kuat dalam sebuah organisasi dapat memiliki dampak positif yang signifikan. Pertama, *sense of community* dapat meningkatkan kepuasan anggota, karena mereka merasa diterima, didengar, dan dihargai oleh sesama anggota. Kedua, *sense of community* dapat memotivasi anggota untuk tetap aktif dan berkontribusi dalam organisasi, sehingga membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Ketiga, *sense of community* menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi, akademik, dan sosial anggota.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Diniaty, 2015) membahas tentang analisis *sense of community* pada mahasiswa. Menunjukkan bahwa *sense of community* pada mahasiswa dapat mempengaruhi empati dan saling membantu antar civitas akademika. *Sense of community* dapat menumbuhkan empati pengurus, dalam penerapannya pengurus akan berempati jika organisasi tersebut sedang mengadakan event. Yang mana hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Bagus, 2018) *sense of community* dapat mempengaruhi motivasi intrinsik seseorang dan dapat mencegah terjadi prokrastinasi kerja ketika menjadi sebuah pengurus organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Patria, 2012) yang mengkaji tentang hubungan antara *sense of community* dengan distres psikologik pada warga Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa *sense of community* penting untuk mencegah distres psikologik bagi pengurus DEMA dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. Dalam konteks ini, *sense of community* memberikan dukungan sosial dan kesejahteraan emosional yang dapat membantu pengurus DEMA dalam mengatasi tekanan dan beban kerja mereka sehingga mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan tanpa mengalami gangguan psikologis yang signifikan.

Dalam (Fadlilah, 2017) menjabarkan tentang hubungan antara *sense of community* dengan partisipasi sosial pada anggota komunitas. Penting

untuk meningkatkan *sense of community* untuk meningkatkan partisipasi sosial dalam sebuah organisasi atau komunitas yang mana dari partisipasi sosial nantinya akan membentuk keterikatan antar pengurus. Partisipasi pengurus mengacu pada tingkat keterlibatan dan kontribusi anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh tersebut. Dalam konteks tersebut yaitu DEMA, partisipasi anggota mencakup kehadiran dalam rapat-rapat yang diadakan, partisipasi aktif dalam pelaksanaan program kerja (proker), dan kontribusi ide atau inisiatif untuk meningkatkan aktivitas dalam berorganisasi. Keterikatan pengurus DEMA yang tinggi dapat memperkuat *sense of community*, sementara keterikatan yang rendah dapat menghambat pembentukan *sense of community* yang kuat dalam DEMA.

Beberapa penelitian terdahulu diatas membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi anggota dalam suatu organisasi atau komunitas. Kemudian tentang hubungan antara *sense of community* dengan distres psikologik pada warga Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. *Sense of community* juga dapat mempengaruhi motivasi intrinsik seseorang dan dapat mencegah terjadi prokrastinasi kerja ketika menjadi sebuah pengurus organisasi. *Sense of community* pada mahasiswa dapat mempengaruhi empati dan saling membantu antar civitas akademika. Namun, dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada pengaruh *engagement* (keterikatan) anggota terhadap *sense of community* di dalam setting organisasi DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang.

Dari pemaparan diatas mengidentifikasi bahwa pengurus DEMA kurang memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi tersebut. Hal yang terjadi dilapangan selaras dengan data tersebut, yang mana ada beberapa dari pengurus yang sering menyatakan bahwasanya pengurus yang memiliki tanggung dalam dalam suatu dinas sulit untuk dihubungi, dan terkesan untuk lari dari tanggung jawab yang dia pegang. Peneliti sering mendengar kejadian tersebut, anggota sering kali menghindar dari tugas-tugas sebagai panitia dalam sebuah event. Bahkan ketika diajak untuk rapat tentang

program kerja atau membahas tentang langkah kedepannya ada beberapa anggota yang enggan untuk hadir dalam forum tersebut.

Dari penjabaran diatas membuat peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang hubungan *engagement* anggota terhadap *sense of community* DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang. Mengingat *engagement* sangat berpengaruh terhadap terlaksananya proker-proker atau kinerja organisasi. Serta pembentukan *sense of community* dalam organisasi DEMA yang bermanfaat untuk pembentukan lingkungan organisasi yang nyaman bagi anggotanya.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *engagement* anggota pada DEMA Fakultas Psikologi?
2. Bagaimana tingkat *sense of community* pada DEMA Fakultas Psikologi?
3. Apakah terdapat hubungan *engagement* anggota dengan *sense of community* pada DEMA Fakultas Psikologi?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat *engagement* anggota pada DEMA Fakultas Psikologi.
2. Untuk mengetahui tingkat *sense of community* pada DEMA Fakultas Psikologi.
3. Untuk mengetahui hubungan *engagement* anggota dengan *sense of community* pada DEMA Fakultas Psikologi.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak, baik untuk peneliti dan pecandu intelektual, untuk pengembangan pemahaman mendalam baik dari aspek teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan kajian mendalam berupa data maupun informasi dalam berkembangnya bidang keilmuan psikologi sosial dengan mengungkapkan hubungan antara *engagement* anggota (DEMA) terhadap *sense of community*.

## 2. Manfaat Praktis

### a) Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman bagi organisasi mengenai bagaimana *engagement* anggota dapat memperkuat *sense of community* antar anggotanya. Sehingga dapat menjadi acuan dalam organisasi agar memiliki anggota yang memiliki rasa kepemilikan organisasi yang tinggi.

### b) Bagi Anggota Organisasi

Penelitian ini dapat membantu organisasi untuk mengetahui seberapa besar tingkat *engagement* anggota mereka, supaya anggota bisa meningkatkan *sense of community*, yang mana hal tersebut akan memudahkan organisasi dalam menjalin hubungan antar anggota dan lebih mudah dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. *Sense of Community***

##### **1. Pengertian *Sense of Community***

Dalam sebuah organisasi masing-masing anggota memiliki ikatan hubungan emosional yang disebut dengan *sense of community*. Dalam sebuah ikatan emosional di antara anggota di gunakan untuk saling berbagi, kebutuhan mereka dapat saling terpenuhi karena adanya ikatan (Irodah, 2008). Ikatan yang kuat antar anggota organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap perubahan perilaku yang mana hal ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut mempunyai arti yang mendalam bagi individu (Hartini dkk., 2021).

Gusfield (dalam McMillan & Chavis, 1986) membedakan antara dua penggunaan utama dari istilah komunitas. Yang pertama adalah pengertian teritorial dan geografis seperti organisasi, komunitas yang berdasarkan lingkungan, dan kota. Yang kedua adalah relasional, yang mana hal ini berkaitan dengan "kualitas karakter hubungan antar manusia, tanpa mengacu pada lokasi". Gusfield (dalam McMillan & Chavis, 1986) mencatat bahwa kedua penggunaan tersebut tidak saling terpisah, meskipun, seperti yang diamati oleh Durheim (dalam McMillan & Chavis, 1986), masyarakat modern mengembangkan komunitas di sekitar minat dan keterampilan daripada di sekitar lokasi. Menurut Simamora (2020) *sense of community* (SOC) berasal dari konsep *psychological sense of community* (PSC), yakni konsep psikologi sosial, tepatnya psikologi komunitas, yang memberikan perhatian pada pengalaman berkomunitas, bukan pada struktur, pembentukan, setting, dan fitur-fitur komunitas lainnya. *Psychological sense of community* (PSC) memusatkan perhatian pada pengalaman individu dalam suatu komunitas, dan bukan mempelajari elemen struktural, formasi, latar, atau karakteristik lain dari komunitas. Sudah menjadi rahasia umum bahwa komunitas adalah subjek studi yang menarik bagi para ahli di berbagai bidang seperti sosiologi, psikologi

sosial, dan antropologi. Biasanya, sosiolog dan antropolog fokus pada aspek teritorial dan relasional komunitas, sementara psikolog mengarahkan perhatian mereka pada persepsi, pemahaman, sikap, dan emosi individu yang berkaitan dengan komunitas dan hubungan mereka dengan komunitas tersebut.

Konsep PSC digagas pertama kali oleh Seymour Sarason pada tahun 1974. Sumbangan berarti untuk perkembangan konsep ini diberikan oleh McMillan dan Chavis (1984). Kedua penulis menyatakan bahwa *sense of community* (SOC) memiliki empat elemen, yakni keanggotaan (*membership*), pengaruh (*influence*), integrasi dan pemenuhan kebutuhan (*integration and fulfillment of needs*), dan koneksi emosional bersama (*shared emotional connection*). Sarason (dalam Maulana, 2016) menyatakan bahwa perasaan *sense of community* dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

1. Seseorang merasa sebagai bagian yang penting dan berarti dalam kesatuan yang lebih besar.
2. Meskipun terdapat berbagai konflik antara kepentingan individu dan kelompok, atau antara kelompok yang berbeda, konflik ini dapat diatasi tanpa merusak *sense of community*.
3. Perasaan dimana adanya jaringan serta struktur hubungan dengan menguatkan perasaan kesepian (*loneliness*) serta menjaga jarak antara individu.

Teori yang diperkenalkan oleh McMillan dan Chavis dianggap memiliki pengaruh yang lebih besar dan telah banyak digunakan dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Dalam penelitiannya, McMillan & Chavis (1986) mendefinisikan *sense of community* dengan:

*“Sense of community is a feeling that members have of belonging, a feeling that members matter to one another and to the group, and a shared faith that members’ needs will be met through their commitment to be together”* (McMillan & Chavis, 1986, P.9).

Artinya: *Sense of community* adalah perasaan yang dimiliki oleh para anggota untuk saling memiliki, perasaan bahwa para anggota penting bagi satu sama lain dan bagi kelompok, dan keyakinan bersama bahwa kebutuhan para anggota akan terpenuhi melalui komitmen mereka untuk bersama.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa *sense of community* adalah perasaan kepemilikan yang dirasakan oleh setiap anggota organisasi, di mana mereka merasa bahwa rekan-rekan mereka adalah bagian integral dari organisasi tersebut. Mereka juga berbagi keyakinan dan kebutuhan bersama antara sesama anggota, yang bersatu dalam komitmen mereka untuk menjadi satu kesatuan.

Pengertian yang telah dijabarkan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *sense of community* adalah perasaan emosional yang dimiliki oleh individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi. Perasaan emosional ini memberikan motivasi bagi anggota atau pengurus untuk menggali potensi mereka dengan penuh komitmen. *Sense of community* menunjukkan keyakinan bahwa setiap anggota organisasi merasa bahwa kehadiran mereka memiliki dampak penting pada keseluruhan organisasi. Kemunculan perasaan emosional ini juga berperan dalam perkembangan organisasi dan membantu dalam mencapai tujuan yang lebih baik di masa depan, didorong oleh dorongan anggota organisasi yang memiliki aspirasi untuk tumbuh dan berkembang. Pengertian-pengertian di atas menyebutkan bahwa *sense of community* dapat mempengaruhi perilaku anggota, sehingga anggota mampu untuk menggerakkan diri sendiri untuk berubah kearah yang lebih baik lagi bagi individu serta organisasi.

## **2. Aspek-aspek *Sense of Community***

Menurut McMillan & Chavis (1986) bahwa *Sense of Community* memiliki empat elemen, yaitu:

### **A. *Membership***

*Membership* adalah perasaan bahwa seseorang telah menginvestasikan sebagian dari dirinya untuk menjadi anggota dan oleh karena itu memiliki hak untuk memiliki. *Membership* mewujudkan perasaan memiliki, menjadi bagian dari organisasi (Backman & Secord dalam McMillan & Chavis, 1986). Keanggotaan dalam sebuah organisasi memiliki beberapa aspek yang saling berhubungan, yaitu:

- a. *Boundaries* (batasan), artinya tidak semua anggota/pengurus dalam sebuah organisasi memiliki rasa yang sama terhadap organisasi tersebut “*Belonging*”. Dalam *boundaries* terdapat dua poin tambahan. Pertama, perasaan sakit akibat penolakan dan isolasi yang diciptakan oleh batas-batas yang terbentuk dari *boundaries* akan terus berlanjut hingga organisasi tersebut mengklarifikasi manfaat positif yang akan diberikan oleh batas-batas kepada pengurus organisasi. Kedua, ketika poin pertama sudah jelas, maka kelompok yang menggunakan *boundaries* akan menggunakan orang-orang yang menyimpang sebagai kambing hitam untuk menciptakan *boundaries* yang kokoh, namun tidak banyak orang yang mau berperan sebagai kambing hitam secara sukarela.
- b. *Emotional Safety* (keamanan emosional), dapat disebut sebagai bagian arti lain dari “*security*” yang lebih luas. *Boundaries* yang ditetapkan oleh anggota/pengurus organisasi (*membership*) memberikan struktur dan keamanan yang melindungi keintiman kelompok. Keamanan disini lebih condong kedalam keamanan emosional.
- c. *Sense of Belonging and Identification* (rasa memiliki dan identifikasi) merupakan rasa yang melibatkan perasaan,

keyakinan, dan harapan bahwa seseorang tersebut cocok dengan organisasi serta memiliki tempat disana, perasaan diterima oleh organisasi, dan kesediaan untuk berkorban demi organisasi. Sedangkan peran identifikasi harus ditekankan disini. Hal ini dapat diwakili dalam pernyataan timbal balik seperti “Ini adalah organisasi saya” atau “Saya merupakan bagian dari organisasi ini”.

- d. *Personal Investment* (investasi pribadi) merupakan kontributor penting bagi perasaan keanggotaan/kepengurusan seseorang dalam sebuah organisasi dan *sense of community* seseorang terhadap organisasi. Investasi pribadi memiliki peran penting dalam mengembangkan hubungan emosional setiap individu dalam organisasi.
- e. *Common Symbol System* (sistem simbol) berfungsi untuk menciptakan serta memelihara *sense of community*, yang salah satu fungsinya untuk menjaga batas-batas organisasi (*boundaries*). White (dalam McMillan & Chavis, 1986) mendefinisikan simbol sebagai sesuatu yang memiliki nilai atau makna yang diberikan oleh mereka yang menggunakannya. Memahami sistem simbol yang umum merupakan prasyarat untuk memahami organisasi atau sesuatu yang berharga dan bermakna untuk diberikan.

## **B. Influence**

*Influence* (pengaruh) adalah konsep dua arah dari keterikatan dan pengaruh dari seseorang terhadap organisasi. Di satu sisi, ada anggapan bahwa agar anggota tertarik pada sebuah kelompok, ia harus memiliki pengaruh terhadap apa yang dilakukan oleh kelompok tersebut. Di sisi lain, ia juga memiliki pengaruh pada apa yang sedang dilakukan oleh kelompoknya.

Beberapa penelitian menganggap bahwa *influence* merupakan hal yang negatif bagi individu secara personal, namun dibalik hal negatif tersebut *influence* juga memiliki peran penting dalam kohesivitas organisasi. Di sisi lain, kohesivitas bergantung pada kemampuan organisasi untuk mempengaruhi anggotanya. Secara ringkas, berikut ini mengenai pengaruh dapat ditarik dari kohesivitas kelompok, yaitu :

1. Para anggota lebih tertarik pada organisasi yang membuat mereka merasa sebagai orang yang berpengaruh.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kohesivitas dan pengaruh komunitas terhadap anggotanya untuk berperilaku konformitas serta komunitas berpengaruh terhadap anggotanya untuk memperkuat ikatan organisasi tersebut.
3. Tekanan untuk memperlihatkan sikap konformitas dan keseragaman berasal dari kebutuhan individu dan organisasi. Dengan demikian, konformitas berfungsi sebagai kekuatan untuk kedekatan dan juga sebagai indikator kekompakan.
4. Pengaruh seorang anggota/pengurus terhadap organisasi dan pengaruh organisasi terhadap anggota/pengurus organisasi secara bersamaan, dan orang mungkin berharap untuk melihat kekuatan keduanya beroperasi secara bersamaan dalam sebuah komunitas yang terjalin erat.

### **C. *Integration and Fulfillment of Needs***

*Integration and Fulfillment of Needs* (Integrasi dan Pemenuhan Tunggangan) rasa kebersamaan merupakan integrasi dan pemenuhan kebutuhan, yang jika diterjemahkan ke

dalam istilah yang lebih umum, adalah penguatan. Aspek ini disederhanakan dalam sebuah kata “*reinforcement*” atau penguatan. Penguatan sebagai motivator perilaku adalah landasan dalam penelitian perilaku, dan jelas bahwa bagi kelompok mana pun untuk mempertahankan rasa kebersamaan yang positif, hubungan individu-kelompok harus bermanfaat bagi para anggotanya. Namun, mengingat kompleksitas individu dan kelompok, tidak mungkin untuk menentukan semua faktor pengikat yang mengikat orang menjadi sebuah komunitas yang erat, meskipun beberapa faktor pengikat telah diidentifikasi. Berikut ini adalah peran dari *integration and fulfillment of needs* dalam *sense of community*, yaitu:

1. Penguatan (*reinforcement*) dan pemenuhan kebutuhan adalah fungsi utama dari organisasi yang kuat.
2. Beberapa penghargaan (*reward*) yang menjadi penguat organisasi yang efektif adalah status keanggotaan/kepengurusan, keberhasilan organisasi, dan kompetensi atau kemampuan anggota lainnya.
3. Ada banyak kebutuhan lain yang tidak terdokumentasi yang dipenuhi oleh organisasi, namun nilai-nilai individu merupakan sumber dari kebutuhan-kebutuhan ini. Sejauh mana nilai-nilai individu dibagikan di antara anggota organisasi akan menentukan kemampuan organisasi untuk mengorganisir dan memprioritaskan kegiatan pemenuhan kebutuhannya.
4. Organisasi yang kuat akan mampu menyatukan orang-orang yang dilingkupnya sehingga orang-orang dapat bertemu dengan orang lain.

#### **D. *Shared Emotional Connection***

*Shared Emotional Connection* (Hubungan Emosional Bersama) merupakan sebuah komitmen dan keyakinan bahwa

anggota organisasi harus berbagi dan akan menceritakan latar belakang kehidupan atau sejarah mereka, tempat-tempat yang pernah dikunjungi, meluangkan waktu untuk bersama-sama serta kesamaan pengalaman. Prinsip-prinsip *shared emotional connection*, yaitu:

1. *Contact hypothesis* (Hipotesis kontak): Semakin sering orang berinteraksi, semakin besar kemungkinan mereka menjadi dekat (Allan & Allan, 1971; Festinger, 1950; Sherif, White, & Harvey, 1955; Wilson & Miller, 1961 dalam McMillan & Chavis, 1986).
2. *Quality of interaction* (Kualitas interaksi): Semakin positif pengalaman dan hubungan yang terjalin, semakin besar pula ikatannya. Keberhasilan memfasilitasi kohesi (Cook 1970 dalam McMillan & Chavis, 1986).
3. *Closure to events* (Ketertutupan terhadap peristiwa): Jika interaksi tidak jelas dan tugas-tugas organisasi tidak terselesaikan, maka kohesivitas organisasi akan terhambat (Hamblin, 1958; Mann & Mann, 1959 dalam McMillan & Chavis, 1986).
4. *Shared valent event hypothesis* (Hipotesis acara Valentine bersama): Semakin penting peristiwa yang dialami bersama bagi mereka yang terlibat, semakin besar ikatan organisasi. Sebagai contoh, tampaknya ada ikatan yang kuat di antara orang-orang yang mengalami krisis bersama-sama (Myers, 1962; Wilson & Miller, 1961; Wright, 1943 dalam McMillan & Chavis, 1986).
5. *Investment* (Investasi): Berkontribusi lebih dari sekadar pemeliharaan batas dan disonansi kognitif. Investasi menentukan pentingnya sejarah dan status terkini anggota/pengurus organisasi. Sebagai contoh, orang yang menyumbangkan lebih banyak waktu dan energi



untuk sebuah asosiasi akan lebih terlibat secara emosional. Keintiman adalah bentuk lain dari investasi. Jumlah risiko emosional interpersonal yang diambil seseorang dengan anggota lain dan sejauh mana seseorang membuka diri terhadap rasa sakit emosional dari kehidupan komunitas akan mempengaruhi rasa komunitas secara umum (Aronson & Mills, 1959; Peterson & Martens, 1972 dalam McMillan & Chavis, 1986).

6. *Eflect of honor and humiliation on community members* (Pengaruh penghargaan dan penghinaan terhadap anggota komunitas): Penghargaan atau penghinaan di hadapan komunitas memiliki dampak yang signifikan terhadap daya tarik (atau ketidaktertarikan) komunitas terhadap seseorang (Festinger, 1953; James & Lott, 1964 dalam McMillan & Chavis, 1986).
7. *Spiritual bond* (Ikatan spiritual): Hal ini ada pada tingkat tertentu di semua organisasi. Seringkali hubungan spiritual dari pengalaman organisasi adalah tujuan utama dari organisasi dan sekte keagamaan dan kuasi-keagamaan. Sangat sulit untuk menggambarkan elemen penting ini. Bernard (dalam McMillan & Chavis, 1986) menyebut faktor ini sebagai "komunitas roh", dan menyamakannya dengan konsep abad ke-19 tentang *volk geist* (roh rakyat). Konsep jiwa yang berhubungan dengan orang kulit hitam dan perannya dalam pembentukan komunitas kulit hitam nasional adalah contoh yang sangat baik dari peran ikatan spiritual.

Peneliti akan menggunakan aspek-aspek yang telah diuraikan di atas sebagai panduan untuk merumuskan indikator-indikator *sense of*

*community* yang relevan bagi pengurus DEMA F-Psikologi. Dengan mengikuti kerangka kerja ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengurus yang menunjukkan tanda-tanda *sense of community* dapat diidentifikasi melalui perkembangan aspek-aspek yang telah dibahas sebelumnya. Apabila mengamati aspek-aspek yang telah dijelaskan, *sense of community* memiliki empat aspek, salah satunya adalah *membership*, yang mencerminkan sejauh mana individu telah berinvestasi dalam kontribusinya pada organisasi selama satu periode. Selain itu, aspek lainnya menjelaskan bahwa pengurus yang memiliki *sense of community* juga dapat dikenali melalui meningkatnya interaksi di antara anggota organisasi, hubungan emosional yang kuat di antara pengurus, dan juga sejauh mana pengurus tersebut berperan penting dalam dinamika organisasi. Dengan demikian, indikator-indikator yang relevan dapat diperoleh dengan merinci dan memperluas pemahaman tentang aspek-aspek ini dalam konteks pengurus DEMA F-Psikologi.

### 3. *Sense of Community* dalam Perspektif Islam

Seperti pengertian dari *sense of community* yang mengacu pada rasa kebersamaan. Penerapan dari *sense of community* dalam berorganisasi hari juga dijelaskan pada Ayat Al-Qur'an surah Ali Imran [3] ayat 103 yang berbunyi:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَادْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ  
فُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ  
لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ { ١٠٣ }

Artinya: “Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu

Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk (Q.S Ali Imran [3] ayat 103).”

Ayat ini menekankan persatuan dan hubungan baik di dalam komunitas atau organisasi, hal ini mengingatkan pada masa ketika mereka sebuah kaum bermusuhan dan bagaimana Allah menyatukan mereka dalam Islam. Dari ayat ini dapat ditarik kesimpulan bahwa *sense of community* (rasa kebersamaan) sangat penting untuk dibentuk apalagi dalam lingkup organisasi atau komunitas.

## **B. *Engagement* Anggota**

### **1. Pengertian *Engagement* Anggota**

Menurut Kahn (dalam Kular dkk., 2014) mendefinisikan keterlibatan anggota sebagai “memanfaatkan anggota organisasi untuk peran kerja mereka; dalam keterlibatan, orang menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama pertunjukan peran”. Aspek kognitif dari keterlibatan anggota berhubungan dengan keyakinan individu terhadap organisasi, pemimpinnya, serta kondisi kerjanya. Hal ini mencakup keyakinan individu tentang nilai dan tujuan organisasi, persepsi terhadap pemimpin, serta pandangan terhadap situasi kerja. Selanjutnya, aspek emosional menyangkut perasaan individu terhadap ketiga faktor tersebut dan apakah perasaan mereka cenderung positif atau negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Ini mencakup perasaan senang, kepuasan, kekecewaan, atau ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja dan kepemimpinan. Sementara itu, aspek fisik dari keterlibatan anggota berkaitan dengan energi fisik yang individu berikan untuk menjalankan peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Ini mencakup sejauh mana individu secara fisik berinvestasi dalam tugas-tugas organisasi, termasuk upaya dan waktu yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi, menurut Kahn (1990), keterlibatan berarti hadir

secara psikologis dan fisik ketika menduduki dan menjalankan peran organisasi.

*Engagement* anggota merupakan keterikatan anggota terhadap organisasi, *Engagement* juga sering disebut dengan *work engagement*. Sedangkan *engagement* berarti keterikatan. Aspek *engagement* organisasi didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya (Marlina, 2021). Dengan kata lain, *engagement* organisasi terjadi ketika anggota organisasi merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta yakin bahwa organisasi tersebut adalah lingkungan yang inspiratif untuk berpartisipasi aktif dan terus-menerus berkembang. Istilah *engagement* bisa digunakan dalam organisasi untuk menjelaskan apa yang terjadi ketika seseorang terikat pada organisasi, maka akan timbul suasana positif, bahkan bergairah dengan menjalankan proker organisasinya, menjalankan perilaku sukarela, dan termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Anggota yang terikat (*engaged*) dikatakan oleh Robinson dalam Rustono dan Akbari (2014) dalam konteks organisasi, kesadaran akan lingkungan organisasi serta kemampuan untuk berkolaborasi antar anggota guna meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi adalah hal yang sangat penting. Organisasi harus berusaha untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan antara organisasi dan anggota-anggotanya. Kesadaran ini yang membuat anggota memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi untuk kemajuan dari organisasinya.

Istilah *engagement* yang paling sering dikutip ialah pendapat (W. B. Schaufeli & Bakker, 2004) yang mendefinisikan *engagement* sebagai sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan organisasi yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. *Engagement* bukan hanya terbatas pada aspek sikap seperti komitmen terhadap organisasi, melainkan mencerminkan tingkat

keseluruhan perhatian dan keterlibatan seorang anggota dalam menjalankan tugas dan program organisasinya. *Engagement* memiliki signifikansi yang besar karena ia merupakan faktor utama yang menggerakkan kinerja anggota dalam suatu organisasi.

*Engagement* yang didefinisikan (Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W, 2012) berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat organisasi, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan organisasinya, membeli bahkan berinvestasi pada organisasinya. *Engagement* juga didefinisikan oleh Kahn (1990) sebagai:

*“harnessing of organization members” selves to their work roles: in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, emotionally and mentally during role performances”*,

Hal ini berarti *engagement* merupakan kondisi di mana anggota suatu organisasi merasa terhubung dengan tujuan organisasi dan secara aktif mengidentifikasi diri dengan peran dan program organisasi tersebut. Dalam *engagement*, seseorang mengaktifkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama mereka melakukan pekerjaan mereka. Aspek kognitif dalam *engagement* mencakup keyakinan anggota terhadap organisasi, pemimpin, dan kondisi kerja yang mereka hadapi.

## **2. Faktor yang mempengaruhi *Engagement* Anggota.**

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Menurut Bakker dan Demerouti dalam Anggraini dkk, (2016) keterikatan kerja anggota dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

### **1. *Job Resources* (sumber daya kerja)**

*Job Resources* diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional yang dapat mengurangi beban kerja tanpa mengorbankan aspek psikologis yang diberikan oleh anggota pekerjaan, dan sekaligus berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

2. *Personal Resources* (sumber daya pribadi)

*Personal Resources* dikaitkan dengan evaluasi diri dengan penilaian positif terhadap diri sendiri yang memengaruhi ketahanan mental individu, dan merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola kecerdasan emosional mereka.

3. *Job Demands* (tuntutan pekerjaan)

*Job Demands* memiliki dampak pada tingkat *engagement* anggota, karena melalui beban kerja yang diberikan oleh organisasi, motivasi untuk bekerja dapat ditingkatkan, dan ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan terhadap pekerjaan.

4. *Peers* (teman sebaya)

Teman sebaya yang mendukung pekerjaan dapat menjadikan seseorang merasa betah dalam bekerja dan meningkatkan rasa ikhlas dalam mengerjakan pekerjaannya (Rizky, 2020).

**3. Indikator *Engagement* Anggota**

*Engagement* dapat meningkat ketika anggota merasa bahwa mereka memiliki rasa aman dalam mengekspresikan diri dan memiliki peluang untuk memberdayakan diri mereka. Selain itu, mereka merasa bahwa kontribusi mereka bernilai bagi perusahaan dan bahwa mereka memiliki sumber daya yang memadai untuk menjalankan peran mereka. Schaufeli dalam Akbar (2013) mendefinisikan *engagement* sebagai:

*“positive, fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption”*

Dapat diartikan sebagai keadaan motivasional yang positif yang dikarakteristikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dalam mengukur *engagement* anggota, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran untuk *engagement* anggota. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) terdapat 3 karakteristik dalam *engagement* anggota, yang dikategorikan sebagai indikatornya, diantaranya yaitu :

1) *Vigor*.

*Vigor* merupakan keterikatan anggota yang ditimbulkan melalui kekuatan mental dan fisik ketika sedang bekerja. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resistensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, dan keberanian untuk melakukan usaha semaksimal mungkin, keinginan, kemauan, dan kesediaan dengan bersungguh sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Tetap gigih, tidak mudah putus asa, tidak mudah menyerah, semangat, dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan. *Vigor* secara sederhana diartikan dengan semangat bekerja. Dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.

2) *Dedication*.

*Dedication* merupakan keterikatan anggota secara emosional terhadap pekerjaan. *Dedication* menggambarkan perasaan yang sangat antusias anggota dalam melakukan pekerjaannya., merasa termotivasi, terinspirasi, dan tetap tekun hingga akhir kepada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi, juga merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukannya dan perusahaan tempat ia bekerja. Orang yang memiliki *dedication* yang tinggi mengidentifikasi pekerjaannya secara kuat karena ia menjadikannya sebagai pengalaman, menginspirasi, dan menantang. *Dedication* dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

3) *Absorption*.

*Absorption* merupakan keterikatan anggota yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Ia menggambarkan anggota yang merasa

bahagia tenggelam dalam pekerjaan, memiliki fokus yang tinggi, serius, dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja. Schaufeli dan Bakker dalam Akbar (2013) menuturkan secara psikologis disaat melakukan pekerjaannya mereka cenderung sulit untuk melepaskan diri terhadap pekerjaan karena merasa waktu berlalu terlalu cepat diakibatkan asik nye mereka dalam bekerja. *Absorption* dikarakterisitikan dengan anggota yang berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

Sedangkan menurut Kahn (1990) aspek-aspek dari *engagement* anggota terdiri dari tiga, yaitu:

a) Aspek Kognitif

Aspek ini mencerminkan dimensi berpikir yang pada dasarnya adalah penilaian rasional terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Hal ini meliputi proses kognitif anggota, seperti *belief* mengenai proker dan jasa dari organisasi dan persepsi apakah organisasi dapat membuat performa anggotanya menjadi baik. Selama menjalankan proker anggota yang *engaged* akan fokus pada pekerjaannya dan menuangkan segala pikiran, kreativitas, dan nilai pada pekerjaan yang mereka lakukan (Kahn, 1990). Aspek kognitif ini hampir sejalan dengan konsep *absorption*, yang ditandai oleh tingkat konsentrasi dan minat yang dalam pada pekerjaan, di mana waktu terasa berlalu dengan cepat, dan individu merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Wilmar B. Schaufeli dkk., 2001).

b) Aspek Fisik

Mengindikasikan tingkat keinginan (*intention*) untuk berperan aktif dalam organisasi, serta sejauh mana tindakan nyata yang menunjukkan dukungan terhadap organisasi tersebut. Aspek ini mencakup tingkat energi yang dikeluarkan oleh



anggota dalam menyelesaikan tugas mereka. Anggota yang terlibat secara aktif akan berusaha lebih keras untuk memastikan bahwa tindakan mereka memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi. Aspek ini sama dengan konsep *vigor* yaitu ditandai oleh tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di pekerjaan, dan gigih dalam menghadapi kesulitan (Wilmar B. Schaufeli dkk., 2001).

c) Aspek Emosi

Aspek ini mencakup sikap positif anggota terhadap organisasi, kemampuan untuk merasa empati terhadap rekan-rekan, merasa senang dan yakin dalam menjalankan tugas, serta merasa bangga atas pencapaian yang telah diraih. Aspek emosi ini hampir sama dengan *dedication* yang ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan (Wilmar B. Schaufeli dkk., 2001).

#### 4. *Engagement* Anggota dalam Perspektif Islam

Seperti pengertian dari *engagement* anggota yang mengacu pada rasa keterikatan. Penerapan dari *engagement* anggota dalam berorganisasi atau menjalankan kehidupan sehari-hari juga dijelaskan pada Ayat Al-Qur'an surah An-Nisa [4] ayat 59 yang berbunyi:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا { ٥٩ }

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan

hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (Q.S An-Nisa [4] ayat 59).”

Dalam konteks ini, seperti yang diartikan dalam surah diatas bahwa manusia diperintah untuk menaati Allah SWT dan Rasulullah SAW, yakni tunduk dan patuh pada segala ketentuan dalam al-Quran dan as-Sunnah. Ketetapan ini meniscayakan, semua hukum dan undang-undang yang diberlakukan wajib bersumber dari keduanya. Memang benar, selain diperintahkan taat kepada Allah SWT dan Rasul-Nya, kaum muslim juga diperintahkan taat kepada uli al-amri. Sehingga sudah seharusnya masyarakat untuk turut berpartisipasi terhadap program-program yang telah ditetapkan oleh pengurus koperasi. Kemudian dalam hal ini Program Kemitraan dan perluasan usaha merupakan program yang dilakukan dalam peningkatan/perbaikan kondisi ekonomi dan sosial masyarakat.

### **C. Hubungan *Engagement* Anggota dengan *Sense of Community***

Teori *sense of community* pertama kali diajukan oleh Seymour Sarason pada tahun 1974. Sarason (dalam Maulana, 2016) dijelaskan bahwa *sense of community* adalah perasaan di mana seseorang merasa sebagai bagian yang penting dan berarti dalam konteks kebersamaan yang lebih besar. Perasaan walapun banyak konflik antara kebutuhan individu dengan organisasi, atau antara organisasi yang berbeda, konflik yang ada bisa diselesaikan dengan tidak merusak *sense of community* itu sendiri. Serta merupakan perasaan dimana adanya jaringan dan struktur hubungan yang menguatkan dari perasaan kesepian (*loneliness*) yang akan memberikan jarak. Dalam sebuah kelompok atau organisasi, unsur *sense of community* sangat penting, karena ketika anggotanya memiliki *sense of community* yang kuat, akan tercipta atmosfer harmonis di mana anggota saling mendukung dan melengkapi satu sama lain.

Senada dengan yang di ungkapkan oleh Seymour Sarason (dalam Maulana, 2016), McMillan dan Chavis juga menyatakan bahwa *sense of community* adalah perasaan dimana para anggota memiliki rasa saling

memiliki, perasaan bahwa para anggota saling berarti bagi yang lain dan pada organisasi, dan adanya keyakinan dimana kebutuhan anggota akan terpenuhi melalui komitmen mereka untuk bersama. Dalam perkembangan *sense of community*, teori yang di kemukakan oleh McMilan dan Chavis menjadi referensi dan mempengaruhi teori setelahnya. Dalam penelitiannya, McMilan dan Chavis mengungkapkan bahwa ada 4 elemen dari *sense of community* itu sendiri yaitu *Membership, Influence, Integration and Fulfillment of Needs* dan *Shared Emotional Connection*. Dimana ketika suatu kelompok jika memiliki 4 elemen tersebut maka akan kemungkinan besar akan kuat dan kokoh dalam perjalanan perkembangan organisasinya.

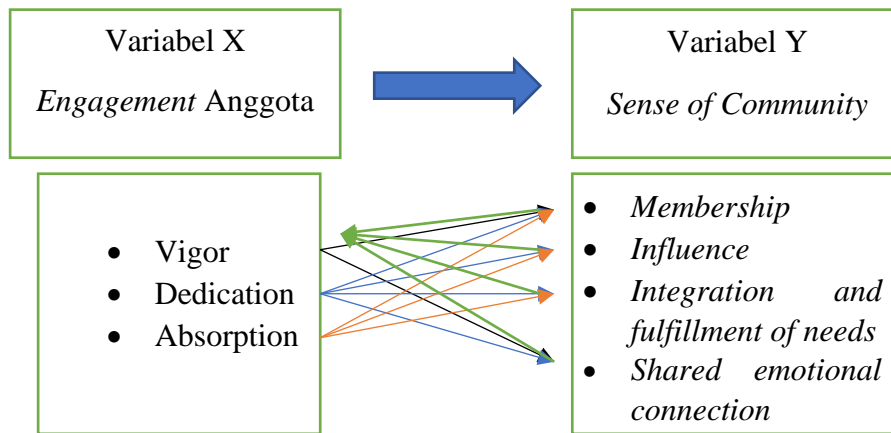
Dalam (Schaufeli dan Bakker, 2010) mengatakan bahwa *engagement* mengacu pada hubungan antara anggota dengan organisasinya. Sedangkan *engagement* anggota terkait hubungan antara anggota dengan organisasi (Bakker & Leiter, 2010). *Engagement* anggota merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor, dedication* dan *absorption* (Wilmar B. Schaufeli dkk., 2001). Ketiga kategori tersebut merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara anggota dengan organisasi. Anggota yang memiliki tingkat *engagement* anggota yang cenderung tinggi maupun rendah dapat diketahui melalui aspek *engagement* anggota yang telah disimpulkan oleh peneliti. Aspek-aspek *engagement* anggota meliputi *vigor, dedication* dan *absorption*.

Dalam (Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B., 2010) menyebutkan bahwa salah satu faktor pendorong *engagement* adalah *job resources*, dimana *job resources* sendiri memiliki dimensi yang sama dengan *sense of community* yang mendorong seseorang menjadi terlibat dengan menjalankan pekerjaannya (*engagement* anggota). *Engagement* anggota memiliki pengaruh terhadap *sense of community*. anggota yang memiliki *engagement* yang tinggi akan memiliki rasa kepemilikan organisasi yang cenderung meningkat. Begitupula sebaliknya, anggota yang

cenderung memiliki *engagement* yang rendah akan diikuti dengan rasa kepemilikan terhadap organisasi yang rendah pula.

Sedangkan dalam Scotto di Luzio, S., Isoard-Gauthier, S., Ginoux, C., & Sarrazin, P., (2019) menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari rasa kebersamaan terhadap aspek *engagement* anggota yaitu: *vigor* 4 bulan kemudian, melalui kepuasan kebutuhan akan keterhubungan, adalah signifikan di antara anggota yang melakukan aktivitas fisik tingkat tinggi sedang hingga berat. Temuan ini menunjukkan bahwa (a) rasa kebersamaan yang dipahami sebagai sumber daya kerja bertanggung jawab atas kepuasan kebutuhan dan dapat dianggap sebagai komponen penting dalam proses semangat, dan (b) bahwa efek positif dari aktivitas fisik dapat meningkatkan perolehan sumber daya anggota. dan pemulihan, mendukung pengalaman semangat di komunitas tempat kerja.

#### D. Kerangka Berfikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

#### E. Hipotesis

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat hubungan yang signifikan *engagement* anggota (X) dengan *sense of community* (Y) DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang.

H<sub>1</sub>: Terdapat hubungan yang signifikan *engagement* anggota (X) dengan *sense of community* (Y) DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pendekatan kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan dalam penelitian yang melibatkan populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan alat-alat penelitian, kemudian data tersebut dianalisis dalam bentuk angka-angka melalui proses statistik (Creswell & Creswell, 2018). Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan perancangan penelitian yang melibatkan analisis deskriptif dan korelasi pearson product moment. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang data yang diperoleh oleh peneliti dalam bentuk angka-angka. Sementara itu, metode korelasi pearson product moment digunakan untuk mengeksplorasi hubungan dan pengaruh yang ada antara variabel dependen (variabel terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas).

##### **B. Identifikasi Variabel**

Menurut Azwar (2017) variabel penelitian merupakan suatu objek yang memiliki variasi tertentu, yang pemilihannya berdasarkan pengkajian terlebih dahulu oleh peneliti dengan tujuan memperoleh informasi secara benar dan dapat dibuat suatu kesimpulan. Terdapat dua penelitian dalam satu penelitian dalam sebuah penelitian, meliputi:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen adalah faktor yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi atau menjadi penyebab munculnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dapat berdampak secara positif atau negatif pada variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Engagement* Anggota.

2. Variabel Terikat (dependen)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *Sense of Community*.

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah deskripsi variabel yang dibentuk berdasarkan atribut-atribut yang dapat diukur atau diamati (Azwar, 2017). Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

#### 1. *Engagement Anggota*

*Engagement* anggota merupakan keadaan berhubungan antara anggota dengan organisasi. Anggota mampu melakukan hal positif yang dimilikinya sehingga anggota mampu untuk menjalin hubungan yang baik antar anggota yang lain. *Engagement* anggota diukur menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004) yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

#### 2. *Sense of Community*

*Sense of Community* merupakan perasaan emosional yang dimiliki seseorang anggota dalam sebuah organisasi. Perasaan emosional ini dapat memberikan kekuatan serta dorongan anggota/pengurus untuk mengembangkan potensi dirinya dengan komitmen yang dimiliki oleh setiap anggota. *Sense of Community* diukur menggunakan aspek yang dikemukakan oleh McMillan & Chavis (1986) yaitu: *membership*, *influence*, *integration and fulfillment of needs*, dan *shared emotional connection*.

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut (Soegiyono, 2011: 82) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dari anggota DEMA F-Psikologi 2023-2024.

No.	Jabatan	Total
1.	Gubernur DEMA-F Psikologi	1
2.	Wakil Gubernur DEMA-F Psikologi	1
3.	Sekretaris DEMA-F Psikologi	1

4.	Bendahara DEMA-F Psikologi	1
5.	Dinas Pengembangan	7
6.	Dinas Social Networking Dan Advokasi	7
7.	Dinas Entrepreneur	7
8.	Dinas Olahraga	8
9.	Dinas Kajian Islam	7
10.	Dinas Seni Dan Budaya	7
11.	Dinas Informasi Dan Komunikasi	8
12.	LSO Tahfidz Al-Qur'an	34
13.	LSO Peer Counseling Oasis	13
14.	LSO Paradise Jurnalistik	35
15.	LSO Mega Putih Outbond Provider	16
<b>Jumlah</b>		<b>153</b>

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019: 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah nonprobability sampling. Dalam (Soegiyono, 2011: 84) dijelaskan bahwa nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Peneliti memilih purposive sampling karena memiliki pertimbangan untuk anggota DEMA yang menjadi sampel yaitu hanya anggota yang



tercantum dalam SK kepengurusan DEMA F-Psikologi 2023-2024 yang berjumlah 71 orang. Hal ini dikarenakan anggota yang tercantum dalam SK kepengurusan dapat mewakili sampel yang dibutuhkan oleh peneliti.

## **E. Metode Pengumpulan Data**

### **1. Skala**

Skala adalah sebuah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menetapkan rentang ukuran dalam instrumen pengukuran, sehingga instrumen tersebut dapat menghasilkan data berupa angka jika digunakan untuk mengukur konsep yang disajikan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Penggunaannya melibatkan distribusi kuesioner atau angket kepada responden untuk mendapatkan respon mereka (Soegiyono, 2011: 92). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala psikologi untuk mengukur tingkat *engagement* anggota dan *sense of community* DEMA Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berdasarkan teori yang telah dijelaskan diatas.

Penelitian ini menggunakan jawaban skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang mengenai sebuah fenomena sosial. Dalam skala likert terdapat dua bentuk pertanyaan yaitu, bentuk pertanyaan positif (favorabel) yang digunakan untuk mengukur skala positif dan bentuk pertanyaan negatif (unfavorable) yang digunakan untuk mengukur skala negatif. Namun yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan yang digunakan dalam penelitian ini hanya bentuk pertanyaan positif (favorabel). Pernyataan favourable merupakan pernyataan tentang hal-hal yang bersifat positif mengenai objek sikap, yaitu kalimat yang sifatnya mendukung atau memihak pada objek sikap (Suharsimi, 2005). Dalam skala likert terdiri dari 4 jawaban yang nantinya responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan responden. Pertanyaan positif (favorabel) diberi skor 4,3,2,1 yang dimulai dari SS, S, TS, STS.

Dalam penelitian ini alat pengumpul data yang digunakan adalah skala. Skala ini digunakan untuk menjangkau seluruh data yang dibutuhkan. Sebuah alat ukur *engagement* yang dinamakan dengan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dikembangkan untuk mengetahui tingkat *engagement* (W. Schaufeli & Bakker, 2004). UWES terdiri atas dua versi, versi panjang yang terdiri atas 17 item dan versi pendek yang terdiri atas 9 item. Masing-masing versi memiliki reliabilitas yang tinggi. UWES versi 17 item memiliki reliabilitas sebesar 0,92 sedangkan versi 9 item memiliki reliabilitas yang berkisar dari 0,89 sampai dengan 0,97 (Titien, 2017). Adapun alternative jawaban yang disediakan yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Skala untuk mengungkapkan data tentang tingkat *sense of community*. Dalam penelitian ini peneliti sebagaimana disebutkan sebelumnya mengadaptasi skala yang di kemukakan oleh Mc Milan dan Chavis untuk mengukur *sense of community* yaitu *Sense of Community Indek-2* (SCI-2). Dalam (Avenue, n.d.) *Sense of Community Indek-2* (SCI-2) adalah alat ukur rapor diri yang terdiri dari 24 pertanyaan, dimana setiap dimensi dalam *sense of community* diwakili oleh enam pernyataan pada SCI-2. Instrumen ini memiliki pilihan pertanyaan dari “tidak sama sekali” , “sebagian kecil” , “sebagian besar” dan “sepenuhnya”. Namun pada penelitian ini peneliti memodifikasi pilihan tersebut dengan skala likert. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Adapun alternative jawaban yang disediakan yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

**Tabel 3. 1 Nilai Skala**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor Favourable</b>
Sangat Setuju (SS)	4

Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) atau dilakukan secara online menggunakan telepon atau media lain. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Soegiyono, 2011: 231). Disini peneliti melakukan wawancara secara langsung (tatap muka) kepada salah satu anggota dan salah satu dari Badan Pengurus Harian (BPH) DEMA Fakultas Psikologi 2022-2023 untuk menggali data awal yaitu mencari permasalahan yang ada dalam organisasi.

## 3. Dokumentasi

Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain (Soegiyono, 2011: 240). Dalam hal ini termasuk kegunaan arsip laporan pertanggung jawaban . Disini dokumen yang digunakan yaitu laporan pertanggung jawaban DEMA Fakultas Psikologi 2022-2023.

## F. Tahapan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tahapan yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu :

### 1. Tahap Pra Penelitian

Peneliti melakukan observasi dan wawancara awal guna untuk mendapatkan fenomena permasalahan di lapangan yang akan dibuat judul penelitian. Setelah mendapatkan judul dan fenomena penelitian, kemudian peneliti mulai menyusun proposal skripsi.

### 2. Tahap Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan menggunakan skala penelitian terbuka yang disebarikan kepada grub anggota DEMA atau melalui personal chat. Guna memperoleh data terkait tinggi rendahnya tingkat *engagement* anggota dan tingkat *sense of community*.

### 3. Tahap Analisis Penelitian

- a. Peneliti mengecek kembali skala yang sesuai dan dapat dianalisis.
- b. Peneliti melakukan analisis hasil menggunakan program SPSS.
- c. Setelah pengolahan data di SPSS peneliti melakukan interpretasi hasil analisis serta pembahasannya.
- d. Analisis terkait data statistik dan angket terbuka berbentuk deskriptif.

## **G. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Soegiyono, 2011: 102). Instrumen atau disebut dengan alat pengumpul data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Data yang telah terkumpul akan dideskripsikan dan dilampirkan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian. Instrumen sangat menentukan mutu suatu penelitian dan instrumen berfungsi untuk mengungkap fakta menjadi data. Untuk mengumpulkan data peneliti dapat menggunakan instrumen yang telah disusun oleh peneliti terdahulu atau menggunakan instrumen yang dibuat sendiri.

## 1. Skala *Engagement Anggota*

**Tabel 3. 2 Skala Engagement Anggota**

No	Aspek	Indikator	Nomer Item
1.	<i>Vigor</i>	Tingkat energi dan ketahanan yang tinggi	14,9
		Kemauan untuk menginvestasikan usaha	7
		Tidak mudah lelah	1
		Kegigihan dalam menghadapi kesulitan	17,12
2.	<i>Dedication</i>	Rasa penting dari pekerjaan seseorang	5
		Perasaan antusias dan bangga terhadap pekerjaan seseorang	16,3
		Perasaan terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan tersebut	11,13
3.	<i>Absorption</i>	Dedikasi secara total	6
		Bahagia dalam pekerjaan	8
		Mengalami kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan sehingga waktu berlalu dengan cepat	2,10
		Seseorang melupakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya.	15,4

## 2. Skala *Sense of Community*

**Tabel 3. 3 Skala Sense of Community**

No	Aspek	Indikator	Nomer Item
1.	<i>Membership</i>	• <i>Boundaries</i>	1

	• <i>Emotional Safety</i>	3
	• <i>Sense of Belonging and Identification</i>	6,9
	• <i>Personal Investment</i>	12
	• <i>Common Symbol System</i>	15
2.	<i>Influence</i>	
	• Merasa memiliki pengaruh terhadap organisasi	14,20,16
	• Memiliki daya saing dengan anggota lainnya	24,22,2
3.	<i>Integration and Fulfillment of Needs</i>	
	• Memiliki persamaan antar anggota	10,4,18
	• Perasaan saling melengkapi antar anggota	23,13,8
4.	<i>Shared Emotional Connection</i>	
	• <i>Contact hypothesis</i>	5
	• <i>Quality of interaction</i>	17
	• <i>Closure to events</i>	21
	• <i>Shared valent event hypothesis</i>	19
	• <i>Investment</i>	7
	• <i>Spiritual bond</i>	11

## H. Validitas dan Reabilitas

### 1. Validitas

Validitas merupakan kemampuan suatu tes untuk mengukur secara akurat variabel yang akan diukur (Azwar, 2017: 149). Analisis validitas digunakan untuk menguji kelayakan isi instrumen. Suatu tes akan dinyatakan valid jika dapat mengukur secara akurat apabila instrumen tersebut dapat bekerja sesuai fungsi ukur atau memberikan hasil ukur sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari penelitian tersebut. Selain itu, uji validitas difungsikan untuk mengungkap data dengan tepat serta

untuk mendeskripsikan gambaran guna mendapatkan kumpulan data yang akurat. Setelah data dinyatakan valid dan memenuhi syarat penelitian, maka pengambilan data dapat dilaksanakan. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji *Korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson)*. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Validitas ini berkaitan dengan kemampuan alat ukur dalam mengukur kosntruk penelitian. Proses uji validitas membutuhkan bantuan SPSS versi 26.00 tingkat validitas yang tinggi mencerminkan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

**a. Skala *Engagement* Anggota**

Dalam hal ini peneliti melakukan uji coba terlebih dahulu untuk alat ukur variabel *engagement* anggota dengan 32 subjek uji coba. Uji validitas ini menggunakan uji *Korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson)* dinyatakan valid semua dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel dengan taraf kesalahan 5%, yang mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas *Engagement* Anggota**

<b>Item</b>	<b>Pearson Correlation (R Hitung )</b>	<b>R Tabel (5%)</b>	<b>Kesimpulan</b>
1.	0,551	0,349	Valid
2.	0,619	0,349	Valid
3.	0,576	0,349	Valid
4.	0,573	0,349	Valid

5.	0,704	0,349	Valid
6.	0,881	0,349	Valid
7.	0,522	0,349	Valid
8.	0,742	0,349	Valid
9.	0,772	0,349	Valid
10.	0,216	0,349	Tidak Valid
11.	0,734	0,349	Valid
12.	0,783	0,349	Valid
13.	0,658	0,349	Valid
14.	0,750	0,349	Valid
15.	0,441	0,349	Valid
16.	0,694	0,349	Valid
17.	0,639	0,349	Valid

Bedasarkan dari hasil pengujian uji validitas diatas pada skala engagement anggota kepada subjek yang telah dilakukan dengan 17 item yang diujikan kepada 32 subjek, mendapatkan hasil dengan adanya 16 item yang dinyatakan valid, serta ada 1 item yang dinyatakan tidak valid (gugur).

**Tabel 3. 5 Skala Setelah Uji Validitas Engagement Anggota**

No	Aspek	Indikator	Nomer Item
1.	<i>Vigor</i>	Tingkat energi dan ketahanan yang tinggi	14,9
		Kemauan untuk menginvestasikan usaha	7
		Tidak mudah lelah	1
		Kegigihan dalam menghadapi kesulitan	17,12



2.	<i>Dedication</i>	Rasa penting dari pekerjaan seseorang	5
		Perasaan antusias dan bangga terhadap pekerjaan seseorang	16,3
		Perasaan terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan tersebut	11,13
3.	<i>Absorption</i>	Dedikasi secara total	6
		Bahagia dalam pekerjaan	8
		Mengalami kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan sehingga waktu berlalu dengan cepat	2,10
		Seseorang melupakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya.	15,4

Keterangan: **Merah**: Item Gugur

**b. Skala Sense of Community**

Dalam hal ini peneliti melakukan uji coba terlebih dahulu untuk alat ukur variabel *sense of community* dengan 32 subjek uji coba. Uji validitas ini menggunakan uji *Korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson)* dinyatakan valid semua dengan membandingkan r hitung dan r tabel dengan taraf kesalahan 5%, yang mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Sense of Community**

Item	Pearson Correlation (R Hitung )	R Tabel (5%)	Kesimpulan
1.	0,608	0,349	Valid
2.	0,367	0,349	Valid
3.	0,633	0,349	Valid

4.	0,693	0,349	Valid
5.	0,503	0,349	Valid
6.	0,642	0,349	Valid
7.	0,637	0,349	Valid
8.	0,597	0,349	Valid
9.	0,686	0,349	Valid
10.	0,736	0,349	Valid
11.	0,741	0,349	Valid
12.	0,612	0,349	Valid
13.	0,712	0,349	Valid
14.	0,701	0,349	Valid
15.	0,614	0,349	Valid
16.	0,156	0,349	Tidak Valid
17.	0,602	0,349	Valid
18.	0,729	0,349	Valid
19.	0,497	0,349	Valid
20.	0,566	0,349	Valid
21.	0,477	0,349	Valid
22.	0,587	0,349	Valid
23.	0,596	0,349	Valid
24.	0,679	0,349	Valid

Bedasarkan dari hasil pengujian uji validitas diatas pada skala *sense of community* kepada subjek yang telah dilakukan dengan 24 item yang diujikan kepada 32 subjek, mendapatkan hasil dengan adanya 23 item yang dinyatakan valid, serta ada 1 item yang dinyatakan tidak valid (gugur).

**Tabel 3. 7 Skala Setelah Uji Validitas Sense of Community**

No	Aspek	Indikator	Nomer Item
1.	<i>Membership</i>	• <i>Boundaries</i>	1
		• <i>Emotional Safety</i>	3
		• <i>Sense of Belonging and Identification</i>	6,9
		• <i>Personal Investment</i>	12
		• <i>Common Symbol System</i>	15
2.	<i>Influence</i>	• Merasa memiliki pengaruh terhadap organisasi	14,20,16
		• Memiliki daya saing dengan anggota lainnya	24,22,2
3.	<i>Integration and Fulfillment of Needs</i>	• Memiliki persamaan antar anggota	10,4,18
		• Perasaan saling melengkapi antar anggota	23,13,8
4.	<i>Shared Emotional Connection</i>	• <i>Contact hypothesis</i>	5
		• <i>Quality of interaction</i>	17
		• <i>Closure to events</i>	21
		• <i>Shared valent event hypothesis</i>	19
		• <i>Investment</i>	7
		• <i>Spiritual bond</i>	11

Keterangan: **Merah:** Item Gugur

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu atau diuji secara berulang-

ulang (Soegiyono, 2011: 130). Suatu variabel dikatakan reliabel jika mencapai nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ . Maka skala tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

**Tabel 3. 8 Klasifikasi Nilai Reliabilitas**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Interpretasi</b>
0,00-0,20	Sangat Lemah
0,21-0,40	Lemah
0,41-0,60	Cukup
0,61-0,80	Tinggi
0,81-1,00	Sangat Tinggi

**a. *Engagement Anggota***

Berikut hasil uji reliabilitas pada skala *engagement anggota* menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan bantuan *SPSS 26.0*.

**Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Engagement Anggota**

<b>Tabel 3.9</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,910	16

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada skala *engagement anggota* mendapatkan nilai 0,910, dimana nilai tersebut mendekati nilai 1, maka dapat disimpulkan bahwa skala tersebut reliabilitas sangat tinggi dan dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6.

**b. *Sense of Community***

Berikut hasil uji reliabilitas pada skala *sense of community* menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan bantuan SPSS 26.0.

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Sense of Community**

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada skala engagement anggota mendapatkan nilai 0,925, dimana nilai tersebut mendekati nilai 1, maka dapat disimpulkan bahwa skala tersebut reliabilitas sangat tinggi dan dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6.

## **I. Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi yang sedang diteliti sesuai dengan asumsi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnovt dengan bantuan SPSS 26.00 dikarenakan responden berjumlah lebih dari 50 orang.

#### **b. Uji Linieritas**

Uji linieritas adalah metode yang digunakan untuk menentukan apakah data yang tersedia mengikuti pola garis lurus atau tidak. Uji linieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen memiliki hubungan linier dengan variabel dependen. Data penelitian dikatakan linear nilai taraf signifikan  $<0,05$ . Perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 for windows.

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan karakteristik responden dalam penelitian. Teknik ini digunakan untuk merinci data dalam bentuk angka yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Dalam analisis deskriptif, setiap variabel dan data yang terkumpul dijelaskan secara terperinci. Data ini diperoleh dari proses penilaian terhadap respon yang diberikan oleh responden. Analisis deskriptif berhubungan dengan pengelompokan data, yang bertujuan untuk mengklasifikasikan individu dalam kategori tertentu berdasarkan tingkat atribut yang diukur. Dengan kata lain, analisis deskriptif membantu peneliti untuk menguraikan data menjadi informasi yang lebih terperinci, membantu dalam pemahaman karakteristik responden, serta menyoroti pola dan perbedaan yang mungkin ada dalam data yang dihasilkan. Data mentah yang diperoleh penelitian akan diolah menjadi beberapa tahapan :

### a. Mean

Rumus untuk mencari nilai mean sebagai berikut,

$$\mu = \frac{1}{2} (i Max + i Min) \times \sum aitem$$

Keterangan:

$\mu$  : Mean

$i Max$  : Skor tertinggi item

$i Min$  : Skor terendah item

$\Sigma$  : Jumlah keseluruhan aitem dalam skala

### b. Standart Deviasi

Rumus mencari standar deviasi sebagai berikut,

$$SD = \frac{1}{6} (i Max - i Min)$$

Keterangan :

SD : Standar Deviasi

$i Max$  : Skor tertinggi item

$i Min$  : Skor terendah item

### c. Kategorisasi Data

Setelah mendapatkan nilai mean dan standar deviasi, maka langkah selanjutnya yaitu pengkategorisasian data. Kategorisasi data merupakan pengelompokan data masing-masing subjek pada tingkat tertentu.

No.	Kategori	Interpretasi
1.	Tinggi	$X > (\mu + 1.SD)$
2.	Sedang	$(\mu - 1.SD) \leq X \leq (\mu + 1.SD)$
3.	Rendah	$X < (\mu - 1.SD)$

Keterangan :

X : Raw score skala

$\mu$  : Mean

SD : Standar Deviasi

### 3. Uji Hipotesis

Uji korelasi merupakan alat analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui keterkaitan antara dua variabel kuantitatif yang timbul sebagai akibat adanya hubungan sebab-akibat atau sebagaimana terjadinya. Metode korelasi pearson product moment digunakan dalam penelitian ini untuk menilai hubungan antara dua variabel atau lebih, SPSS untuk Windows digunakan untuk melakukan uji korelasi.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Subjek Penelitian**

#### **1. Profil DEMA Fakultas Psikologi**

Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Psikologi (Dema-F) adalah sebuah organisasi yang menjalin program-program kerja dan membantu fakultas dalam mencapai visi misi. Dema terbentuk sejak tahun 1997. Kabinet Adibrata Satya Nagara merupakan kabinet kepengurusan DEMA-F tahun 2023. Adibrata dalam bahasa sansekerta yang berarti manusia yang unggul. Jadi harapannya pengurus dema mampu menjadi individu yang mempunyai karakter yang unggul dalam segala aspek. Satya dalam bahasa sansekerta ialah jujur dan tulus, jadi diharapkan pengurus dema mempunyai jiwa yang jujur serta tulus dalam melaksanakan semua kegiatan maupun pengabdian pengurus terhadap fakultas psikologi, negara, dan bangsa. Nagara dalam bahasa sansekerta yang berarti perkumpulan dari individu yang banyak, jadi dalam artian ini DEMA-F Psikologi adalah suatu perkumpulan mahasiswa yang mempunyai visi dan misi yang sama. Kabinet Adibrata Satya Nagara yang berarti perkumpulan individu yang mempunyai visi dan misi yang sama serta mempunyai karakterungguk dalam berbagai aspek dan mempunyai jiwa yang jujur dan juga tulus dalam pengabdian.

##### **a) Visi**

Membangun DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang yang adaptif, inklusif dan sinergis serta menjadi wadah untuk mahasiswa psikologi dalam mengembangkan profesi diri

##### **b) Misi**

- Meningkatkan kompetensi mahasiswa psikologi melalui program yang efektif dan adaptif
- Menciptakan bonding pengurus Dema-F psikologi untuk mempererat pondasi organisasi



- Mengaktualisasikan peran pengurus maupun mahasiswa di dalam Dema-F psikologi
- Menjalin sinergitas dengan setiap elemen di Fakultas Psikologi
- Memaksimalkan kerjasama dengan pihak eksternal dibidang akademik dan non akademik.

**c) Tujuan**

DEMA-F Psikologi bertujuan membangun mahasiswa Psikologi yang adaptif, inklusif dan sinergis serta DEMa-F Psikologi merupakan wadah bagi mahasiswa psikologi untuk mengembang kemampuan, kreativitas, dan profesi diri.

**d) DINAS-DINAS & LSO**

**a. Dinas Pengembangan**

**Job Description:**

1. Meningkatkan Pengembangan kegiatan yang bersifat pendidikan khususnya keilmuan Psikologi.
2. Meningkatkan kajian keilmuan mahasiswa dibidang psikologi.
3. Mengembangkan skill mahasiswa dibidang psikologi.
4. Bertanggungjawab dalam mewadahi kemampuan, minat, dan bakat mahasiswa yang sesuai dengan keilmuan psikologi.
5. Merumuskan kegiatan-kegiatan yang berbasis pengembangan. merumuskan kegiatan yang berorientasi pada keorganisasian dan kemahasiswaan.
6. Mengadakan rapat koordinasi.
7. Mengadakan rapat evaluasi departemen.
8. Bersama dengan menteri menjalankan tugas dan fungsi bidangnya.
9. Pelaksana fungsi administrasi Kementerian Pendidikan.
10. Membuat laporan pertanggung jawaban.
11. Merancang program yang sesuai dengan bidang keilmuan Psikologi.

**Program Kerja:**

1. 2IDM (Information & Insight Development)
2. Pemilihan Duta Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

3. Psychoshare

**b. Dinas Informasi dan Komunikasi**

**Job Descripton :**

1. Bertanggung jawab terhadap media sosial DEMA-F Psikologi
2. Membuat Pamflet peringatan PHBN dan PHBI
3. Bertanggung jawab terhadap dokumentasi kegiatan DEMA-F Psikologi.

**Program Kerja:**

1. *Information Dispartions*
2. *Birthday Boom*
3. Psychoshare
4. Psychofriends
5. Psychology Art Competition (PASCO)

**c. Dinas Kajian Islam**

**Job Description :**

1. Merumuskan kegiatan yang berorientasi pada keilmuan psikologi islam
2. Mengadakan rapat koordinasi.
3. Mengadakan rapat evaluasi.
4. Menjalankan tugas dan fungsi bidangnya.
5. Melaksanakan fungsi administrasi dinas kajian islam.
6. Membuat laporan pertanggung jawaban.

**Program Kerja :**

1. BISIK (Bincang Seru Psikologi Islam)
2. Buletin Psikologi Islam
3. Acara Puncak PHBI (Peringatan Hari Besar Islam)

**d. Dinas Olahraga**

**Job Description :**

1. Merumuskan kegiatan yang berorientasi pada pengoptimalan program olahraga.
2. Berpartisipasi dalam event perlombaan dibidang olahraga.
3. Meningkatkan kejasama dibidang olahraga dengan pihak lain.
4. Mengadakan rapat koordinasi.
5. Mengadakan rapat evaluasi.
6. Menjalankan tugas dan fungsi dinas Olahraga.
7. Melaksanakan fungsi administrasi dinas olahraga.

8. Membuat laporan pertanggung jawaban.
9. Menjalankan tugas dan fungsi departemen olah raga.
10. Merancang dan bertanggungjawab pada program yang sesuai dengan minat dan bakat di bidang olahraga

**Program Kerja :**

1. Psyc-Sport
2. Psycho-Sport Media
3. Dekan Cup

**e. Dinas Seni dan Budaya**

**Job Description :**

1. Merumuskan kegiatan yang berorientasi pada pengoptimalan seni dan budaya yang menunjang kreatifitas mahasiswa.
2. Mengembangkan seni dan budaya mahasiswa psikolgi.
3. Mengaplikasikan teori-teori psikologi dalam bentuk seni dan budaya
4. Mengadakan rapat koordinasi.
5. Mengadakan rapat evaluasi
6. Melaksanakan fungsi administrasi dinas seni dan budaya.
7. Membuat laporan pertanggung jawaban.
8. Merancang program yang sesuai dengan minat dan bakat mahasiswa dalam bidang seni dan budaya.

**Program Kerja :**

1. Rumah Seni
2. Part Of Nusantara'S Culture
3. Psychology Art Competition (PASCO)
4. Galeri Rasa

**f. Dinas Social, Networking dan Advokasi**

**Job Description :**

1. Merumuskan kegiatan yang berorientasi pada optimalisasi jaringan.
2. Mengawal kebijakan-kebijakan di fakultas
3. Berkerjasama dengan SEMA untuk menentukan sikap
4. Mengawal Isu-Isu di ranah universitas dan fakultas
5. Mengadakan rapat koordinasi.
6. Mengadakan rapat evaluasi.
7. Bertanggungjawab terhadap segala proses terkait kerjasama sesama intra dengan pihak luar Fakultas dan Universitas.
8. Menjalankan tugas dan fungsi bidangnya.

9. Melaksanakan fungsi administrasi departemen sosial & networking.
10. Membuat laporan pertanggung jawaban.

**Program Kerja :**

1. Psyconnect
2. Compology
3. AKSI (Advokasi Psikologi)
4. Psyconnect X ILMPI
5. Psychomove
6. Psychocare

**g. Dinas Entrepreneur**

**Job Description :**

1. Mengembangkan soft skill mahasiswa dibidang wirausaha.
2. Menjadi salah satu sumber pendapatan dema.
3. Menkoordinir seluruh usaha usaha kewirausahaan dalam tatanan fakultas.

**Program Kerja :**

1. Psycho Enter Event
2. Webinar Psychopreneurship

**LSO (Lembaga Semi Otonom)**

**a. LSO Jurnalistik Paradise Pers**

**Job Description :**

1. Meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam bidang karya tulis jurnalistik.
2. Mengabadikan setiap kegiatan yang dilaksanakan.
3. Membuat laporan pertanggung jawaban setiap kegiatan.
4. Membuat kegiatan yang menunjang mahasiswa pada bidang jurnalistik.
5. Melakukan evaluasi kegiatan.
6. Membuat laporan pertanggung jawaban setiap kegiatan.
7. Bertanggung jawab pada ketua Dema F.
8. Menjadi wadah dan pelopor mahasiswa dalam melakukan controlling dan penyampaian aspirasi pada pihak birokrasi melalui tulisan.

**Program Kerja :**

**Divisi Sosial Pengembangan**

1. Open Recruitment
2. *Skill Development*
3. Pemetaan anggota LSO Jurnalistik

**Divisi Redaksi**

1. Reportase (peliputan)
2. Konten Hiburan “PENSI”
3. Bulletin
4. Tulisan Bersama

**Divisi Multimedia**

1. *Increase of Social Media Content*

**b. LSO Peer Counseling OASIS****Job Description :**

1. Meningkatkan kemampuan mahasiswa dibidang konseling.
2. Membentuk kelompok konselor.
3. Melaksanakan pelatihan yang berkaitan dengan konseling
4. Melakukan evaluasi kegiatan.
5. Membuat laporan pertanggung jawaban setiap kegiatan.
6. Bertanggung jawab pada ketua Dema-F.

**Program Kerja :****Divisi HRD :**

1. Open Recruitment

**Divisi Psi**

1. Training of Counselor (ToC)
2. Webinar Nasional LSO Peer counseling OASIS

**Divisi Asessmen**

1. One Day Counseling
2. Oasis Goes To School

**c. LSO Megaputih Outbound Provider****Job Description :**

1. Meningkatkan kemampuan kreativitas mahasiswa dibidang out bond.
2. Membentuk para trainer handal yang profesional.
3. Mengaplikasikan kemampuan psikologi dalam bentuk out bond
4. Melaksanakan pelatihan yang berkaitan dengan skill out bond.
5. Melakukan evaluasi kegiatan.
6. Membuat laporan pertanggung jawaban setiap kegiatan.

7. Bertanggung jawab pada ketua Dema F.

**Program Kerja :**

1. TOT (Training of Trainer)
2. Upgrading Skill
3. ROM (Repairing Of Module)

**d. LSO Tahfidz Al-Qur'an**

**Job Description :**

1. Meningkatkan minat mahasiswa untuk mengkaji Al-Qur'an.
2. Mendata dan mengakomodir mahasiswa yang memiliki hafalan alqur'an .
3. Meningkatkan kemampuan hafalan al-qur'an mahasiswa psikologi.
4. Melakukan evaluasi kegiatan.
5. Membuat laporan pertanggung jawaban setiap kegiatan.
6. Bertanggungjawab pada ketua Dema F.

**Program Kerja :**

**Divisi Tahfidz**

1. Sertifikasi Guru Ngaji
2. Setoran mingguan

**Divisi Tadris**

1. Psychostar VII
2. Webinar Psikologi Islami "TOXIC POSITIVITY"

**Divisi Khotmil**

1. Khotmil Qur'an
2. Peringatan Maulid Nabi

**Divisi SDM**

1. Open Recruitment
2. Upgrading
3. Psycoffe
4. Database

**Divisi Medinfo**

1. Ucapan PHBN, sempro, wisuda, dan ulang tahun
2. Desain Struktur
3. Psychonews and Al-Kahfi Time.

4. Broadcast message dan caption serta mengedit video

## **B. Pelaksanaan Penelitian**

### **1. Waktu dan Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dimulai dari hari Kamis, 16 November 2023 sampai dengan hari Rabu, 17 Januari 2024.

### **2. Prosedur Pengambilan Data**

Pengambilan data yang dilakukan oleh penelitian menggunakan cara menyebarkan kuesioner yang berupa *link google form* kepada anggota DEMA F-Psikologi yang masuk dalam SK kepengurusan. Peneliti melakukan chat pribadi dengan subjek melalui WhatsApp, dan juga dibantu oleh beberapa subjek yang menawarkan kuesioner tersebut untuk dikirimkan ke grup pengurus DEMA.

### **3. Hambatan Dalam Pelaksanaan Penelitian**

Dalam proses pengumpulan data peneliti menghadapi beberapa hambatan yaitu kurangnya respon dari subjek yang dapat mempengaruhi kualitas data dan validitas hasil penelitian. Selain itu peneliti juga hanya mempunyai nomor whatsapp yang tertera dalam SK kepengurusan dan ketika dihubungi oleh peneliti nomor tersebut sudah tidak aktif lagi. Kemudian karena penyebaran kuesioner ini melalui media sosial whatsapp terdapat beberapa subjek yang mengabaikan chat yang dikirimkan oleh peneliti. Namun, ketika setelah beberapa kali mengingatkan melalui chat yang dilakukan oleh orang-orang terdekat subjek maka kuesioner tersebut akhirnya diisi oleh subjek.

## **C. Hasil dan Analisa Data Penelitian**

### **1. Hasil Uji Asumsi**

#### **a. Uji Normalitas**

Untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas data dengan menggunakan bantuan SPSS dengan teknik Kolmogorov-Smirnov, yang memiliki

acuan jika nilai sig > 0,05 maka data dinyatakan terdistribusi normal, namun jika nilai sig < 0,05 maka dinyatakan terdistribusi tidak normal. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Jika data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, maka analisis statistik parametrik dapat dilakukan. Data dengan distribusi normal memiliki kurva lonceng simetris dengan mean (rata-rata) di tengah dan standar deviasi yang mempengaruhi tinggi dan lebar kurva.

**Tabel 4. 1 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,60787452
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,058
	Negative	-,056
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan dari hasil uji normalitas di atas menunjukkan nilai sig 0,200 . Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal karena nilai sig > 0,05 dan memenuhi dari kriteria uji normalitas.

**b. Uji Linieritas**

Uji linieritas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan apakah data yang digunakan peneliti sesuai dengan garis linier atau tidak, serta menggambarkan garis yang berhubungan antara dua variabel. Uji linieritas dilakukan guna



mengetahui apakah variabel *independent* (Engagement Anggota) memiliki garis yang linier dengan variabel *dependent* (*Sense of Community*). Garis linier dalam uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Garis linier dalam uji linieritas juga merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengetahui hubungan yang linear atau tidak antara dua variabel. Hubungan yang linier adalah hubungan yang lurus dan tegak lurus antara dua variabel. Fungsi linier atau fungsi berderajat satu adalah bentuk yang paling dasar dan paling sering digunakan dalam analisis kehidupan sehari-hari. Dasar pengambilan keputusan dari uji linieritas adalah pada nilai sig. deviation from linearity. Jika nilai sig. deviation from linearity  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linier antara variabel *independent* variabel *dependent*. Jika nilai sig. deviation from linearity  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel *independent* variabel *dependent*. Dalam penelitian ini dilakukan uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *engagement* anggota dengan *sense of community*.

**Tabel 4. 2 Uji Linieritas Engagement Anggota dengan Sense of Community**

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Sense of Community * Engagement Aanggota	Between Groups	(Combined)	2386,774	21	113,656	2,498	,004
		Linearity	1559,351	1	1559,351	34,278	,000
		Deviation from Linearity	827,423	20	41,371	,909	,578
	Within Groups		2229,057	49	45,491		
	Total		4615,831	70			

Berdasarkan dari hasil uji linieritas di atas menunjukkan bahwa nilai sig. deviation from linearity 0,578 . Maka dapat

disimpulkan bahwa antara variabel *engagement* anggota dengan *sense of community* terdapat hubungan yang linier, karena nilai sig. deviation from linearity > 0,05.

## 2. Faktor Utama Pembentuk Variabel

### a. Engagement Anggota

Aspek yang menjadi faktor utama dalam pembentukan variabel Engagement Anggota yaitu:

1. *Vigor*  $= \frac{1235}{3456} = 0,357$
2. *Dedication*  $= \frac{1168}{3456} = 0,337$
3. *Absorption*  $= \frac{1053}{3456} = 0,304$

**Tabel 4. 3 Aspek utama pembentuk Engagement Anggota**

Aspek	Skor Total	Skor Total	Hasil
	Aspek	Variabel	
<i>Vigor</i>	1235	3456	36%
<i>Dedication</i>	1168		34%
<i>Absorption</i>	1053		30%

Berdasarkan hasil pada tabel 4.3, menyatakan bahwa aspek utama dalam pembentuk variabel engagement anggota adalah vigor dengan hasil skor 36%. Hasil ini menunjukkan bahwa anggota DEMA Fakultas Psikologi memiliki semangat yang tinggi dalam berorganisasi, memiliki kegigihan yang tinggi dalam menjalankan proker, serta dapat meningkatkan kinerja anggota. Sedangkan aspek yang terendah adalah aspek absorption dengan hasil skor 30%. Hasil ini menunjukkan bahwa anggota DEMA Fakultas Psikologi tidak merasa tertarik dan tidak terlalu tenggelam dalam berorganisasi, serta tidak kesulitan untuk berpisah dari organisasi.

### b. Sense of Community

Aspek yang menjadi faktor utama dalam pembentukan variabel Sense of Community yaitu:

1. *Membership*  $= \frac{1384}{5198} = 0,266$
2. *Influence*  $= \frac{1135}{5198} = 0,218$
3. *Integration and Fulfillment of Needs*  $= \frac{1372}{5198} = 0,263$
4. *Shared Emotional Connection*  $= \frac{1307}{5198} = 0,251$

**Tabel 4. 4 Aspek utama pembentuk Sense of Community**

Aspek	Skor Total	Skor Total	Hasil
	Aspek	Variabel	
<i>Membership</i>	1384		27%
<i>Influence</i>	1135		22%
<i>Integration</i>	1372		26%
<i>and</i>			
<i>Fulfillment of</i>		5198	
<i>Needs</i>			
<i>Shared</i>	1307		25%
<i>Emotional</i>			
<i>Connection</i>			

Berdasarkan hasil pada tabel 4.4 menyatakan bahwa aspek utama dalam pembentuk variabel sense of community adalah membership dengan hasil skor 27%. Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang menjadi anggota DEMA di Fakultas Psikologi merasa penting dalam organisasi mereka. Mereka menjadi anggota yang memiliki “rasa lebih” terhadap organisasi. Sedangkan aspek yang terendah adalah aspek influence dengan hasil skor 22%. Hasil ini menunjukkan bahwa anggota DEMA Fakultas Psikologi tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam DEMA, yang dapat menyebabkan kurangnya dalam integrasi dan pemenuhan kebutuhan anggota.

### 3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang sudah diperoleh peneliti yang berupa angka-angka serta untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel. Melalui analisis deskriptif, peneliti berusaha untuk memberikan gambaran yang jelas dan rinci tentang variabel yang diteliti. Skor hipotetik adalah hasil skor data yang berasal dari item pengukuran peneliti, berupa jumlah angka, yang bertujuan untuk menilai tingkat tinggi, sedang, dan rendah setiap variabel yang digunakan oleh peneliti. Skor empirik merupakan data hasil perhitungan dari kuesioner yang berbentuk jumlah angka serta bertujuan untuk mengetahui tingkat rendah, sedang dan tingginya setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut hasil dari data skor hipotetik dan skor empirik per variabel:

**Tabel 4. 5 Deskripsi Skor Hipotetik dan Empirik**

Skala	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Engagement Anggota	16	64	40	8	38	64	48,63	6,12
Sense of Community	23	92	57,5	11,5	56	92	73,21	8,12

Dalam penelitian ini, Skala Engagement Anggota memiliki skor terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah item 16. Skor terendahnya adalah 31 dan skor tertingginya 64 dengan mean 40 dan standar deviasi 8. Sedangkan hasil penelitian menghasilkan skor item terendah 38 dan tertinggi 64, dengan mean 48,63 dan standar deviasi sebesar 6,12. Sementara itu, Skala Sense of Community memiliki skor terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah item 23. Skor terendahnya adalah 23 dan skor tertingginya 92 dengan mean 57,5 dan standar deviasi 11,5. Sedangkan hasil penelitian menghasilkan skor item terendah 56 dan skor tertingginya 92, dengan mean skor sebesar 73,21 dan deviasi standar 8,12.

**c. Kategorisasi Data**

Setelah memperoleh nilai mean dan standar deviasi, langkah berikutnya adalah melakukan pengelompokan data atau kategorisasi data. Kategorisasi data ini mencakup pengelompokan subjek data pada tingkat tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skor hipotetis untuk mengkategorikan data dengan tujuan melihat posisi relatif kelompok alat ukur.

**Tabel 4. 6 Kategorisasi Data**

No.	Kategori	Interpretasi
1.	Tinggi	$X > (\mu + 1.SD)$
2.	Sedang	$(\mu - 1.SD) \leq X \leq (\mu + 1.SD)$
3.	Rendah	$X < (\mu - 1.SD)$

Kategorisasi data dilakukan untuk mengetahui tingkat kategorisasi pada variabel Engagement Anggota dan Sense of Community.

**a. Engagement Anggota**

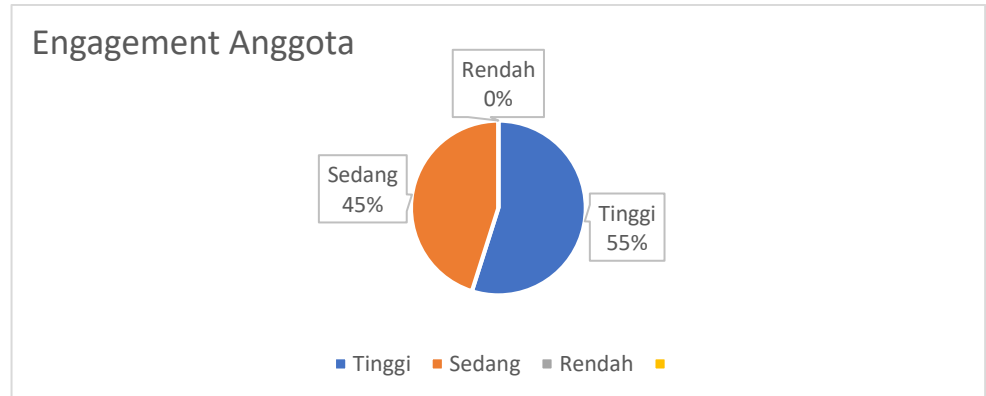
Berdasarkan dari norma pengelompokan data, maka didapatkan hasil dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Hasil Kategorisasi Data Engagement Anggota**

No	Kategori	Rumus	Jumlah Subjek	Persentase
1.	Tinggi	$X > 48$	39	54,9%
2.	Sedang	$32 \leq X \leq 48$	32	45,1%
3.	Rendah	$X < 32$	-	-

Dari hasil data dalam tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa dari total 71 subjek, yang tergolong dalam kategorisasi tinggi sebanyak 39 subjek menghasilkan persentase 54,9%. Sedangkan untuk kategorisasi sedang sebanyak 32 subjek dengan hasil

persentase 45,1%. Berikut adalah bentuk diagram kategorisasi dari variabel Engagement Anggota:



Gambar 4. 1 Diagram Engagement Anggota

Dengan merujuk pada diagram diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *engagement* anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang tergolong tinggi. Interpretasi dari hal ini adalah bahwa penilaian engagement anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang dianggap sangat baik, mengingat masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 4. 8 Aspek Pembentuk Engagement Anggota Pada Subjek Kategorisasi Data Tinggi**

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
<i>Vigor</i>	1235	2062	36%
<i>Dedication</i>	1168		33%
<i>Absorption</i>	1053		31%

Berdasarkan hasil pada tabel 4.8, menunjukkan bahwa aspek yang paling dominan dalam subjek dengan kategorisasi tinggi adalah vigor dengan persentase 36%, kemudian disusul aspek dedication dengan persentase 33%, dan yang terakhir aspek absorption dengan persentase 31%. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategorisasi tinggi aspek engagement yang paling

mendominasi adalah semangat dalam berorganisasi, yang mana hal ini berdampak pada terealisasinya proker-proker organisasi yang telah di rumuskan. Sedangkan aspek terendah yaitu absorption berdampak pada rasa keterikatan mereka dalam berorganisasi, karena subjek dalam penelitian adalah mahasiswa maka tidak bisa dipungkiri bahwa prioritasnya tetap lah pada akademik perkuliahan. Dari data ini, vigor memiliki kontribusi yang sedikit lebih besar dibandingkan dengan dedication dan absorption.

**Tabel 4. 9 Aspek Pembentuk Engagement Anggota Pada Subjek Kategorisasi Data Sedang**

<b>Aspek</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Hasil</b>
	<b>Aspek</b>	<b>Variabel</b>	
<i>Vigor</i>	490	1394	35%
<i>Dedication</i>	482		35%
<i>Absorption</i>	422		30%

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9, menunjukkan bahwa aspek yang dominan pada subjek dengan kategorisasi sedang adalah vigor dan dedication dengan persentase 35%. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategorisasi sedang memiliki keseimbangan dalam hal semangat berorganisasi serta memiliki dedikasi yang tinggi. Sedangkan aspek terendah adalah absorption dengan persentase 30%. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek merasa bahwa organisasi hanya sebagai pendukung dalam pengembangan diri, bukan sebagai hal yang harus ditekuni terlalu dalam. Dari data ini, tidak ada satu aspek pun yang secara signifikan mendominasi yang lainnya. Namun, jika melihat secara proporsional, vigor dan dedication sedikit lebih mendominasi dibandingkan dengan absorption.

**Tabel 4. 10 Hasil Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Subjek</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	25	35,2%
Perempuan	46	64,8%

Dari hasil data pada tabel 4.10, terdapat 25 anggota laki-laki yang menghasilkan persentase sebesar 35,2%, dan anggota perempuan menghasilkan persentase 64,8%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pengurus DEMA Fakultas Psikologi di dominasi oleh anggota perempuan yang mana ditunjukkan dengan lebih besarnya persentase subjek dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 11 Hasil Kategorisasi Engagement Anggota Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Subjek</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	Tinggi	15	60%
	Sedang	10	40%
	Rendah	-	-
Perempuan	Tinggi	24	52,2%
	Sedang	22	47,8%
	Rendah	-	-

Dari hasil data dalam tabel 4.11, menunjukkan bahwa dari total 25 subjek laki-laki, 15 subjek berada dalam kategori tinggi, mencapai persentase 60%. Sedangkan 10 subjek laki-laki lainnya berada dalam kategori sedang, dengan persentase 40%. Tidak ada subjek laki-laki yang berada dalam kategori rendah. Sementara itu dari total 46 subjek perempuan, 24 anggota berada dalam kategori tinggi, mencapai persentase 52,2%. Subjek perempuan yang termasuk dalam kategori sedang sebanyak 22, dengan persentase



47,8%. Seperti pada subjek laki-laki, tidak ada subjek perempuan yang termasuk dalam kategori rendah. Kesimpulan akhir dari data diatas adalah dari subjek laki-laki dan perempuan mayoritas berada dalam kategori tinggi, namun terdapat persentase yang berbeda antara keduanya. Subjek laki-laki memiliki persentase lebih tinggi yaitu sebesar dari subjek perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki persepsi pada tingkat tinggi dalam variabel *engagement* anggota.

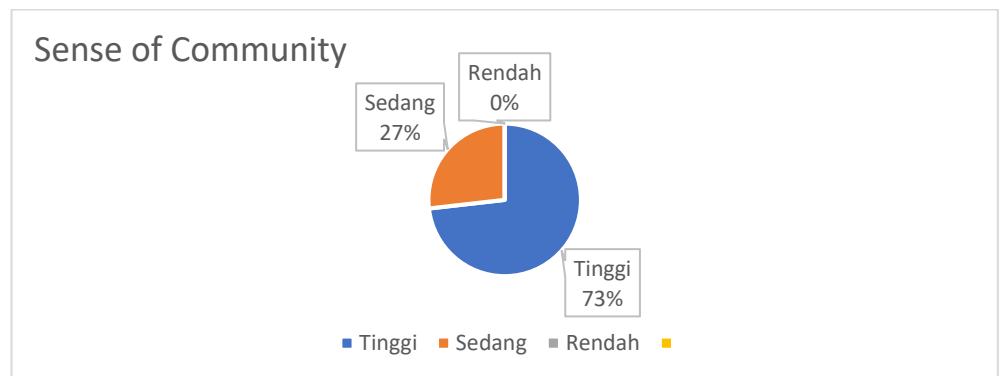
**b. Sense of Community**

Berdasarkan dari norma pengelompokan data, maka didapatkan hasil dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 4. 12 Kategorisasi Data**

No	Kategori	Rumus	Jumlah Subjek	Persentase
1.	Tinggi	$X > 69$	52	73,2%
2.	Sedang	$46 \leq X \leq 69$	19	26,8%
3.	Rendah	$X < 46$	-	-

Dari hasil data dalam tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa dari total 71 subjek, yang tergolong dalam kategorisasi tinggi sebanyak 52 subjek menghasilkan persentase 73,2%. Sedangkan untuk kategorisasi sedang sebanyak 19 subjek dengan hasil persentase 26,8%. Berikut adalah bentuk diagram kategorisasi dari variabel Engagement Anggota:



Gambar 4. 2 Diagram Sense of Community

Dengan merujuk pada diagram diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang tergolong tinggi. Interpretasi dari hal ini adalah bahwa penilaian sense of community anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang dianggap sangat baik, mengingat masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 4. 13 Aspek Pembentuk Sense of Community Pada Subjek Kategorisasi Data Tinggi**

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
<i>Membership</i>	1054		27%
<i>Influence</i>	866		22%
<i>Integration</i>	1048		26%
<i>and</i>			
<i>Fulfillment of Needs</i>		3985	
<i>Shared</i>	1013		25%
<i>Emotional Connection</i>			

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13, menunjukkan bahwa aspek yang dominan pada subjek dengan kategorisasi tinggi adalah aspek membership dengan persentase 27%. Hal ini menunjukkan bahwa

subjek dengan kategorisasi tinggi, rasa keanggotaan dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk sense of community. Meskipun secara persentase integration and fulfillment of needs memiliki kontribusi yang tinggi juga dengan persentase 26%. Ini menunjukkan bahwa meskipun pemenuhan kebutuhan dan integrasi dalam organisasi penting, namun keanggotaan tetap menjadi faktor yang dominan dalam membentuk sense of community. Aspek yang paling rendah adalah influence dengan persentase 22%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota organisasi mungkin memiliki pengaruh yang terbatas dalam pengambilan keputusan atau arah organisasi secara keseluruhan.

**Tabel 4. 14 Aspek Pembentuk Sense of Community Pada Subjek Kategorisasi Data Sedang**

<b>Aspek</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Hasil</b>
	<b>Aspek</b>	<b>Variabel</b>	
<i>Membership</i>	326		27%
<i>Influence</i>	269		22%
<i>Integration</i>	324		27%
<i>and</i>			
<i>Fulfillment of</i>		1213	
<i>Needs</i>			
<i>Shared</i>	294		24%
<i>Emotional</i>			
<i>Connection</i>			

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14, menunjukkan bahwa aspek yang dominan pada subjek dengan kategorisasi sedang adalah membership dan integration and fulfillment of needs dengan persentase 27%, kemudian aspek shared emotional connection dengan persentase 24%, dan yang terendah aspek influence dengan persentase 22%. Dengan demikian, dari segi persentase, aspek

yang paling mendominasi adalah membership dan integration and fulfillment of needs, karena keduanya memiliki persentase yang lebih tinggi dibandingkan dengan aspek lainnya. Ini menunjukkan bahwa dalam aspek yang paling dominan dalam kategorisasi data sedang adalah rasa keanggotaan dan integrasi serta pemenuhan kebutuhan dalam organisasi memainkan peran yang penting dalam pembentukan sense of community. Sedangkan aspek yang paling rendah adalah influence, yang menunjukkan bahwa anggota organisasi mungkin memiliki pengaruh yang lebih terbatas dalam pengambilan keputusan atau arah organisasi secara keseluruhan.

**Tabel 4. 15 Hasil Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Subjek</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	25	35,2%
Perempuan	46	64,8%

Dari hasil data pada tabel 4.15, terdapat 25 anggota laki-laki yang menghasilkan persentase sebesar 35,2%, dan anggota perempuan menghasilkan persentase 64,8%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pengurus DEMA Fakultas Psikologi di dominasi oleh anggota perempuan yang mana ditunjukkan dengan lebih besarnya persentase subjek dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 16 Hasil Kategorisasi Sense of Community Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Subjek</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	Tinggi	17	68%
	Sedang	8	32%
	Rendah	-	-
Perempuan	Tinggi	35	76,1%

	Sedang	11	23,9%
	Rendah	-	-

Dari hasil data dalam tabel 4.16, menunjukkan bahwa dari total 25 subjek laki-laki, 17 subjek berada dalam kategori tinggi, mencapai persentase 68%. Sedangkan 8 subjek laki-laki lainnya berada dalam kategori sedang, dengan persentase 32%. Tidak ada subjek laki-laki yang berada dalam kategori rendah. Sementara itu dari total 46 subjek perempuan, 35 subjek berada dalam kategori tinggi, mencapai persentase 76,1%. Subjek perempuan yang termasuk dalam kategori sedang sebanyak 11 subjek, dengan persentase 23,9%. Seperti pada subjek laki-laki, tidak ada subjek perempuan yang termasuk dalam kategori rendah. Kesimpulan akhir dari data diatas adalah subjek laki-laki dan perempuan mayoritas berada dalam kategori tinggi, namun terdapat persentase yang berbeda antara keduanya. Subjek perempuan memiliki persentase lebih tinggi dari subjek laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki persepsi pada tingkat tinggi dalam variabel *sense of community*.

**Tabel 4. 17 Hasil Korelasi Antar Aspek**

		<b>Correlations</b>			
		Membership	Influence	Integratation	Shared
Vigor	Pearson Correlation	,339**	,552**	,504**	,436**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000
	N	71	71	71	71
Dedication	Pearson Correlation	,517**	,463**	,573**	,403**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	71	71	71	71
Absorption	Pearson Correlation	,216	,349**	,405**	,318**
	Sig. (2-tailed)	,071	,003	,000	,007

N	71	71	71	71
---	----	----	----	----

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

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan hasil uji korelasi antara empat aspek yang sense of community, yaitu : membership, influence, integration and fulfillment of needs, dan shared emotional connection. Dengan tiga aspek engagement anggota, yaitu : vigor, dedication, dan absorption. Korelasi dilakukan menggunakan metode Pearson Correlation.

Vigor memiliki korelasi yang signifikan dengan semua aspek sense of community. Dengan nilai korelasi: membership (0.339), influence (0.552), integration and fulfillment of needs (0.504), dan shared emotional connection (0.436). Dedication juga memiliki korelasi yang signifikan dengan semua aspek sense of community. Dengan nilai korelasi: membership (0.517), influence (0.463) integration and fulfillment of needs (0.573), dan shared emotional connection (0.403). Absorption memiliki korelasi yang signifikan dengan influence, integration and fulfillment of needs, dan shared emotional connection, sedang untuk aspek membership tetap memiliki korelasi namun korelasi yang dihasilkan tidak signifikan. Adapun nilai korelasi: membership ( 0.216) “tidak signifikan”, influence (0.349), integration and fulfillment of needs (0.405), dan shared emotional connection (0.318). Semua korelasi ini signifikan pada tingkat ( $< 0.01$ ), kecuali korelasi antara absorption dan membership.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa: vigor dan dedication memiliki korelasi yang signifikan dengan semua aspek sense of community, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat vigor dan dedication, semakin tinggi juga tingkat membership, influence, integration and fulfillment of needs, dan shared emotional connection. Dari ketiga aspek engagement anggota, dedication memiliki korelasi yang paling kuat dengan keempat aspek sense of

community, diikuti oleh vigor. Sedangkan aspek absorption memiliki korelasi yang lebih rendah dengan keempat aspek sense of community dibandingkan dengan vigor dan dedication. Jadi, berdasarkan data tersebut, dedication adalah aspek yang memiliki hubungan paling kuat dengan keempat aspek lainnya, diikuti oleh vigor. Ini menunjukkan bahwa tingkat dedikasi dan semangat seseorang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ikatan keanggotaan, pengaruh, integrasi, dan koneksi emosional.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Korelasi Product Moment

Uji hipotesis dilaksanakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak. Proses uji hipotesis ini bertujuan untuk membuktikan signifikansi hubungan antara variabel independen, yaitu engagement anggota (X), dan variabel dependen, yaitu sense of community (Y). Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan teknik korelasi product moment dan menggunakan perangkat lunak SPSS 26.0 untuk melakukan analisis. Kriteria pengambilan keputusan pada uji korelasi product moment adalah apabila nilai signifikansi (2-tailed) kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan. Pedoman derajat hubungan menggunakan teknik korelasi product moment juga menjadi acuan dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 18 Hasil Korelasi Product Moment**

		<b>Correlations</b>	
		Sense_of_Com munity	Engagement_An ggota
Sense_of_Community	Pearson Correlation	1	,581**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	71	71
Engagement_Anggota	Pearson Correlation	,581**	1

Sig. (2-tailed)	,000	
N	71	71

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

Dari hasil uji korelasi product moment diatas antara sense of community dan engagement anggota, diperoleh hasil yang menarik. Pearson correlation antara sense of community dan engagement anggota sebesar 0,581 menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan. Nilai positif ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat sense of community, semakin tinggi pula tingkat engagement anggota, dan sebaliknya. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel engagement anggota dan sense of community. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi yang mencapai 0,000 pada kedua variabel, menandakan bahwa hubungan antara sense of community dan engagement anggota tidak terjadi secara kebetulan.

Dengan ini hipotesis H<sub>0</sub> yang menyatakan tidak adanya hubungan signifikan antara engagement anggota dengan sense of community ditolak. Sedangkan H<sub>1</sub> yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara engagement anggota dengan sense of community. Hal ini dikarenakan hipotesis dari hasil analisis menunjukkan adanya korelasi antar variabel.

Melihat nilai korelasi positif tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa ketika anggota memiliki sense of community yang kuat, mereka lebih cenderung terlibat dalam kegiatan atau interaksi di dalam organisasi tersebut. Sebaliknya, tingkat engagement anggota yang tinggi juga dapat berkontribusi positif terhadap pembentukan sense of community yang lebih solid. Penemuan ini memiliki implikasi praktis dalam pengelolaan dan pengembangan organisasi. Peningkatan sense of community dapat dijadikan strategi untuk meningkatkan tingkat keterlibatan anggota, dan sebaliknya. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang



mempengaruhi kedua variabel ini dapat menjadi landasan untuk merancang program atau kebijakan yang lebih efektif dalam memperkuat ikatan sosial dan partisipasi anggota dalam suatu komunitas.

## **D. Pembahasan**

### **1. Tingkat Engagement Anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang**

Menurut (Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D., 2023) tingkat engagement yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat kinerja anggota organisasi dan keberhasilan organisasi. Engagement anggota mengacu pada antusiasme dan komitmen anggota terhadap pekerjaan dan organisasinya (Meilinda, 2022). Hal ini melibatkan perilaku positif seperti berbicara baik tentang organisasi, semangat yang kuat untuk menjadi anggota, percaya, dan memberikan yang terbaik untuk organisasi. Keterlibatan anggota sangat penting untuk menciptakan budaya kerja atau organisasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, meningkatkan hubungan antar anggota (Munparidi, 2020). Hal ini dapat membantu para pemimpin memahami cara mengelola tim dan menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif.

Melalui analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, terlihat bahwa mayoritas anggota DEMA Fakultas Psikologi menunjukkan tingkat engagement anggota yang tinggi, mencapai 54,9% dari total 71 subjek yang terlibat dalam penelitian. Sebanyak 39 subjek atau 54,9% dari total responden mengalami keterlibatan tinggi, sementara 32 subjek lainnya, atau 45,1%, berada dalam kategori sedang. Penting untuk dicatat bahwa dari total 71 subjek yang terlibat, tidak ada yang termasuk dalam kategori rendah. Dengan persentase tertinggi 54,9% berada dalam kategori tinggi, dapat disimpulkan bahwa anggota DEMA Fakultas Psikologi menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam menjalankan program kerja yang telah dirumuskan. Selain itu, mereka juga berhasil menjaga keterikatan antar anggota dalam lingkup DEMA Fakultas Psikologi. Hal ini mencerminkan efektivitas program kerja dan interaksi antar anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil (Tabel 4.3) terlihat bahwa aspek yang mendominasi dalam pemebentukan variabel engagement anggota pada DEMA Fakultas Psikologi adalah *vigor* dengan jumlah persentase 36%. Hal tersebut menunjukkan bahwa anggota DEMA pada kepengurusan 2023-2024 memiliki semangat yang tinggi dalam berproses pada organisasi. Sedangkan aspek yang terendah ialah *absorption* dengan jumlah persentase 30%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa anggota DEMA kurang merasa tertarik jika terlalu tenggelam dalam berorganisasi, para anggota juga masih memprioritaskan pada perkuliahan.

Dari hasil data yang tertera pada (Tabel 4.11), terlihat bahwa dari total 25 subjek laki-laki yang terlibat dalam penelitian, sebanyak 15 subjek atau 60% berada dalam kategori tinggi. Sementara itu, 10 subjek laki-laki lainnya berada dalam kategori sedang, mencapai persentase sebesar 40%. Tidak ada satupun subjek laki-laki yang termasuk dalam kategori rendah. Pada kelompok subjek perempuan sebanyak 46 orang, 24 subjek atau 52,2% berada dalam kategori tinggi, sedangkan 22 subjek perempuan lainnya, atau 47,8%, berada dalam kategori sedang. Seperti halnya subjek laki-laki, tidak ada subjek perempuan yang masuk dalam kategori rendah.

Dari data di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas subjek laki-laki dan perempuan menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi, meskipun terdapat perbedaan persentase antara keduanya. Subjek laki-laki memiliki persentase lebih tinggi, yaitu sebesar 60%, dibandingkan dengan subjek perempuan yang mencapai 52,2%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam variabel engagement anggota, mayoritas subjek memiliki persepsi pada tingkat tinggi, namun subjek laki-laki menunjukkan tingkat keterlibatan yang sedikit lebih tinggi dibanding subjek perempuan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Nugroho dkk., 2021) menunjukkan adanya pengaruh positif karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan anggota. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa anggota Polri Polda Banten lebih banyak memiliki work engagement tinggi (56%), dengan aspek dominan yaitu absorption (45%). Prinsip dasar untuk menumbuhkan keterlibatan anggota meliputi komunikasi dan membangun kepercayaan terhadap masa depan organisasi.

Hasil penelitian di atas menunjukkan aspek yang paling dominan adalah absorption (45%), sedangkan hasil dari olah data menunjukkan aspek yang paling mendominasi dalam pembentukan variabel adalah vigor (36%). Hal ini di dasari pada perbedaan sampel dari masing-masing penelitian, penelitian yang dilakukan (Nugroho dkk., 2021) menggunakan subjek anggota Polri Polda Banten, hal ini tentu mempengaruhi tingkat absorption. Karena adanya tekanan finansial atau tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, hal tersebut menyebabkan mereka tenggelam dalam pekerjaan mereka. Sedangkan dalam konteks organisasi anggota DEMA masih merupakan mahasiswa yang belum memiliki beban ekonomi serta dalam berorganisasi pun mereka melakukannya dengan sukarela. Sebagai hasilnya, mereka lebih cenderung untuk terlibat secara penuh serta bersemangat (vigor) dalam kegiatan organisasi mereka.

Tingkat engagement anggota adalah komitmen dan keterlibatan anggota dalam meraih visi misi organisasi. Menurut (Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D., 2023) engagement anggota terdiri dari tiga tingkatan, yaitu: pertama *engaged*, dimana anggota yang terlibat menyukai program kerja yang dirumuskan, dan memiliki ketertarikan terhadap organisasi mereka. Kedua melibatkan motivasi, anggota yang memiliki ketertarikan terhadap organisasi mereka dan sesuai dengan

nilai-nilai pribadi mereka, dan anggota diperlakukan dengan cara yang secara alami atau baik, yang mana hal ini akan menimbulkan rasa ingin membalas dalam bentuk kebaikan. Ketiga melibatkan kebebasan, ketika anggota bergabung dalam organisasi tersebut ia merasa aman untuk bertindak berdasarkan inisiatif mereka.

Kesimpulannya, memahami dan mengukur keterlibatan karyawan sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas, mempertahankan bakat, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Dengan menerapkan strategi untuk meningkatkan tingkat keterlibatan, perusahaan dapat memperoleh manfaat dari peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan.

## **2. Tingkat Sense of Community DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang**

Penelitian mengenai tingkat sense of community yang dilakukan oleh (Noviantri dkk., 2019) di Kampung Kali Apuran, Jakarta Barat, membawa pemahaman yang lebih mendalam terkait dinamika kehidupan masyarakat di lingkungan tersebut. Sense of community dapat mempengaruhi kualitas kehidupan warga Jakarta yang memanfaatkan fasilitas RPTRA (Ruang Publik Terpadu Ramah Anak) (Supriyanto, 2020). Tingkat sense of community yang tinggi dapat mempengaruhi kesehatan mental, kesejahteraan, dan kesejahteraan ekonomi warga. Pada dasarnya, sense of community dapat diartikan sebagai perasaan solidaritas dan saling terhubung antar individu dalam suatu komunitas. Dalam konteks organisasi, pemahaman ini memegang peranan penting dalam membangun dasar kebersamaan dan kenyamanan bersama.

Dari hasil analisis yang dilakukan oleh (Noviantri dkk., 2019), menunjukkan bahwa jenis ruang publik yang memiliki tingkat sense of community yang sedang adalah tepi sungai (sebesar 74,1%), halaman terbuka depan rumah (53,7%), halaman sekolah (50%), dan halaman masjid (40%). Lebih jauh lagi, hal ini

memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi sense of community di lingkungan tersebut. Penting untuk dicatat bahwa adanya sense of community pada ruang-ruang publik tersebut tidak hanya sekadar menunjukkan tingkat keterhubungan fisik, tetapi juga menciptakan kebersamaan dan rasa peduli yang lebih tinggi di antara warga. Tingkat sense of community yang lebih tinggi dapat memberikan kontribusi positif terhadap pembentukan rasa kepedulian yang lebih tinggi (Hastuti, 2022). Kebersamaan yang terbentuk dari sense of community ini kemungkinan besar memiliki dampak positif terhadap kualitas hidup warga Kampung Kali Apuran.

Dalam konteks organisasi, pemahaman tentang bagaimana kebersamaan dan rasa peduli dapat berkembang di ruang publik tersebut dapat menjadi landasan untuk mengembangkan inisiatif serta program-program yang bertujuan meningkatkan kualitas anggota organisasi. Misalnya, organisasi dapat bekerja sama dengan masyarakat setempat atau lembaga kemasyarakatan untuk mengoptimalkan pemanfaatan ruang-ruang publik yang memiliki tingkat sense of community tinggi. Dalam hal ini DEMA Fakultas Psikologi menerapkannya melalui program kerja bakti sosial. Pada kepengurusan DEMA 2023-2024 di adakan compology 3.0 yang di usung oleh dinas advokasi dan sosial networking, yaitu pengabdian dalam waktu singkat meliputi sosialisasi kesehatan kepada warga desa, praktik ibadah, dan lain sebagainya.

Melalui analisis mendalam pada penelitian ini, tergambar bahwa mayoritas anggota DEMA Fakultas Psikologi mengungkapkan tingkat sense of community yang tinggi, mencapai 73,2% dari total 71 subjek yang terlibat dalam penelitian. Sebanyak 52 subjek atau 73,2% dari total responden menunjukkan adanya sense of community yang tinggi, sementara 19 subjek lainnya, atau 26,8%, berada dalam kategori sedang. Penting untuk dicatat bahwa

dari total 71 subjek yang terlibat, tidak satupun yang termasuk dalam kategori rendah.

Dengan persentase tertinggi 73,2% berada dalam kategori tinggi, dapat disimpulkan bahwa anggota DEMA Fakultas Psikologi menunjukkan tingkat *sense of community* yang tinggi dalam melaksanakan program kerja yang telah dirumuskan. Lebih dari itu, mereka berhasil menjaga keterikatan antar anggota dalam lingkup DEMA Fakultas Psikologi. Kesuksesan ini mencerminkan efektivitas program kerja dan interaksi antaranggota dalam mencapai tujuan organisasi, menunjukkan bahwa adanya *sense of community* memainkan peran penting dalam memperkuat kesuksesan di dalam organisasi tersebut.

Dari hasil data (Tabel 4.4) terlihat bahwa aspek pembentuk variabel *sense of community* yang paling mendominasi adalah *membership* dengan jumlah persentase 27%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota DEMA Fakultas Psikologi memiliki rasa menjadi bagian dalam organisasi tersebut, atau mereka merasa diterima dan merasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Sedangkan aspek terendah ialah *influence* dengan jumlah persentase 22%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota DEMA kurang memiliki rasa pengaruh dalam organisasi tersebut, yang mana hal ini terdapat kekurangan dalam hal pemenuhan kebutuhan anggota dari organisasi.

Berdasarkan data yang tercantum pada (Tabel 4.16), dapat dilihat bahwa dari total 25 subjek laki-laki yang terlibat dalam penelitian, sebanyak 17 subjek atau 68% berada dalam kategori tinggi. Sementara itu, 8 subjek laki-laki lainnya berada dalam kategori sedang, mencapai persentase sebesar 32%. Tidak ada satupun subjek laki-laki yang termasuk dalam kategori rendah. Pada kelompok subjek perempuan sebanyak 46 orang, 35 subjek atau 76,1% berada dalam kategori tinggi, sedangkan 11 subjek

perempuan lainnya, atau 23,9%, berada dalam kategori sedang. Seperti halnya subjek laki-laki, tidak ada subjek perempuan yang masuk dalam kategori rendah.

Kesimpulannya, mayoritas subjek laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini berada dalam kategori tinggi, sedangkan tidak ada yang berada dalam kategori rendah. Persentase tertinggi dicapai oleh subjek perempuan dengan 76,1% berada dalam kategori tinggi, sedangkan subjek laki-laki memiliki persentase 68%. Meskipun demikian, kedua kelompok masih memiliki representasi dalam kategori sedang, dengan subjek laki-laki sebesar 32% dan subjek perempuan sebesar 23,9%.

Menurut (Hastuti, 2022) tingkat sense of community yang tinggi dapat memotivasi mahasiswa dalam kelompok sehingga dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan terhindar dari prokrastinasi. Dalam konteks ini, sense of community dapat mempengaruhi dukungan sosial, yang kemudian dapat mempengaruhi kecenderungan prokrastinasi program kerja pada anggota organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sense of community memiliki hubungan positif dengan dukungan sosial, sehingga semakin tinggi sense of community, maka semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh oleh anggota.

Sebagai contoh, anggota mahasiswa yang memiliki sense of community yang tinggi mungkin lebih senang untuk membantu dan membagikan informasi dengan orang lain, yang kemudian dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas akademik. Hal ini dapat mendorong mereka untuk lebih berkolaborasi dan mengembangkan kemampuan mereka dalam berbagai aspek akademik. Selain itu, sense of community juga memiliki hubungan positif dengan prokrastinasi akademik. Semakin tinggi sense of community, maka semakin rendah prokrastinasi akademik yang dihadapi anggota mahasiswa.



Adanya sense of community dapat mendorong kepuasan dan motivasi terhadap perkuliahan sehingga berusaha menyelesaikan tugas akademis secara optimal dan tepat waktu (Purwantika dkk., 2011). Ini dapat dikaitkan dengan faktor-faktor seperti keinginan untuk mempertahankan, saling ketergantungan, dan perasaan bahwa seseorang menjadi bagian dari struktur yang saling mendukung dan selalu dapat diandalkan, yang dapat membantu mereka dalam menjaga pada waktu dan menyelesaikan tugas akademik secara efektif.

Penelitian (Lukito dkk., 2018) menggambarkan hubungan antara sense of community dan self-efficacy pada mahasiswa yang mengikuti komunitas kesenian. Sebagai contoh, anggota yang memiliki sense of community yang tinggi mungkin lebih senang untuk berkolaborasi dan membagikan informasi dengan anggota lain, yang kemudian dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas akademik atau proker mereka. Hal ini dapat mendorong mereka untuk lebih berkolaborasi dan mengembangkan kemampuan mereka dalam berbagai aspek seperti akademik. Selain itu, sense of community juga memiliki hubungan dengan self-efficacy. Semakin tinggi sense of community, maka semakin tinggi self-efficacy yang diperoleh oleh mahasiswa (Lukito dkk., 2018). Ini dapat dikaitkan dengan faktor-faktor seperti kebutuhan yang diperlukan, pemenuhan kebutuhan akan informasi maupun dukungan, dan tujuan menjadi bagian dari suatu kelompok

Social presence juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap tingkat sense of community di suatu komunitas (Fernanda & Rachmawati, 2019). Social presence dapat diartikan sebagai sejauh mana anggota komunitas merasakan adanya keberadaan dan interaksi sosial di dalam lingkungan mereka. Dalam konteks ini, terdapat hubungan yang jelas antara tingkat social presence dan sense of community. Semakin tinggi social presence, semakin tinggi

pula sense of community yang diperoleh oleh anggota komunitas. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan (Fernanda & Rachmawati, 2019) melalui beberapa faktor yang saling terkait, yaitu:

Pertama, adanya perasaan menjadi bagian dari struktur yang saling mendukung dan selalu dapat diandalkan. Anggota organisasi yang merasa memiliki hubungan sosial yang kuat dengan sesama anggota akan lebih cenderung merasa bahwa mereka dapat mengandalkan dukungan dari organisasi tersebut dalam berbagai situasi. Perasaan ini secara langsung berkontribusi pada pembentukan sense of community yang positif.

Kedua, keinginan untuk mempertahankan ikatan sosial juga memainkan peran penting dalam hubungan antara social presence dan sense of community. Anggota organisasi yang memiliki tingkat social presence yang tinggi akan cenderung merasa terikat emosional dan motivasional untuk mempertahankan hubungan sosial tersebut. Hal ini menciptakan ikatan yang lebih kuat di antara anggota organisasi dan berkontribusi pada pembentukan sense of community yang kokoh.

Terakhir, adanya saling ketergantungan di mana anggota organisasi memberikan sesuatu untuk anggota yang lain juga menjadi faktor yang dapat dihubungkan dengan tingkat social presence dan sense of community. Proses memberikan atau membantu sesama menciptakan iklim interaksi yang positif dan meningkatkan rasa keterikatan di antara anggota organisasi.

Dengan memahami kompleksitas hubungan antara social presence dan sense of community, organisasi atau pihak yang berkepentingan dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk memperkuat interaksi sosial, memfasilitasi kegiatan yang mempromosikan kebersamaan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pembentukan sense of community yang berkelanjutan.

Inilah yang membuat social presence menjadi elemen penting dalam upaya membangun komunitas yang solid dan berdaya tahan.

Dalam beberapa penelitian, sense of community dianggap sebagai persepsi mengenai kesamaan dengan orang lain, perasaan bahwa dirinya merupakan bagian dari komunitas, keinginan untuk mempertahankan, saling ketergantungan dengan cara memberikan atau melakukan sesuatu untuk orang lain, dan perasaan bahwa seseorang menjadi bagian dari struktur yang saling mendukung dan selalu dapat diandalkan (Jatisari & Dewi, 2013).

### **3. Hubungan Engagement Anggota dengan Sense of Community DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang**

Hubungan antara engagement anggota dengan sense of community telah dibahas dalam penelitian yang menggunakan social presence sebagai faktor yang mempengaruhi sense of community pada anggota komunitas seni (Fernanda & Rachmawati, 2019). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara social presence dan sense of community, yang diperoleh dengan nilai korelasi sebesar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa anggota yang memiliki social presence yang lebih tinggi akan memiliki sense of community yang lebih tinggi.

Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh (Fernanda & Rachmawati, 2019) bahwa di dalam komunitas seni, anggota yang memiliki social presence yang lebih tinggi, seperti memiliki hubungan yang baik dengan anggota lain, mengikuti aktivitas komunitas, dan mengikuti peristiwa komunitas, akan memiliki sense of community yang lebih tinggi. Hal ini karena mereka merasakan bahwa mereka memiliki rasa memiliki, perasaan bahwa setiap anggota berpengaruh satu sama lain dan terhadap kelompok, serta keyakinan bersama bahwa kebutuhan anggota akan terpenuhi melalui komitmen mereka untuk bersama.

Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi positif antara sense of community dan engagement anggota, sebagaimana terindikasi oleh nilai korelasi pearson sebesar 0,581. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi sense of community yang dirasakan oleh subjek, semakin tinggi pula tingkat engagement anggota dalam suatu organisasi. Korelasi ini signifikan pada tingkat kepercayaan 0,01 (2-tailed), menunjukkan hubungan yang kuat antara sense of community dan engagement anggota pada populasi yang diteliti sebanyak 71 orang.

Pada Lembar Pertanggung Jawaban (LPJ) DEMA-F Psikologi 2023 menunjukkan bahwa DEMA-F Psikologi memiliki 7 Dinas dan 4 Lembaga Semi Otonom (LSO) yang berhasil merumuskan 56 program kerja dan semuanya terlaksana. Namun dari seruluh proker yang berjalan masih saja ada beberapa proker yang memiliki evaluasi kurangnya partisipasi anggota, baik dari segi kehadiran maupun dari segi pemasifan informasi. Dari total 56 proker terdapat 16 proker dari seluruh Dinas dan LSO yang terlaksana dengan minimnya kehadiran anggotanya.

Jika dibandingkan DEMA tahun 2022 yang berhasil merumuskan 39 proker dan berhasil menjalankan 38 proker dengan 1 proker tidak terlaksana, 19 proker terlaksana dengan evaluasi kurangnya partisipasi dari anggota DEMA. Pada DEMA tahun 2023 berhasil merumuskan 56 proker serta berhasil melaksanakan semua prokeranya. Sedangkan untuk kurangnya partisipasi juga mengalami penurunan, yang mana pada DEMA 2022 terdapat 19 proker yang kurang partisipasi, untuk DEMA 2023 ini hanya 16 proker yang minim kehadiran dari anggotanya.

Penelitian (Scotto di Luzio dkk., 2019) menggambarkan hubungan antara sense of community dan vigor dalam lingkungan komunitas kerja . Vigor merupakan konsep yang menjadi indikator kesehatan individu di lingkungan komunitas kerja (Maryam Wardati

dkk., 2022). Sense of community mempengaruhi vigor melalui perasaan perlindungan yang diperoleh dari sense of community, yaitu perasaan bahwa anggota komunitas memiliki keterikatan dan perasaan bahwa anggota memiliki pengaruh satu sama lain (Purwantika dkk., 2011). Hal ini menunjukkan bahwa anggota yang memiliki sense of community yang lebih tinggi akan memiliki vigor yang lebih tinggi.

Sebagai contoh, di dalam lingkungan komunitas kerja atau organisasi, anggota yang memiliki sense of community yang lebih tinggi, seperti merasakan bahwa mereka memiliki keterikatan dan pengaruh satu sama lain, akan memiliki vigor yang lebih tinggi. Hal ini karena mereka merasakan bahwa mereka memiliki perasaan perlindungan dan perasaan bahwa mereka memiliki pengaruh satu sama lain dalam lingkungan kerja (Scotto di Luzio dkk., 2019).

Penelitian yang mengkaji hubungan antara dedication dengan sense of community menyoroti pentingnya aspek keanggotaan, pengaruh, integrasi dan pemenuhan kebutuhan, serta hubungan emosional bersama dalam membentuk sense of community (Jatisari & Dewi, 2013). Dalam konteks ini, sense of community merujuk pada perasaan memiliki, saling berpengaruh, dan keyakinan bersama bahwa kebutuhan akan terpenuhi melalui komitmen bersama (Fernanda & Rachmawati, 2019). Studi menunjukkan bahwa semakin tinggi sense of community, semakin tinggi pula harga diri individu dalam komunitas. Sebaliknya, rendahnya sense of community dapat berdampak negatif pada harga diri anggota komunitas (Jatisari & Dewi, 2013). Hal ini menegaskan bahwa adanya sense of community yang kuat dapat memberikan kontribusi positif terhadap harga diri individu dalam sebuah komunitas.

Dalam lingkungan organisasi, hubungan antara dedication (dedikasi) dengan sense of community juga penting. Hasil penelitian

diatas menunjukkan bahwa sense of community dapat mempengaruhi vigor (semangat) melalui perasaan perlindungan yang diperoleh dari sense of community, seperti perasaan keterikatan dan pengaruh antar anggota komunitas (Purwantika dkk., 2011). Oleh karena itu, memiliki sense of community yang kuat di lingkungan organisasi dapat meningkatkan semangat dan kesejahteraan individu.

Hubungan antara absorption dengan sense of community telah menjadi fokus penelitian diatas yang menyoroti pentingnya aspek keanggotaan, pengaruh, integrasi dan pemenuhan kebutuhan, serta hubungan emosional bersama dalam membentuk sense of community (Jatisari & Dewi, 2013). Dalam konteks ini, sense of community merujuk pada perasaan memiliki, saling berpengaruh, dan keyakinan bersama bahwa kebutuhan akan terpenuhi melalui komitmen bersama (Fitrah Ramadhaan Umar & Suryanto, 2016). Studi menunjukkan bahwa sense of community dapat mempengaruhi harga diri individu dalam komunitas. Adanya sense of community yang kuat dapat memberikan kontribusi positif terhadap harga diri individu dalam sebuah komunitas (Jatisari & Dewi, 2013). Hal ini menegaskan bahwa adanya Sense of Community yang kuat dapat meningkatkan harga diri individu.

Hubungan antara membership dan engagement anggota dapat dilihat dari perspektif engagement: Engagement anggota dapat didefinisikan sebagai keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi, serta identifikasi dengan organisasi (Noviardy & Aliya, 2020). Dalam konteks ini, engagement anggota dapat berpengaruh positif terhadap kinerja anggota, seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi (Emily dkk., 2014). Organisasi dapat meningkatkan engagement anggota dengan memberikan fasilitas, program, atau kegiatan yang dapat membangun hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Dalam hubungan ini,

membership dapat membantu meningkatkan engagement anggota dengan menawarkan manfaat bagi anggotanya, sementara engagement anggota dapat membantu memberikan manfaat bagi organisasi melalui kinerja yang lebih baik dan komitmen terhadap organisasi.

Hubungan antara influence dan engagement anggota dapat dilihat dari perspektif influence: Influence dapat didefinisikan sebagai kemampuan anggota untuk mempengaruhi perilaku, pembelajaran, dan kebersamaan anggota lainnya (Wibowo. A, 2019). Dalam konteks ini, anggota yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku lainnya dapat memiliki dampak positif terhadap engagement anggota, seperti membangun hubungan emosional anggota terhadap organisasi, mendorong anggota lainnya untuk lebih komitmen terhadap organisasi, dan membantu anggota lainnya untuk meningkatkan kinerja (Wicaksono & Rahmawati, 2020).

Hubungan antara integration and fulfillment of needs dan engagement anggota dapat dilihat dari perspektif integration and fulfillment of needs: Integration and fulfillment of needs dapat didefinisikan sebagai perasaan bahwa kebutuhan anggota akan dipenuhi oleh sumber daya yang diterima melalui organisasi. Dalam konteks ini, anggota yang merasa bahwa kebutuhan mereka akan dipenuhi oleh organisasi dapat membangun hubungan emosional anggota terhadap organisasi, mendorong anggota tersebut untuk lebih komitmen terhadap organisasi (Noviardy & Aliya, 2020).

Hubungan antara Shared Emotional Connection dan engagement anggota dapat dilihat dari perspektif shared emotional connection: Shared emotional connection dapat didefinisikan sebagai kemampuan anggota untuk membangun hubungan emosional dengan organisasi dan anggota lainnya (Maryam Wardati dkk., 2022). Menekankan pada kemampuan anggota untuk

membangun hubungan emosional yang bersamaan dengan organisasi dan anggota lainnya. Hal ini menciptakan pengalaman emosional yang bersamaan antara anggota organisasi. Ini melibatkan pembagian perasaan positif maupun negatif terkait dengan organisasi dan pengalaman bersama dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam hubungan ini, sense of community dapat membantu meningkatkan engagement anggota dengan membangun hubungan emosional anggota terhadap organisasi, mendorong anggota lainnya untuk lebih komitmen terhadap organisasi, dan membantu anggota lainnya untuk meningkatkan kinerja. Engagement anggota dapat memberikan manfaat bagi anggota yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku lainnya, seperti membangun hubungan emosional anggota terhadap organisasi, mendorong anggota lainnya untuk lebih komitmen terhadap organisasi, dan membantu anggota lainnya untuk meningkatkan kinerja.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil data dan analisis peneliti terhadap hubungan engagement anggota dengan sense of community DEMA Fakultas Psikologi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Mayoritas anggota DEMA Fakultas Psikologi menunjukkan tingkat engagement anggota yang tinggi, dengan 54,9% dari total 71 subjek berada dalam kategori tinggi. Ini mencerminkan efektivitas program kerja dan interaksi antar anggota dalam menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung keterlibatan aktif. Meskipun terdapat perbedaan persentase, baik subjek laki-laki maupun perempuan menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi. Subjek laki-laki memiliki persentase 60%, sedangkan subjek perempuan mencapai 52,2%. Keduanya mencerminkan keterlibatan yang positif dalam menjalankan program kerja dan menjaga keterikatan antar anggota.
2. Mayoritas anggota DEMA Fakultas Psikologi menunjukkan tingkat sense of community yang tinggi, dengan persentase mencapai 73,2%. Ini menandakan bahwa program kerja dan interaksi antar anggota dalam organisasi berhasil menciptakan atmosfer kebersamaan dan keterikatan yang kuat. Meskipun mayoritas subjek laki-laki dan perempuan berada dalam kategori tinggi, terdapat perbedaan persentase antara keduanya. Subjek perempuan menunjukkan persentase yang lebih tinggi (76,1%) dibandingkan subjek laki-laki (68%), menunjukkan bahwa perempuan lebih cenderung merasakan sense of community yang kuat.
3. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara Sense of Community (Rasa Kebersamaan) dan Engagement Anggota dalam konteks organisasi DEMA Fakultas Psikologi. Nilai korelasi Pearson sebesar 0,581 menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat antara tingkat Sense of Community yang dirasakan oleh anggota dan tingkat keterlibatan mereka dalam aktivitas organisasi. Dengan nilai korelasi yang signifikan pada tingkat

kepercayaan 0,01 (2-tailed), hasil ini menegaskan bahwa hubungan antara Sense of Community dan Engagement Anggota bukanlah kebetulan semata, melainkan mencerminkan pola yang konsisten dan kuat dalam populasi penelitian sebanyak 71 orang. Artinya, semakin tinggi tingkat Sense of Community, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan anggota dalam menjalankan program kerja dan mencapai tujuan organisasi.

Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman dinamika internal organisasi, menunjukkan bahwa menciptakan atmosfer kebersamaan dan solidaritas dapat mempengaruhi positif tingkat keterlibatan anggota. Oleh karena itu, pemimpin organisasi dapat mempertimbangkan strategi untuk memperkuat Sense of Community guna meningkatkan Engagement Anggota, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

## **B. SARAN**

### **1. Bagi Peneliti:**

- a. Melakukan penelitian lanjutan dengan memperluas cakupan sampel, termasuk berbagai jenis organisasi dan konteks lain, untuk memastikan generalisabilitas hasil.
- b. Mengeksplorasi variabel tambahan yang mungkin berkontribusi pada tingkat Sense of Community dan Engagement Anggota, seperti faktor sosial, budaya, atau demografis.
- c. Meninjau ulang jadwal penelitian dan memastikan bahwa waktu yang ditentukan sesuai dengan kebutuhan dan ketersediaan responden.

### **2. Bagi Organisasi:**

- a. Menerapkan strategi komunikasi yang lebih efektif untuk meningkatkan partisipasi anggota dalam penelitian, misalnya dengan menggunakan media sosial, pengingat rutin, atau insentif partisipasi.

- b. Mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul, seperti kesibukan anggota atau kurangnya pemahaman tentang pentingnya penelitian tersebut.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan penelitian dapat menjadi lebih holistik dan relevan, sementara organisasi dapat memaksimalkan partisipasi anggota untuk mendukung tujuan riset.

## REFRENSI

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia Di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 10–18. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v1i2.41>
- Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 110–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Anggraini, L., Asturi, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 37(02), 183–191.
- Avenue, N. F. (n.d.). *Sense of Community Index 2 (SCI-2): © Background, Instrument, and Scoring Instructions. 2.*
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Bagus, N. (2018). Hubungan Sense of Community dan Motivasi Intrinsik dengan Prokastinasi Kerja Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST). 13–1, (3) العدد الحا. <http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6%0A>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. *Psychology Press*, 181–196.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *Research Defign: Qualitative, Quantitative, and Mixed M ethods Approaches*. SAGE Publications.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222. <https://doi.org/10.1037/a0019408>
- Diniaty, A. (2015). Analisis “Sense of Community” Mahasiswa Program Studi Bimbingan Konselingdi Ptkin Berdasarkan Status Institusi Dan Sekolah Asal. 1, 56–68.
- Emily, D. G., Wicaksono, B., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja pada anggota organisasi AIESEC local committee Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1–13.

- Fadlilah, K. H. (2017). *Hubungan Sense of Community Dengan Partisipasi Sosial Anggota Komunitas Gerakan Perpustakaan Anak Nusantara (Gpan) Malang*. <https://eprints.umm.ac.id/43799/>
- Fernanda, A., & Rachmawati. (2019). Social Presence Dan Sense of Community Pada Anggota Komunitas Seni. *Psychology Journal of Mental Health*, 1(1), 66–77.
- Fitrah Ramadhaan Umar, M., & Suryanto. (2016). *Sense of Community Pada Komunitas Yourraisa Surabaya*.
- Ginting, K., Brahmana, K., & Simbolon, H. (2017). *Pengaruh Sense of Belonging Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (Pupr) Balai Wilayah Sungai Sumatra II*. 8(2), 1–9.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Nurul, F. (2021). Perilaku Organisasi. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Hastuti, D. U. (2022). *Pengaruh Antara Sense Of Community Dan Dukungan Sosial Terhadap Prokrastinasi Program Kerja Pada Anggota Mahasiswa Pencinta Alam Di Universitas Islam Sultan Agung Semarang*. 8.5.2017, 2003–2005.
- Irodah, A. B. (2008). *Sense of community pada komunitas ex-bank duta surabaya (studi deskriptif mengenai tingkat sense of community pada komunitas ex-bank duta surabaya berdasarkan intensitas penggunaan internet)*. 1–8. [www.apjii.or.id](http://www.apjii.or.id),
- Jatisari, C. S., & Dewi, K. S. (2013). Hubungan Antara Sense Of Community Dengan Harga Diri Pada Anggota Hijabers Community Di Yogyakarta. *E-Journal UNDIP*, 1–9. [https://doi.org/10.30965/9783846757888\\_005](https://doi.org/10.30965/9783846757888_005)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance : An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697–2705. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>
- Khusairi, A., Nurhamida, Y., & Masturah, A. N. (2017). Sense of Community Dan Partisipasi Warga Kampung Wisata Jodipan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 8(1), 1–122.

- Kular, S., Mark Gatenby, Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2014). Employee Engagement: A Literature Review. In *Management for Professionals: Vol. Part F414* (Issue 1). [https://doi.org/10.1007/978-3-642-54557-3\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-642-54557-3_5)
- Lukito, A. C., Lidiawati, K. R., & Matahari, D. (2018). Sense of Community Dan Self-Efficacy Pada Mahasiswa Yang Mengikuti Komunitas Kesenian. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 4(1), 9. <https://doi.org/10.26858/talenta.v4i1.6431>
- Macey, W., & Schneider, B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement. Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3–30. <https://doi.org/doi:10.1111/j.1754-9434.2007.0002>.
- Mahasiswa, D. E. (2022). “*Laporan Pertanggung Jawaban.*”
- Marlina, L. (2021). Analisa Pengaruh Antara Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cu Berkat Usaha di Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang. *Industry and Higher Education*, 6(4), 900–912. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspac.e.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Maryam Wardati, E., Rusyid Affandi, G., & Ananda Pariontri, R. (2022). Social Well-Being, Group Cohesiveness, Dan Sense of Community Remaja Di Panti Asuhan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 13(2), 154–165. <https://doi.org/10.24036/rapun.v13i2.118917>
- Maulana, V. (2016). *Sense of Community Jama'ah Nahdlotul Ulama dan Jama'ah Ahmadiyah Kota Malang.*
- McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6–23. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(198601\)14:1<6::AID-JCOP2290140103>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/1520-6629(198601)14:1<6::AID-JCOP2290140103>3.0.CO;2-I)
- Meilinda, H. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Karya Sakti Sejahtera. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 244–255. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/1278>
- Munparidi, A. J. S. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–46. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB%0APengaruh>
- Noviantri, R. U., Wiranegara, H. W., & Supriatna, Y. (2019). Jenis Ruang Publik Di Kampung Kota Dan Sense of Community Warganya (Kasus: Kampung Kali Apuran, Jakarta Barat). *Jurnal Pengembangan Kota*, 7(2), 191–198. <https://doi.org/10.14710/jpk.7.2.191-198>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit.

- Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Nugroho, S. B., Ratnaningtyas, A., & Safitri, M. (2021). Gambaran Work Engagement Anggota Polri Polda Banten. *JCA Psikologi*, 2(1), 81–88.
- Patria, F. Y. (2012). Hubungan antara sense of community dengan distres psikologik pada warga Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. *Skripsi*, 1–79.
- Purwantika, W., Setyawan, I., & Ariati, J. (2011). *Hubungan Antara Sense Of Community Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang*. 11(2), 10–14.
- Rizky, Y. M. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV AMIFA KELUARGA LESTARI PEKANBARU. *Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*.
- Rustono, A., & Akbari, M. F. (2014). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung. *Telokom Bandung*, 2(2), 1172–1178.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept. *Work*, 10–24. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-06187-002>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., ´Alez-Rom´A, V. G., & Bakker, A. B. (2001). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Physical Review E - Statistical Physics, Plasmas, Fluids, and Related Interdisciplinary Topics*, 63(2), 5. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Scotto di Luzio, S., Isoard-Gautheur, S., Ginoux, C., & Sarrazin, P. (2019). Exploring the relationship between sense of community and vigor in workplace community: The role of needs satisfaction and physical activity. *Journal of Community Psychology*, 47(6), 1419–1432. <https://doi.org/10.1002/jcop.22195>
- Simamora, B. (2020). Mengungkap Validitas Kontruk Sense Of Community(Soc) Pada Konteks Komunitas Merek Sepeda Motor. *Management Pemasaran*, 9(2), 26. <https://books.google.co.id/books?id=Z-fWDwAAQBAJ&pg=PA2&dq=manajemen+pemasaran&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi1npuY8eDtAhWZcn0KHT5VDdIQuwUwAXoECAAQCQ#v=onepage&q=manajemen+pemasaran&f=false>

- Soegiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. ALFABETA.
- Suharsimi, A. (2005). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta.
- Supriyanto, S. (2020). Sense of community dan kebahagiaan (subjective happiness) warga Jakarta yang memanfaatkan fasilitas Rprtra (Ruang Publik Terpadu Ramah Anak). *Seminar Nasional Psikologi UM, 2017*, 17–18. <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/10>
- Titien. (2017). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v1i1.958>
- Wahyu, A. &, & Setiawan, R. (2017). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata*. 5(1).
- Wibowo. A, I. U. (2019). Hubungan antara employee engagement dengan organizational citizenship behavior pada perawat rumah sakit x. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1–9. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/29137>
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>



**LAMPIRAN**

**-**

**LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Skala Penelitian

### a. Engagement Anggota

No.	Pernyataan	Pilihan			
		STS	S	S	SS
1.	Saya dapat terus menjalankan proker untuk jangka waktu yang sangat lama.				
2.	Waktu terasa cepat saat saya sedang menjalankan proker.				
3.	Saya bangga dengan proker yang saya jalankan.				
4.	Saya terbawa suasana ketika sedang menjalankan proker.				
5.	Saya merasa proker yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.				
6.	Saya mengerjakan sepenuh hati dalam proker.				
7.	Saat saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin berkumpul dengan teman-teman untuk membahas proker.				
8.	Saya merasa senang ketika saya menjalankan proker secara intens.				
9.	Dalam menjalankan proker, saya merasa kuat dan bersemangat.				
10.	Sulit untuk melepaskan diri dari proker.				
11.	Proker yang ada di organisasi dapat menginspirasi saya.				
12.	Dalam menjalankan proker, saya selalu tekun, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.				
13.	Bagi saya, proker yang ada di organisasi menantang.				
14.	Saat menjalankan proker, saya merasa penuh energi.				
15.	Saat saya menjalankan proker, saya melupakan segala sesuatu di sekitar saya.				
16.	Saya antusias dengan proker yang ada di organisasi.				

17.	Dalam menjalankan proker, saya sangat tangguh secara mental.				
-----	--	--	--	--	--

b. Sense of Community

No	Pernyataan	Pilihan			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya bisa mempercayai orang-orang di organisasi ini.				
2.	Jika ada masalah dalam organisasi ini, anggota dapat menyelesaikannya.				
3.	Saya dapat mengenali sebagian besar anggota organisasi ini.				
4.	Menjadi anggota organisasi ini membuat saya merasa senang.				
5.	Saya sering bersama anggota organisasi lain dan menikmati kebersamaan dengan mereka.				
6.	Menjadi anggota organisasi ini adalah bagian dari identitas saya.				
7.	Sangat penting bagi saya untuk menjadi bagian dari organisasi ini.				
8.	Ketika saya mempunyai masalah, saya dapat membicarakannya dengan anggota dari organisasi ini.				
9.	Sebagian besar anggota organisasi mengenal saya.				
10.	Saya dan anggota organisasi menghargai hal yang sama.				
11.	Saya merasa penuh harapan terhadap masa depan organisasi ini.				
12.	Saya mencurahkan banyak waktu dan tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi ini.				
13.	Organisasi ini telah berhasil memenuhi kebutuhan anggotanya.				
14.	Organisasi ini dapat mempengaruhi organisasi lain.				
15.	Organisasi ini mempunyai simbol dan ekspresi keanggotaan seperti pakaian, tanda, seni, arsitektur, logo, landmark, dan bendera yang dapat dikenali oleh mahasiswa lainnya.				

16.	Saya mempunyai pengaruh terhadap organisasi ini.				
17.	Anggota organisasi ini pernah berbagi (bercerita) peristiwa penting bersama, seperti hari libur, perayaan, atau bencana.				
18.	Orang-orang dalam organisasi ini mempunyai kebutuhan, prioritas, dan tujuan.				
19.	Anggota organisasi ini peduli satu sama lain.				
20.	Organisasi ini memiliki pemimpin yang baik.				
21.	Saya berharap bisa menjadi bagian dari organisasi ini untuk waktu yang lama.				
22.	Saya peduli dengan apa yang anggota organisasi lain pikirkan tentang saya.				
23.	Saya dapat memenuhi kebutuhan penting saya karena saya adalah bagian dari organisasi ini.				
24.	Menyesuaikan diri dengan organisasi ini penting bagi saya.				

## Lampiran 2 Uji Validitas Engagement Anggota

### Correlations

		JUMLAH
X1	Pearson Correlation	,551 **
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	32
X2	Pearson Correlation	,619 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
X3	Pearson Correlation	,576 **
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	32
X4	Pearson Correlation	,573 **
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	32
X5	Pearson Correlation	,704 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
X6	Pearson Correlation	,811 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
X7	Pearson Correlation	,522 **
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	32
X8	Pearson Correlation	,742 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
X9	Pearson Correlation	,772 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
X10	Pearson Correlation	,216
	Sig. (2-tailed)	,234
	N	32
X11	Pearson Correlation	,734 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32

		JUMLAH
X12	Pearson Correlation	,783 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
X13	Pearson Correlation	,658 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
X14	Pearson Correlation	,750 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
X15	Pearson Correlation	,441 *
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	32
X16	Pearson Correlation	,694 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
X17	Pearson Correlation	,639 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
JUMLAH	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Lampiran 3 Uji Validitas Sense of Community

#### Correlations

		JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	,608 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y2	Pearson Correlation	,367 *
	Sig. (2-tailed)	,039
	N	32
Y3	Pearson Correlation	,633 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y4	Pearson Correlation	,693 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y5	Pearson Correlation	,503 **
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	32
Y6	Pearson Correlation	,642 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y7	Pearson Correlation	,637 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y8	Pearson Correlation	,597 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y9	Pearson Correlation	,686 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y10	Pearson Correlation	,736 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y11	Pearson Correlation	,741 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32



Y12	Pearson Correlation	,612**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y13	Pearson Correlation	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y14	Pearson Correlation	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y15	Pearson Correlation	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y16	Pearson Correlation	,156
	Sig. (2-tailed)	,395
	N	32
Y17	Pearson Correlation	,602**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y18	Pearson Correlation	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y19	Pearson Correlation	,497**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	32
Y20	Pearson Correlation	,566**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	32
Y21	Pearson Correlation	,477**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	32
Y22	Pearson Correlation	,587**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Y23	Pearson Correlation	,596**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	32
Y24	Pearson Correlation	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
JUMLAH	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

#### Lampiran 4 Uji Reliabilitas

##### Engagement Anggota

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,910	16

##### Sense of Community

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,925	23

#### Lampiran 5 Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,60787452
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,058
	Negative	-,056
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Lampiran 6 Uji Linieritas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sense of Community * Engagement Anggota	Between Groups	(Combined)	2386,774	21	113,656	2,498	,004
		Linearity	1559,351	1	1559,351	34,278	,000
		Deviation from Linearity	827,423	20	41,371	,909	,578
	Within Groups		2229,057	49	45,491		
	Total		4615,831	70			

### Lampiran 7 Analisis Deskriptif

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sense of Community	71	59	96	76,25	8,320
Engagement Anggota	71	40	68	51,23	6,314
Valid N (listwise)	71				

### Lampiran 8 Uji Kategorisasi Data

#### 1. Engagement Anggota

		Kategori			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Sedang	32	45,1	45,1	45,1
	Tinggi	39	54,9	54,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

## 2. Sense of Community

		Kategori			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Sedang	19	26,8	26,8	26,8
	Tinggi	52	73,2	73,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

### Lampiran 9 Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	25	35,2	35,2	35,2
	Perempuan	46	64,8	64,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

		X_Perempuan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Sedang	22	47,8	47,8	47,8
	Tinggi	24	52,2	52,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

		X_Lk			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Sedang	10	40,0	40,0	40,0
	Tinggi	15	60,0	60,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

		Y_Perempuan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Sedang	11	23,9	23,9	23,9
	Tinggi	35	76,1	76,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

		Y_Lk			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Sedang	8	32,0	32,0	32,0
	Tinggi	17	68,0	68,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

### Lampiran 10 Uji Korelasi

#### Correlations

		Sense_of_Community	Engagement_Anggota
Sense_of_Community	Pearson Correlation	1	,581**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	71	71
Engagement_Anggota	Pearson Correlation	,581**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	71	71

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

**Lampiran 11 Uji Korelasi Antar Aspek**

**Correlations**

		Vigor	Dedication	Absorption	Membership	Influence	Integration	Shared
Vigor	Pearson Correlation	1	,596**	,678**	,339**	,552**	,504**	,436**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Dedication	Pearson Correlation	,596**	1	,507**	,517**	,463**	,573**	,403**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Absorption	Pearson Correlation	,678**	,507**	1	,216	,349**	,405**	,318**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,071	,003	,000	,007
	N	71	71	71	71	71	71	71
Membership	Pearson Correlation	,339**	,517**	,216	1	,476**	,630**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,071		,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71

Influence	Pearson Correlation	,552**	,463**	,349**	,476**	1	,644**	,568**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000		,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Integration	Pearson Correlation	,504**	,573**	,405**	,630**	,644**	1	,640**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Shared	Pearson Correlation	,436**	,403**	,318**	,662**	,568**	,640**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,000	,000	,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71

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

**Lampiran 12 Tabulasi Data Penelitian**

a. Engagement Anggota

N o	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y2 0	Y2 1	Y2 2	Y2 3	JUMLA H
1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	73
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	73
4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	64
5	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	80
6	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	74
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	68
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	65
9	2	1	4	3	1	3	2	4	4	2	4	4	2	4	2	3	4	1	1	2	1	4	4	62
10	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	73
11	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
12	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	69
13	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	81
14	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	80
15	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4	1	4	2	1	4	3	2	4	70
16	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
17	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	84
18	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	71
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
21	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	63
22	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	60
23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	75
24	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	1	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	73



25	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	57
26	3	4	4	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	70
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	87
28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	76
29	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	68
30	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	71
31	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	64
32	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	66
33	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	71
34	2	2	2	2	3	3	4	1	2	2	3	4	2	3	4	1	2	2	3	3	1	4	3	3	58
35	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	75
36	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
37	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	69
38	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	72
39	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
40	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	84
41	3	3	1	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	56
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	65
43	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	79
44	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	72
45	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	80
46	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	71
47	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	77
48	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	71
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
50	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	1	3	4	4	4	72
51	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	62
52	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	73
53	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	77

54	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	76
55	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	84
56	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	66
57	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	78
58	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	76
59	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	72
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	2	2	66
61	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	76
62	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	85
63	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	78
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	84
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	89
66	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	72
67	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	68
68	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	73
69	2	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	69
70	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	2	2	3	3	4	71
71	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	76

b. Sense of Community

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	JUMLAH
1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	1	3	3	44
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	48
3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	47
4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	48
5	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	53
6	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	1	4	3	50

7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	46
8	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	38
9	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
10	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	44
11	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	61
12	1	2	3	3	3	3	1	2	2	4	3	3	2	3	3	3	41
13	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	53
14	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	49
15	2	3	3	3	4	3	1	1	1	4	3	4	2	2	4	2	42
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	46
19	3	4	4	1	4	4	2	3	4	4	4	4	3	1	4	4	53
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
21	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	51
22	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	42
23	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	55
24	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	45
25	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	1	42
26	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	49
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	59
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	50
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	48
30	3	4	4	4	4	3	1	2	2	4	2	4	3	3	3	3	49
31	4	4	3	2	3	4	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	41
32	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	45
33	3	2	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	1	2	3	46
34	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	38
35	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	46

36	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	51
37	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	52
38	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	47
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	46
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	60
41	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	41
42	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
43	3	4	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	52
44	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
45	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	3	55
46	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	41
47	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	43
48	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	55
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
50	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	1	3	3	49
51	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
52	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	49
53	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47
54	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	42
55	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	38
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
57	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	48
58	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	53
59	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	1	4	4	58
60	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	38
61	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	55
62	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	56
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
64	1	1	4	4	4	3	1	1	3	3	3	4	3	1	3	3	42

65	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	60
66	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	48
67	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	47
68	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	3	51
69	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	47
70	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	44
71	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	52