

**HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KONSELOR SEBAYA LSO OASIS**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh:

Galih Narendra Muhamad

(220401110131)

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

**2026**

**HALAMAN JUDUL**  
**HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI**  
**PADA KONSELOR SEBAYA LSO OASIS**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada**

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

**Disusun Oleh:**

**Galih Narendra Muhamad**

**(220401110131)**

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

**2026**

**LEMBAR PERSETUJUAN**



**HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KONSELOR SEBAYA LSO OASIS  
SKRIPSI**

Oleh

**Galih Narendra Muhamad**

**NIM. 220401110131**

**Telah disetujui oleh:**


<b>Dosen Pembimbing</b>	<b>Tanda Tangan Persetujuan</b>	<b>Tanggal Persetujuan</b>
<b>Dosen Pembimbing 1</b> <b><u>Rika Fuaturosida, S.Psi., MA</u></b> <b>NIP. 19830429201608012038</b>		10/3 2026
<b>Dosen Pembimbing 2</b> <b><u>Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si, Psi</u></b> <b>NIP. 197201181999031002</b>		10/3 2026

Malang, 15 Maret 2026

Mengetahui

Ketua Program Studi



  
**Dr. Ema Hidayati, M.A.**  
**198610092015032002**




**LEMBAR PENGESAHAN**  
**HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI**  
**PADA KONSELOR SEBAYA LSO OASIS**

**SKRIPSI**

Oleh  
Galih Narendra Muhamad  
NIM. 220401110131

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis  
Sidang Skripsi Pada tanggal 7 Mei 2026

**DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

<b>Penguji</b>	<b>Tanda Tangan Persetujuan</b>	<b>Tanggal Persetujuan</b>
<b>Sekretaris Ujian</b> <b><u>Rika Fuaturosida, MA</u></b> NIP. 19830429201608012038		11-06-2026
<b>Ketua Penguji</b> <b><u>Fuji Astutik, M. Psi</u></b> NIP. 199004072019032013		11-06-2026
<b>Penguji Utama</b> <b><u>Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M. Psi</u></b> NIP. 197505142000032003		11-06-2026

Disahkan oleh,

Dekan,



Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si

196710291994032001

**NOTA DINAS**

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 RESILIENSI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KONSELOR SEBAYA LSO OASIS**

Yang ditulis oleh:

Nama : Galih Narendra Muhamad  
NIM : 220401110131  
Program : S1 Psikologi

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

*Wassalamu 'alaikum wr.wb*

Malang, 10 maret 2026

Dosen Pembimbing 1



Rika Fuaturosida, S.Psi., MA

NIP. 19830429201608012038

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 RESILIENSI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KONSELOR SEBAYA LSO OASIS**

Yang ditulis oleh:

Nama : Galih Narendra Muhamad

NIM : 220401110131

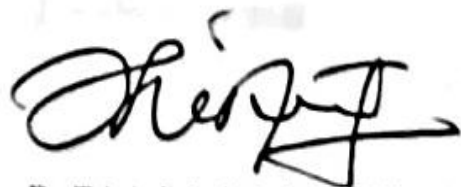
Program : S1 Psikologi

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

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Malang, 10 maret 2026

Dosen Pembimbing 2



Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si, Psi

NIP. 197201181999031002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Galih Narendra Muhamad

NIM : 220401110131

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “**HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KONSELOR SEBAYA LSO OASIS**” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Malang, 13 April 2026

Penulis



Galih Narendra Muhamad

NIM.220401110131

## MOTTO

“Tidak ada gunanya memiliki kecerdasan otak jika tidak memiliki komitmen dan integritas untuk menggunakannya demi kebaikan sesama.”

— *BJ Habibie (Presiden ke-3 RI & Ahli Dirgantara)*

إِهْدِنَا الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ ﴿٦﴾

“Bimbinglah kami ke jalan yang lurus”

(QS. Al-Fatihah: 6)

“

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **Skripsi ini penulis persembahkan kepada:**

Karya ini saya persembahkan sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah SWT, serta kepada Bapak Muhamad Bahaudin dan Sri Muliati, kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang tanpa batas, doa yang tiada henti, serta dukungan moral dan material dalam setiap langkah kehidupan saya. Terima kasih atas segala pengorbanan, kesabaran, dan cinta tanpa syarat yang selalu menjadi motivasi terbesar bagi saya untuk terus berjuang dan menyelesaikan pendidikan ini. Semoga karya ini menjadi wujud bakti dan ungkapan terima kasih atas segala perjuangan yang telah diberikan.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya juga saya sampaikan kepada dosen pembimbing saya, Ibu Rika Fuaturosida, S.Psi, M.A selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si, Psi selaku Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran dalam memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini. Kesabaran, ketelitian, dan ilmu yang diberikan menjadi bekal berharga bagi saya dalam menyelesaikan karya ilmiah ini. Semoga segala kebaikan dan dedikasi yang diberikan mendapat balasan yang berlipat dari Allah SWT.

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan bagi Allah SWT Tuhan sekalian alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Salawat dan salam semoga senantiasa Allah curahkan pada Nabi Muhammad SAW, pada keluarganya, sahabatnya serta pada umatnya yang selalu menjalankan sunnahnya. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari betul akan keterbatasan yang ada pada penulis, maka penulis yakin bahwa penulisan karya tulis ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan bimbingan serta kritik konstruktif dari berbagai pihak untuk perbaikan selanjutnya.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Tanpa kehadiran mereka, sangatlah berat untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Fina Hidayati, M.A, selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Rika Fuaturosida, S.Psi, M.A dan Bapak Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si, Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang berjasa memberikan arahan dan bimbingan.

5. Ibu Dr. Endah Kurniwati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog., selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan, kritik, dan saran yang membangun sehingga penulis dapat menyempurnakan skripsi ini dengan lebih baik.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi yang telah berbagi ilmu selama 8 semester yang telah ditempuh oleh peneliti.
7. Kedua orang tua tercinta, Ayah dan Ibu, yang selalu mendoakan serta memberikan dukungan yang menjadi sumber semangat bagi penulis sehingga mampu menyelesaikan studi.
8. Kepada kakak dan adik tercinta, Kak infa, Dini, dan Kak fitri. Terima kasih atas dukungan dan doa selama penulis menjalankan skripsi ini.
9. Kepada seluruh keluarga besar Robyong dan Tumpang, atas dukungan dan doa yang tiada henti.
10. Sahabat-sahabat “Selamanya aja” yang menjadi tempat untuk saling bercerita dan berdiskusi, terima kasih atas semangat dan kepercayaan dalam menjalani perjuangan ini, Jagad, Adil, Shandyka, dan Dayat.
11. Sahabat-sahabat “Gagag” yang menemani keseharian di perkuliahan,serta saling mengingatkan untuk bisa sukses bersama-sama, Alfina, Dina, Juliana, dan Intan.
12. Kawan-kawan KKM Mronjo, LSO Oasis *Peer Counselor*, UKM Kommust, Polaroid, Clinic Journal, Duta Fakultas Psikologi, Laboratorium Psikologi Terapan, dan Studio Poke, yang telah menjadi tempat tuk

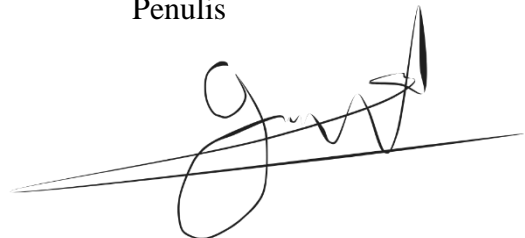
mengaktualisasikan diri dan memberikan pengalaman hidup dan berorganisasi yang berharga dan tak terlupakan

13. Adik-adik Panitia Duta yang selalu penuh semangat untuk terus belajar, Hasan, Nasywa, Wafi, Nabila, dan Pryanka.
14. Baskara Putra dengan albumnya “Lagipula Hidup Akan Berakhir” yang selalu menjadi inspirasi dalam berkarya.
15. Almarhum Alif “Pablo” Putra Aulia, yang telah menginspirasi dan menunjukkan bagaimana cara memandang dunia yang lebih luas.
16. Seluruh pihak yang terlibat dan ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Diharapkan skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Malang, 13 Maret 2026

Penulis



Galih Narendra Muhamad  
NIM.220401110131

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xviii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xix</b>
<b>المخلص</b> .....	<b>xx</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II</b> .....	<b>10</b>
<b>KAJIAN TEORI</b> .....	<b>10</b>
A. Komitmen Organisasi .....	10
1. Definisi Komitmen Organisasi .....	10
2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi .....	11
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	13
4. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam .....	14
B. Resiliensi.....	16
1. Definisi Resiliensi .....	16
2. Aspek Resiliensi .....	18

3.	Faktor yang Mempengaruhi Resiliensi.....	19
4.	Kajian Islam Resiliensi.....	20
C.	Hubungan Komitmen Organisasi dengan Resiliensi .....	23
D.	Kerangka Konseptual.....	24
E.	Hipotesis .....	25
<b>BAB III.....</b>	<b>.....</b>	<b>26</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>.....</b>	<b>26</b>
A.	Rancangan penelitian.....	26
B.	Identifikasi variabel .....	27
C.	Definisi Operasional .....	27
D.	Partisipan penelitian.....	28
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	30
F.	Validitas dan Reliabilitas .....	32
G.	Teknik analisis data.....	36
<b>BAB IV.....</b>	<b>.....</b>	<b>39</b>
<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>.....</b>	<b>39</b>
A.	Pelaksanaan Penelitian.....	39
1.	Gambaran Lokasi Penelitian.....	39
2.	Visi dan Misi LSO <i>Peer Counseling</i> OASIS.....	40
3.	Waktu dan Tempat .....	40
4.	Partisipan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B.	Hasil Penelitian .....	41
1.	Uji Asumsi.....	41
2.	Analisis Deskriptif.....	43
3.	Uji Hipotesis.....	54
4.	Pembahasan Hasil penelitian .....	55
<b>BAB V .....</b>	<b>.....</b>	<b>69</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>.....</b>	<b>69</b>
A.	Kesimpulan .....	69
B.	Saran .....	70
1.	Bagi Anggota LSO Oasis (Konselor sebaya) .....	70
2.	Bagi Pengurus Organisasi LSO Oasis .....	70
3.	Bagi Penelitian selanjutnya .....	71

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Anggota Konselor sebaya LSO Oasis.....	29
Tabel 3. 2 <i>Blueprint</i> Skala OCQ.....	31
Tabl 3. 3 <i>Blueprint</i> Skala Resiliensi.....	31
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi.....	34
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Skala Resiliensi .....	35
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 3. 7 Kategorisasi .....	38
Tabel 4. 1 Uji Normalitas.....	41
Tabel 4. 2 Uji Linearitas.....	43
Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif .....	44
Tabel 4. 4 Perhitungan Kategorisasi .....	45
Tabel 4. 5 Kategorisasi Komitmen Organisasi .....	45
Tabel 4. 6 Kategorisasi Resilensi Umum.....	46
Tabel 4. 7 Kategorisasi Komitmen Organisasi Berdasarkan Generasi Anggota ..	46
Tabel 4. 8 Kategorisasi Resilensi Berdasarkan Generasi Anggota .....	47
Tabel 4. 9 Analisis Kontribusi Aspek Skala Komitmen Organisasi .....	49
Tabel 4. 10 Kontribusi Aspek Skala Komitmen Organisasi Gen 15 .....	50
Tabel 4. 11 Kontribusi Aspek Skala Komitmen Organisasi Gen 16 .....	50
Tabel 4. 12 Kontribusi Aspek Skala Komitmen Organisasi Gen 17 .....	51
Tabel 4. 13 Analisis Kontribusi Aspek Skala Resiliensi .....	52
Tabel 4. 14 Kontribusi Aspek Resiliensi Gen 15.....	52
Tabel 4. 15 Kontribusi Aspek Resiliensi Gen 16.....	53
Tabel 4. 16 Kontribusi Aspek Resiliensi Gen 17.....	53
Tabel 4. 17 Uji Korelasi.....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 3. 1 Skema Hubungan Variabel .....	27
Gambar 4. 1 Diagram Tingkat Resiliensi dan Komitmen Organisasi.....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Komitmen Organisasi .....	76
Lampiran 2. Skala Resiliensi.....	78
Lampiran 3. Skor aitem Komitmen Organisasi .....	79
Lampiran 4. Skor Aitem Resiliensi.....	82
Lampiran 5. Uji Validitas Resiliensi.....	85
Lampiran 6. Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	88
Lampiran 7. Reliabilitas Skala Resiliensi .....	92
Lampiran 8. Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi.....	92
Lampiran 9. Analisis Data.....	93
Lampiran 10. Hasil Turnitin.....	95

## ABSTRAK

Galih Narendra Muhamad, (2026). Hubungan Resiliensi dengan Komitmen Organisasi pada Konselor Sebaya LSO Oasis. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

---

---

### **Pembimbing :**

Rika Fuaturosida, S.Psi., M.A

Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si., Psi

### **Kata Kunci :**

Resiliensi, Komitmen Organisasi, Konselor Sebaya, Organisasi Mahasiswa

Konselor sebaya memiliki peran penting dalam memberikan dukungan psikologis kepada mahasiswa, namun di sisi lain mereka juga menghadapi berbagai tuntutan akademik, organisasi, dan emosional yang dapat memengaruhi keterlibatan mereka dalam organisasi. Kemampuan untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit dari tekanan menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan peran tersebut. Salah satu faktor yang diduga berhubungan dengan komitmen organisasi adalah resiliensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan komitmen organisasi pada anggota Konselor Sebaya LSO Oasis Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Partisipan penelitian berjumlah 105 anggota aktif Konselor Sebaya LSO Oasis yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala resiliensi yang disusun berdasarkan aspek kemampuan adaptasi, pemulihan, dan ketangguhan, serta skala komitmen organisasi berdasarkan dimensi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Data dianalisis menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan komitmen organisasi, dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,321$  dan  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas anggota memiliki tingkat resiliensi pada kategori sedang (70,5%) dan komitmen organisasi pada kategori sedang (62,9%). Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan beradaptasi, pulih dari tekanan, dan mempertahankan ketangguhan berperan dalam mendukung keterikatan, loyalitas, serta rasa tanggung jawab anggota terhadap organisasi.

## ABSTRACT

Muhamad, Galih Narendra (2026). The Relationship between Resilience and Organizational Commitment among Peer Counselors of LSO Oasis. Undergraduate Thesis. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

---

### **Supervisor :**

Rika Fuaturosida, S.Psi., M.A

Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si., Psi

### **Keywords :**

Resilience, Organizational Commitment, Peer Counselors, Student Organization

Peer counselors play an important role in providing psychological support for university students. However, they also face various academic, organizational, and emotional demands that may affect their commitment to the organization. The ability to adapt, recover, and remain resilient in the face of challenges is considered an important factor in maintaining organizational involvement. Resilience is one of the psychological factors that is presumed to be associated with organizational commitment. Therefore, this study aimed to examine the relationship between resilience and organizational commitment among peer counselors of LSO Oasis, Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

This study employed a quantitative approach with a correlational research design. The participants consisted of 105 active members of LSO Oasis Peer Counselors selected using a total sampling technique. Data were collected using a resilience scale based on the dimensions of adaptability, recovery, and toughness, as well as an organizational commitment scale based on the dimensions of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. The data were analyzed using Pearson Product Moment correlation to determine the relationship between the two variables.

The results revealed a positive and significant relationship between resilience and organizational commitment, with a correlation coefficient of  $r = 0.321$  and a significance value of  $p = 0.001$  ( $p < 0.05$ ). These findings indicate that higher levels of resilience are associated with higher levels of organizational commitment among peer counselors. In addition, the majority of participants demonstrated a moderate level of resilience (70.5%) and a moderate level of organizational commitment (62.9%). These findings suggest that the ability to adapt, recover from difficulties, and maintain psychological toughness contributes to members' attachment, loyalty, and sense of responsibility toward the organization.

## المخلص

محمد، غالب ناريندرا (2026). (العلاقة بين المرونة النفسية والالتزام التنظيمي لدى المستشارين رسالة جامعية. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية. LSO Oasis الأقران في منظمة الحكومية مالانج.

المشرفان

ريكا فواتوروسيدا، ماجستير

الدكتور تريستيادي أردي أرداني، ماجستير، أخصائي نفسي

الكلمات المفتاحية :

المرونة النفسية، الالتزام التنظيمي، المستشارون الأقران، المنظمة الطلابية

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المرونة النفسية والالتزام التنظيمي لدى المستشارين الأقران في وتشير المرونة النفسية إلى قدرة الفرد على التكيف مع التغيرات، والتعافي من LSO Oasis منظمة الضغوط النفسية، والمحافظة على الصمود عند مواجهة الصعوبات. أما الالتزام التنظيمي فيشير إلى مستوى الارتباط العاطفي والولاء ورغبة الفرد في الاستمرار كعضو في المنظمة. تنطلق هذه الدراسة من أهمية امتلاك الأعضاء قدرة نفسية مرنة تساعدهم على الحفاظ على مشاركتهم ومسؤوليتهم في أداء دورهم كمستشارين أقران داخل المنظمة.

استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي بتصميم بحث ارتباطي. وتكونت عينة الدراسة من 105 من أعضاء وتم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة الشاملة. جُمعت، LSO Oasis المستشارين الأقران في منظمة البيانات باستخدام مقاييس نفسية لقياس المرونة النفسية والالتزام التنظيمي. وتم تحليل البيانات باستخدام اختبار ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة العلاقة بين متغيري الدراسة، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية والالتزام التنظيمي وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما ارتفع  $p = 0.001$  بمستوى دلالة  $r = 0.321$  حيث بلغ معامل الارتباط مستوى المرونة النفسية لدى الأفراد ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي لديهم. كما أظهرت نتائج تحليل الأبعاد أن بعد القدرة على التكيف كان الأكثر إسهامًا في متغير المرونة النفسية، في حين كان بعد الالتزام المعياري هو البعد الأكثر بروزًا في متغير الالتزام التنظيمي.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن المرونة النفسية تعد من العوامل النفسية المهمة التي تسهم في تعزيز الالتزام، التنظيمي لدى الأعضاء. ولذلك فإن تعزيز المرونة النفسية من خلال برامج تدريبية لتنظيم الانفعالات وإدارة الضغوط، وتعزيز الدعم الاجتماعي داخل المنظمة يمكن أن يسهم في زيادة مشاركة الأعضاء واستدامة دورهم كمستشارين أقران في البيئة الجامعية.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu wadah penting dalam pengembangan diri mahasiswa di perguruan tinggi. Melalui organisasi, mahasiswa tidak hanya memperoleh kesempatan untuk mengasah keterampilan kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim, tetapi juga belajar berperan aktif dalam memecahkan masalah sosial di lingkungannya. Salah satu bentuk organisasi kemahasiswaan yang memiliki kontribusi strategis adalah lembaga yang bergerak di bidang layanan konseling sebaya (*peer counseling*). Di beberapa perguruan tinggi, *peer counseling* menjadi ujung tombak dalam memberikan dukungan emosional awal bagi mahasiswa yang mengalami kesulitan akademik maupun personal. Lembaga Semi Otonom (LSO) Oasis Konselor sebaya merupakan salah satu contoh organisasi yang bergerak di bidang ini. Keberadaan Oasis menunjukkan adanya perhatian terhadap isu kesehatan mental di kalangan mahasiswa dan pentingnya dukungan sebaya sebagai alternatif layanan awal sebelum mengakses bantuan profesional.

Konselor sebaya di perguruan tinggi menjalankan fungsi ganda: sebagai mahasiswa yang harus memenuhi tuntutan akademik dan sebagai pemberi dukungan emosional bagi rekan sejawat. Kombinasi peran ini memunculkan potensi *role conflict* dan *role strain* yang perlu diakui dalam desain program *peer counselling* (Pointon-Haas et al., 2024; Topping, 2022). Di sisi lain, mereka menjalankan peran sebagai pemberi layanan konseling sebaya, yakni mendengarkan permasalahan, memberikan dukungan, serta menjaga kerahasiaan konseli. Tumpang tindih peran ini membuat konselor sebaya menghadapi tekanan psikologis yang unik, misalnya harus menyeimbangkan jadwal akademik dengan tugas konseling, menghadapi cerita klien yang penuh emosi, hingga mengelola ekspektasi organisasi terkait keberlangsungan program kerja. Tekanan yang terus-menerus ini dapat menimbulkan risiko psikologis, salah satunya burnout, yang

dalam jangka panjang berpotensi mengurangi keterikatan anggota terhadap organisasi (Maslach & Leiter, 2016).

Berbagai penelitian di sisi lain menunjukkan bahwa *peer counseling* memberikan dampak positif yang signifikan bagi pelajar dan mahasiswa sebagai penerima layanan. Penelitian yang dilakukan oleh Astiti (2019) menunjukkan bahwa implementasi konseling sebaya efektif dalam membantu siswa MAN Yogyakarta II menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi, dengan tahapan pemilihan calon penasihat, tanya jawab, dan pelaksanaan konseling yang terstruktur. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Mufida dan Istati (2020) di UIN Suska Riau, yang menemukan bahwa konseling teman sebaya berbasis Islam berperan dalam mengurangi kecemasan mahasiswa melalui pendekatan halaqah yang bersifat preventif, kuratif, reservatif, dan pengembangan. Sementara itu, penelitian terbaru dari UIN Ar-Raniry mengungkapkan bahwa *peer counseling* memberikan dukungan emosional, akademik, dan motivasi yang signifikan bagi mahasiswa dalam menyelesaikan studi akhir, khususnya dalam meningkatkan keterbukaan komunikasi, manajemen waktu, serta mengurangi stres (Avida et al., 2024). Temuan-temuan ini menegaskan bahwa *peer counseling* memiliki peran penting dalam mendukung kesejahteraan psikososial mahasiswa di perguruan tinggi.

Fenomena tekanan psikologis pada konselor sebaya juga terlihat nyata dalam hasil pra-penelitian yang dilakukan peneliti dengan metode observasi dan wawancara pada bulan September 2025 terhadap anggota aktif LSO Oasis. Dari 16 anggota yang dihubungi, sebanyak 9 orang (60%) mengaku mengalami kelelahan emosional setelah menjalankan tugas konseling sebaya, terutama ketika menghadapi masalah berat seperti konflik keluarga atau tekanan akademik dari konseli, adapun dalam salah satu wawancara dengan anggota konselor sebaya yang mengungkapkan bahwa:

*“Kalau dibilang capek, iya, tapi bukan capek fisik ya... lebih ke capek di dalam. Kadang habis sesi, saya merasa kayak energi saya disedot habis. Apalagi kalau konselinya cerita hal-hal yang berat, misalnya tentang orang tuanya yang bercerai atau masalah keluarga yang nggak pernah selesai. Saya ikut sedih, bahkan sampai kepikiran juga. Pernah juga saya mimpiin kasusnya, karena mungkin terlalu dibawa aja dalam empati.*

*Ya sebagai konselor sebaya, saya tahu tugas saya mendengarkan dan mendampingi, tapi tetap aja kadang agak susah si buat nggak ikut terbawa perasaan apalagi kalau sebenarnya kasusnya itu relate. Terus setelah sesi, saya kadang nggak bisa langsung lanjut ngerjain tugas kuliah. Kepala saya penuh, kayak butuh waktu buat 'bersih-bersih pikiran'. Biasanya saya duduk bareng temen-temen konselor sebaya lain dan ngobrolin hal-hal yang seru aja kayak diskusi kecil yang ringan, kalau di oasis itu ada namanya disk'o sih dan itu lumayan cukup menetralkan.” (MS, 20 tahun, 13 September 2025)*

Sebanyak 7 orang (46,6%) juga menyatakan kesulitan menjaga keseimbangan antara peran sebagai mahasiswa dan sebagai anggota LSO Oasis, termasuk dalam menjadi konselor sebaya. Beberapa di antaranya menunjukkan gejala burnout, seperti berkurangnya semangat menghadiri rapat, merasa tanggungjawabnya tidak pernah tuntas, hingga muncul pikiran untuk berhenti dari organisasi. Beberapa anggota bahkan menyatakan merasa “*sudah tidak punya energi lagi untuk fokus di Oasis*” atau “*kadang dateng rapat sedatengnya aja gitu*” setelah intensif menjalankan peran selama satu setengah semester. Data ini mengindikasikan bahwa burnout bukan sekadar konsep teoritis, melainkan kenyataan yang dialami anggota Oasis.

Hasil pra-penelitian tersebut tidak hanya menunjukkan adanya tekanan emosional, tetapi juga mengindikasikan munculnya permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi anggota. Beberapa anggota menunjukkan indikasi melemahnya komitmen organisasi, seperti menurunnya motivasi untuk mengikuti kegiatan organisasi, berkurangnya semangat menghadiri rapat, merasa tanggung jawab organisasi semakin berat, serta munculnya keinginan untuk mengurangi keterlibatan dalam aktivitas LSO Oasis. Indikasi tersebut menunjukkan adanya penurunan keterikatan emosional, partisipasi, dan loyalitas anggota terhadap organisasi. Dengan demikian, tekanan psikologis dan gejala burnout yang dialami anggota berpotensi memengaruhi keberlanjutan komitmen organisasi, terutama dalam mempertahankan keterlibatan aktif sebagai konselor sebaya. keterikatan dan loyalitas anggota terhadap organisasi.

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi konseling sebaya karena berkaitan dengan loyalitas

anggota, konsistensi keterlibatan, serta kualitas pelaksanaan layanan dan program kerja organisasi. Anggota yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung tetap bertahan, aktif berkontribusi, dan mampu menjalankan tanggung jawab organisasi meskipun menghadapi berbagai tekanan akademik maupun emosional. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan penurunan partisipasi anggota, meningkatnya keinginan keluar dari organisasi, hingga terganggunya keberlangsungan layanan konseling sebaya di lingkungan kampus.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi berperan penting untuk keberlangsungan konseling sebaya sebagai layanan psikososial di lingkungan pendidikan. Namun, di balik keberhasilan tersebut, muncul pertanyaan mengenai bagaimana kondisi psikologis para pemberi layanan itu sendiri, yakni para konselor sebaya.

Literatur internasional maupun lokal mengingatkan bahwa pemberi layanan konseling, baik profesional maupun sebaya, rentan mengalami kelelahan emosional akibat paparan masalah klien. Figley (1996) menekankan bahwa konselor sering menghadapi "*compassion fatigue*," yaitu kelelahan karena terus-menerus bersentuhan dengan emosi negatif orang lain. Tekanan semacam ini juga dialami oleh konselor sebaya, terlebih mereka tidak memiliki pelatihan profesional seluas konselor bersertifikat. Hayes, Gelso, Van Wagoner, dan Diemer (1991, sebagaimana dikutip dalam Figley, 1996) mengidentifikasi lima kualitas utama yang mendukung efektivitas konselor dalam menghadapi dinamika emosional klien, yaitu kemampuan mengelola kecemasan, keterampilan konseptualisasi, kapasitas empati, wawasan diri, serta integrasi diri. Berdasarkan dari kelima aspek tersebut, wawasan diri dan integrasi diri dipandang sebagai faktor yang paling berpengaruh.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa konselor sangat rentan mengalami burnout akibat tuntutan pekerjaan yang berat dan minimnya dukungan sosial, yang berdampak pada penurunan profesionalitas (Maya Ningrat et al., 2023). Selain itu, penelitian lain menegaskan bahwa burnout pada konselor dapat diminimalisir melalui praktik *self-care* yang berperan menjaga *psychological well-being* serta keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional (Habiba et al., 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, selain memperhatikan manfaat *peer counseling* bagi klien, perlu juga diteliti faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan keberlangsungan komitmen para konselor sebaya.

LSO Oasis dipilih sebagai lokasi penelitian karena organisasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan organisasi mahasiswa pada umumnya. Selain menjalankan kegiatan organisasi, anggota LSO Oasis juga berperan sebagai konselor sebaya yang memberikan dukungan emosional dan pendampingan psikologis kepada mahasiswa lain. Peran tersebut menuntut anggota untuk mampu menjaga stabilitas emosional, mempertahankan keterlibatan organisasi, serta menjalankan tanggung jawab pelayanan secara konsisten. LSO Oasis juga memiliki karakteristik yang relatif berbeda dibandingkan beberapa organisasi *peer counseling* di perguruan tinggi lain. Pada beberapa perguruan tinggi, seperti *peer counselor* di Universitas Negeri Malang maupun *Psychology Club* Universitas Muhammadiyah Malang, layanan konseling sebaya melibatkan mahasiswa dari berbagai latar belakang program studi. Sementara itu, anggota konselor sebaya di LSO Oasis seluruhnya berasal dari mahasiswa Program Studi Psikologi. Kondisi ini menjadikan anggota LSO Oasis memiliki keterkaitan yang lebih dekat dengan pengetahuan psikologi, keterampilan dasar konseling, serta pemahaman mengenai dinamika psikologis individu.

Latar belakang keilmuan psikologi yang dimiliki anggota LSO Oasis juga menyebabkan mereka memiliki keterlibatan emosional yang lebih intens dalam menjalankan peran sebagai konselor sebaya. Mereka tidak hanya dituntut memahami kondisi psikologis konseli secara teoritis, tetapi juga diharapkan mampu memberikan dukungan emosional secara empatik dalam praktik sehari-hari. Tuntutan tersebut berpotensi memunculkan tekanan psikologis yang lebih kompleks sehingga komitmen organisasi menjadi aspek penting yang perlu dipertahankan agar keberlangsungan layanan konseling sebaya tetap berjalan secara optimal.

Anggota organisasi membutuhkan kemampuan psikologis yang dapat membantu mereka bertahan dan tetap terlibat dalam organisasi ketika menghadapi berbagai tuntutan tersebut, Salah satu faktor psikologis yang diduga berperan dalam

mempertahankan komitmen organisasi adalah resiliensi. Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk pulih dari tekanan dan kesulitan (Masten, 2001a). Resiliensi bukan hanya sifat bawaan, melainkan sebuah proses dinamis yang melibatkan faktor individu, sosial, dan lingkungan. Dalam konteks mahasiswa, resiliensi berperan penting untuk menghadapi tekanan akademik, tugas akhir, maupun masalah interpersonal (Windle, 2011). Beberapa penelitian lokal menunjukkan bahwa tingkat resiliensi mahasiswa bervariasi dan berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis mereka (Alfath et al., 2025; Nuraini et al., 2025). Bagi konselor sebaya, resiliensi sangat relevan karena memungkinkan mereka tetap mampu berempati tanpa kehilangan energi emosional, mengelola beban kerja organisasi, serta mempertahankan rasa kompetensi meski menghadapi kasus yang kompleks.

Faktor lain yang krusial bagi keberlangsungan organisasi selain resiliensi adalah komitmen organisasi. Meyer dan Allen (2022) membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi: *affective commitment* (keterikatan emosional), *continuance commitment* (pertimbangan biaya-manfaat), dan *normative commitment* (rasa kewajiban). Pada konteks organisasi mahasiswa, komitmen organisasi tercermin dari seberapa dalam anggota merasa bagian dari organisasi, kesediaan meluangkan waktu, serta ketekunan dalam menjalankan peran. Sebaliknya, komitmen yang menurun akibat stres atau burnout dapat menyebabkan anggota menarik diri, menurunkan partisipasi, bahkan keluar dari organisasi.

Uraian tersebut memperkuat dugaan bahwa resiliensi dapat menjadi faktor pelindung yang membantu anggota bertahan dalam menghadapi tekanan. Anggota dengan resiliensi tinggi mungkin lebih mampu mengatasi kelelahan emosional dan tetap berkomitmen pada organisasi, sedangkan anggota dengan resiliensi rendah lebih rentan kehilangan motivasi.

Resiliensi berpotensi memiliki hubungan jika dikaitkan dengan komitmen organisasi. Individu yang resilien mampu menghadapi tekanan tanpa mudah menyerah, sehingga lebih mungkin untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi meskipun menghadapi tantangan. Sebaliknya, individu dengan resiliensi rendah rentan mengalami burnout dan kehilangan keterikatan. Oleh karena itu, penting

untuk meneliti secara empiris apakah terdapat hubungan signifikan antara resiliensi dengan komitmen organisasi pada anggota LSO Oasis. Namun, kajian yang secara khusus meneliti hubungan antara resiliensi dan komitmen organisasi pada konselor sebaya masih terbatas, khususnya di Indonesia.

Mayoritas penelitian sebelumnya menitikberatkan pada konteks organisasi formal atau perusahaan, sementara studi dalam ranah organisasi mahasiswa masih jarang dilakukan. Kajian mengenai komitmen organisasi pada umumnya masih didominasi oleh penelitian di sektor formal, khususnya pada konteks perusahaan dan lingkungan kerja profesional. Tinjauan literatur oleh Fitriana dan Izzati (2025) menunjukkan bahwa perhatian ilmiah terhadap organisasi non-formal, termasuk organisasi mahasiswa, masih relatif terbatas. Sementara itu, penelitian dalam lingkup organisasi berbasis kerelawanan, seperti pada relawan pramuka (Rahmawati et al., 2014) maupun pada anggota himpunan mahasiswa (Permatasari et al., 2024), memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi juga berperan penting dalam menjaga loyalitas dan keberlangsungan organisasi di luar ranah perusahaan. Kesenjangan kajian ini menegaskan urgensi penelitian mengenai komitmen organisasi dalam konteks organisasi mahasiswa, salah satunya pada LSO Oasis yang berfokus pada layanan konseling sebaya. Kekosongan inilah yang menjadikan penelitian tentang hubungan resiliensi dan komitmen organisasi di LSO Oasis relevan dan penting.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada tiga aspek. Pertama, dari sisi teoritis, penelitian ini akan menambah literatur tentang hubungan resiliensi dan komitmen organisasi dalam konteks organisasi non-profit dan mahasiswa, khususnya layanan konseling sebaya yang masih jarang diteliti. Kedua, dari sisi praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar pengembangan program peningkatan resiliensi bagi konselor sebaya, misalnya melalui pelatihan regulasi emosi, *peer supervision*, atau program *self-care*. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen anggota dan menjaga keberlangsungan layanan konseling sebaya. Ketiga, dari sisi metodologis, penelitian ini juga berkontribusi pada validasi instrumen resiliensi dan komitmen organisasi di kalangan mahasiswa Indonesia. Penelitian ini memiliki urgensi tinggi baik secara ilmiah maupun praktis dalam

mendukung keberlangsungan LSO Oasis sebagai penyedia layanan konseling sebaya.

Penelitian ini juga penting karena menyangkut kualitas layanan psikologis yang diberikan kepada mahasiswa lain. Jika konselor sebaya mengalami burnout, maka efektivitas konseling bisa menurun, bahkan berisiko menimbulkan efek negatif terhadap klien. Di sisi lain, dengan memahami peran komitmen organisasi, pengurus dapat menyusun strategi untuk meningkatkan keterikatan anggota dan mencegah kelelahan emosional yang berlebihan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini Adalah “Apakah terdapat hubungan antara resiliensi dengan komitmen organisasi pada konselor sebaya LSO Oasis?”.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat resiliensi pada anggota Konselor sebaya LSO Oasis?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada anggota Konselor sebaya LSO Oasis?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan komitmen organisasi pada anggota konselor sebaya LSO Oasis?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui tingkat resiliensi pada anggota konselor sebaya LSO Oasis.
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi pada anggota konselor sebaya LSO Oasis.
3. Menganalisis hubungan antara resiliensi dengan komitmen organisasi pada anggota konselor sebaya LSO Oasis.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi organisasi dan psikologi pendidikan. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara resiliensi dan komitmen organisasi pada konteks

organisasi non-profit mahasiswa, yang masih relatif jarang dikaji dibandingkan dengan konteks organisasi formal atau dunia kerja profesional. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi ilmiah bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor psikologis yang memengaruhi keterikatan dan ketahanan anggota dalam organisasi mahasiswa, terutama dalam lembaga yang bergerak di bidang layanan konseling sebaya (*peer counseling*).

## 2. Manfaat Praktis

### a) Bagi Pengurus dan Anggota konselor sebaya LSO Oasis.

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merancang program penguatan resiliensi bagi anggota, seperti pelatihan regulasi emosi, pengelolaan stres, dan dukungan sosial internal organisasi. Program tersebut diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi, mencegah burnout, serta menjaga motivasi dan keberlanjutan layanan konseling sebaya di lingkungan kampus.

### b) Bagi Mahasiswa dan Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini dapat menjadi referensi awal dan sumber pembelajaran bagi mahasiswa lain yang tertarik meneliti tema serupa, baik mengenai resiliensi, komitmen organisasi, burnout, maupun dinamika psikologis dalam organisasi mahasiswa. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi pijakan untuk penelitian lanjutan yang mengeksplorasi variabel lain seperti dukungan sosial, motivasi berorganisasi, atau kepuasan peran dalam konteks *peer counseling*.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Komitmen Organisasi**

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

Komitmen organisasi merupakan konsep psikologis yang menggambarkan sejauh mana individu merasa terikat secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap organisasinya. Meyer dan Allen (2022) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “keadaan psikologis yang mencirikan hubungan individu dengan organisasi serta berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut.” Artinya, komitmen mencerminkan keterikatan yang membuat seseorang tetap berada dalam organisasi bukan hanya karena kebutuhan, tetapi juga karena keinginan dan rasa tanggung jawab.

Porter, Steers, Mowday, dan Boulian (1974) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat identifikasi dan keterlibatan seseorang terhadap organisasi tertentu, yang ditandai oleh tiga hal: (1) kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, (2) kesediaan untuk berusaha keras demi kepentingan organisasi, dan (3) keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2019), komitmen organisasi mengacu pada tingkat sejauh mana seorang karyawan atau anggota mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, serta ingin tetap menjadi bagian darinya. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin besar pula kemungkinan seseorang menunjukkan loyalitas dan perilaku prososial dalam organisasi.

Komitmen organisasi dalam konteks organisasi mahasiswa dapat dipahami sebagai keterikatan emosional dan moral mahasiswa terhadap unit kegiatan yang diikutinya. Anggota yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan partisipasi aktif, rasa memiliki, dan kesediaan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi meskipun dihadapkan pada berbagai tuntutan akademik maupun personal.

Definisi yang telah diungkapkan dari beberapa tokoh-tokoh membuat kesimpulan bahwa komitmen dalam berorganisasi merupakan gambaran sikap individu yang ditunjukkan dengan loyalitas serta usaha yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.

## 2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1991) menjelaskan terdapat tiga komponen yang merupakan karakteristik komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

### a. *Affective commitment*

*Affective commitment* atau komitmen afektif dapat diartikan sebagai keterkaitan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan yang positif pada sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat dapat mengidentifikasikan organisasi dan memiliki keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut. Gambaran karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat adalah karyawan tersebut akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

### b. *Continuance commitment*

*Continuance commitment* atau komitmen kontinuans menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi. Sejalan dengan pendapat Backer bahwa komitmen kontinuans merupakan kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain atau alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian yang besar. Karyawan yang bekerja berdasarkan komitmen kontinuans dapat bertahan dalam sebuah organisasi karena mereka membutuhkan melakukan pekerjaan tersebut karena adanya pilihan lain.

### c. *Normative commitment*

*Normative commitment* atau komitmen normatif merefleksikan perasaan akan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Komitmen ini berkaitan dengan perasaan wajib karyawan untuk tetap bekerja dalam

sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi tersebut.

Steers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga aspek yaitu:

a. Identifikasi

Identifikasi merupakan wujud dari penerimaan dan keyakinan individu terhadap tujuan dan nilai dari sebuah organisasi dan ini merupakan dasar dari sebuah komitmen terhadap organisasi. Aspek ini bisa dilihat dari perilaku individu yang memiliki kesamaan nilai dan tujuan dengan sebuah organisasi yang diikuti sehingga ada penerimaan terhadap kebijakan dan kebanggaan menjadi anggota dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi dimodifikasi agar dapat mengembangkan aspek identifikasi dengan memasukkan beberapa tujuan pribadi para anggota atau karyawan meliputi kebutuhan dan keinginannya kedalam tujuan organisasi sehingga akan menciptakan suasana yang saling mendukung antara para karyawan dengan organisasi. Suasana yang nyaman dalam sebuah organisasi dapat membuat karyawan dengan suka rela menyumbangkan sesuatu demi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan organisasi saja melainkan juga kebutuhan pribadi mereka.

b. Keterlibatan

Keterlibatan digambarkan sebagai kesediaan individu dalam berpartisipasi sungguh-sungguh dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Keterlibatan individu akan membuat mereka mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja. Salah satu cara yang dapat memancing keterlibatan karyawan atau individu dengan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan sehingga ini dapat menumbuhkan keyakinan pada individu bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama. Selain itu, keterlibatan seperti yang dijelaskan sebelumnya dapat menumbuhkan rasa diterima bahwa

individu merupakan bagian yang utuh dari sebuah organisasi dan memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan hasil keputusan bersama karena rasa ketertarikan akan apa yang telah mereka ciptakan.

c. Loyalitas

Loyalitas individu terhadap organisasi memiliki makna kesediaan individu untuk mempertahankan hubungannya dengan organisasi ataupun jika perlu mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan balasan. Loyalitas terhadap organisasi merupakan bentuk evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara individu dengan organisasi. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi akan merasakan loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Steers dan Porter (1983) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen ada empat kategori, yaitu:

a. Karakteristik Personal

Faktor ini mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras dan faktor kepribadian. Tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap organisasi.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya individu yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan individu yang menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen.

c. Karakteristik Struktural

Karakteristik struktural mencakup derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan fungsi kontrol dalam organisasi. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

#### d. Pengalaman Bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis individu terhadap organisasi. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap organisasi sejauh menyangkut taraf seberapa besar individu percaya bahwa organisasi memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan dan seberapa besar harapan-harapan individu dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya dalam sebuah organisasi.

#### 4. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa untuk mencapai hasil yang maksimal harus dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan bersama. Kesungguhan ini yang akan mendorong adanya konsistensi diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala resiko baik secara lahiriyah maupun bathiniyah. Allah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: “Tuhan Kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: “Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih, dan gembirakanlah mereka dengan surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu”. QS. Fussilat: 30 (Al-Qur’an dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, 2005)

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia harus menetapkan pendirian dengan sungguh-sungguh dan tidak melepaskan pendiriannya dengan mudah. Teguh pendirian adalah tegak lurus, teguh tegap dengan pendirian. Tidak bergeser maupun tidak beranjak. Tidak condong kekanan ataupun kekiri, tidak dapat dimundurkan kebelakang ataupun dimajukan kemuka, dengan arti keluar dari tempt berdiri (Hamka, 2003). Penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa dengan

adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri seseorang maka hal ini akan mendorong seseorang untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi sampai tujuan bersama dapat tercapai. Keteguhan hati yang tetap konsisten disebut dengan istiqomah. Dalam Al-Qur'an Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”. QS. Al-Anfal: 27 (Al-Qur'an dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, 2005)

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk taat kepada-Nya serta menjalankan amanah yang telah diberikan kepada manusia. Segala sesuatu yang telah dipercayakan kepada kita sebagai manusai merupakan sebuah kewajiban dan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sama halnya dengan organisasi yang merupakan sebuah kewajiban ketika kita sudah masuk dalam organisasi dan mengikuti ikrar keanggotaannya agar setia dan taan terhadap pimpinan dan aturan yang ditetapkan. Ketika individu mengingkari atau mengabaikan aturan dan perintah yang merupakan amanah maka artinya mereka telah mengingkari janji yang telah mereka ucapkan.

Sebuah organisasi sangat tergantung pada manusia yang ada didalamnya. Manusia adalah penentu kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi. Konsekuensinya diberikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi perubahan adalah komitmen mereka pada organisasi. Manusia dapat berargumentasi bahwa ia yang lebih berkomitmen pada organisasi lebih dapat menerima perubahan daripada orang yang kurang berkomitmen terhadap organisasinya, dimana perubahan tersebut bermanfaat bagi organisasi dan tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan sebuah organisasi (Jamil, 2007). Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang dapat dilihat dalam setiap aktivitas yang ia lakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT merupakan wujud

dari komitmen manusia sebagai makhluk ciptaan Allah. Allah SWT berfirman dalam Al Qur'an Surat An-Nisa ayat 146:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ  
وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Kecuali orang-orang yang bertaubat memperbaiki diri dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan dengan tulus ikhlas (menjalankan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu bersama-sama orang-orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman”. QS. An-Nisa: 146 (Al-Qur'an dan Terjemahnya, 2005)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pahala yang besar merupakan balasan bagi manusia yang bertaubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada agama Allah SWT dan tulus ikhlas mengerjakan perintah agama karena Allah. Maksud dari mengadakan perbaikan adalah berbuat pekerjaan-pekerjaan yang baik untuk menghilangkan akibat-akibat yang jelek dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan. Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam Islam komitmen organisasi adalah komponen yang penting dalam hidup manusia. Islam sendiri memandang sebuah komitmen organisasi sebagai kesanggupan manusia untuk menjalankan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya di hari akhir, dengan adanya keyakinan (keteguhan hati) yang kuat dalam diri manusia sebagai anggota dari sebuah organisasi, akan mendorong ia untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani organisasinya hingga tercapai tujuan organisasi yang menjadi kesepakatan bersama.

## **B. Resiliensi**

### **1. Definisi Resiliensi**

Secara etimologis resiliensi diambil dari kata resilience yang bermakna kemampuan untuk kembali pada kondisi/bentuk awal. Sedangkan menurut *American Psychological Association* (APA), resiliensi merupakan proses beradaptasi dengan baik dalam menghadapi kesulitan, trauma, tragedi,

ancaman, atau bahkan sumber stres yang signifikan (Southwick et al., 2014). Para ahli juga turut mendefinisikan resiliensi ini. Wagnild & Young (dalam Nushori & Saputro, 2021) mengutarakan pendapat bahwa resiliensi merupakan suatu kemampuan/kapasitas individu dalam pemulihan kembali dari kondisi tidak mengenakkan dan merupakan karakteristik pribadi yang positif dalam beradaptasi dan melawan potensi stres dan emosi negatif. Pendapat lain juga datang dari Connor & Davidson (2003) yang menyatakan bahwa resiliensi merupakan seberapa kuat kemampuan seseorang dalam menghadapi kesulitan, tantangan dan kondisi yang membuatnya tidak nyaman. Sedangkan menurut Smith dalam Tunç (2023) fokus definisi dari resiliensi adalah kemampuan individu dalam mengatasi stress, meskipun hal tersebut juga melibatkan faktor ketahanan.

Beberapa definisi di atas menjelaskan bahwa resiliensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi kondisi sulit dan emosi negatif sebagai mekanisme adaptasi untuk bertahan dan kembali pada kestabilan psikis. Resiliensi merupakan hal yang umum dan ada di sekitar kita. Resiliensi tumbuh seiring dengan proses perkembangan individu. Selain pendapat yang menyatakan bahwa resiliensi merupakan sistem bawaan, terdapat pula pendapat yang menerangkan bahwa resiliensi dipengaruhi faktor dari luar seperti penelitian yang menemukan tingkat resiliensi yang baik pada anak-anak yang mengalami kemiskinan, kekerasan, bencana maupun trauma (Masten, 2014). Sehingga dapat disimpulkan bahwa resiliensi merupakan sistem adaptif yang muncul secara natural dan dapat dilatih melalui pengalaman-pengalaman dan pembelajaran dalam kehidupan individu.

Richardson dalam Nushori dan Saputro (2021) membagi resiliensi dalam 3 aliran yakni *resilient qualities*, *the resiliency process* dan *innate resilience*. *Resilient qualities* merupakan aliran fenomenologis yang mendalami kajian resiliensi dari aspek kualitasnya. Kajian tersebut berupaya menjelaskan secara deskriptif bagaimana tingkat resiliensi dapat memprediksi kesuksesan diri dan sosial. Selanjutnya *the resiliency process* merupakan aliran yang mengkaji bagaimana resiliensi bekerja dalam menghadapi kondisi-kondisi sulit dan tidak

nyaman. Kajian ini berupaya mengidentifikasi coping dengan stressor, penyesuaian dengan kondisi serta pertahanan dengan perilaku. Terakhir mengenai *innate resilience* yaitu identifikasi multidisiplin lebih mengkaji ke arah sumber motivasi individu maupun kelompok terkait faktor resiliensi.

## 2. Aspek Resiliensi

Connor & Davidson (2003) menyebutkan bahwa terdapat 5 aspek dalam resiliensi. Tiap aspek terdiri dari satu kesatuan, berikut aspek-aspek resiliensi menurut Connor & Davidson:

- a. *Personal competence, high standards, and tenacity* (kompetensi pribadi, tinggi standar dan kegigihan): aspek pertama berbicara soal bagaimana individu dapat berorientasi pada tujuan sehingga mampu terus melangkah maju meskipun sedang dalam suatu kesulitan atau hambatan. Aspek ini mendalilkan bagaimana individu bisa tetap tahan dalam mengupayakan hasil dalam proses yang sulit dan penuh tantangan berkat keuletan, kompetensi dan standar yang diadopsinya.
- b. *Trust in one's instincts, tolerance of negative affect, and strengthening effects of stress* (Percaya pada naluri, toleransi terhadap pengaruh negatif, dan penguatan efek stres): aspek kedua menyatakan bahwa percaya diri, toleransi dan penguatan merupakan aspek yang berorientasi pada bagaimana seseorang dapat tetap tenang. Aspek ini lebih berfokus pada hal yang positif di tengah-tengah pengaruh dan kondisi yang negatif.
- c. *Positive acceptance of change* (Penerimaan positif akan perubahan): aspek berikutnya berbicara soal keterbukaan akan dinamika yang ada. Hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah-ubah.
- d. *Control* (Kontrol): aspek keempat mengacu pada bagaimana seseorang dapat menahan diri dari dorongan-dorongan yang tidak berdampak positif bagi dirinya maupun lingkungannya.
- e. *Spiritual influences* (Pengaruh spiritual): aspek terakhir menyatakan bahwa komponen resiliensi adalah pengaruh keyakinan seseorang terhadap Tuhan

dan nasib kedepannya. Spiritualitas pada hal ini digambarkan sebagai faktor optimisme.

Sedangkan mengacu pada alat ukur *Brief Resilience Scale* (BRS) dalam Tunç (2023), aspek resiliensi dibagi menjadi 3 yakni:

- a. Kemampuan Adaptasi: merupakan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungannya maupun situasi-situasi tidak biasa yang dihadapinya. Ketahanan secara definitif disandarkan pada proses adaptasi sebagai salah satu faktornya.
- b. Pemulihan: merupakan kemampuan individu dalam menangani situasi yang mengancam. Pemulihan juga dapat diartikan sebagai proses seseorang melalui tantangan dan kesulitan.
- c. Ketangguhan: merupakan kemampuan individu untuk mempersepsikan suatu kondisi maupun rintangan. Pribadi yang tangguh akan melihat rintangan besar sebagai suatu tantangan dan dapat dihadapi, bukan kesulitan yang begitu bermakna.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Resiliensi**

Menurut Masten (2001), resiliensi tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga oleh berbagai faktor protektif yang berasal dari lingkungan sosial. Resiliensi berkembang melalui interaksi antara individu dengan sumber daya yang dimilikinya sehingga memungkinkan seseorang tetap mampu beradaptasi secara positif ketika menghadapi kesulitan. Oleh karena itu, resiliensi dipandang sebagai proses dinamis yang dapat berkembang sepanjang kehidupan individu.

Masten (2001) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor protektif yang berperan dalam pembentukan resiliensi, yaitu:

- a. Karakteristik Individu: Meliputi kemampuan regulasi emosi, keterampilan pemecahan masalah, optimisme, serta keyakinan terhadap kemampuan diri. Individu yang mampu mengelola emosi dan menghadapi masalah secara adaptif cenderung memiliki tingkat resiliensi yang lebih tinggi.
- b. Hubungan Sosial yang Suportif: Dukungan dari keluarga, teman sebaya, maupun lingkungan sosial berperan penting dalam membantu individu

menghadapi tekanan dan mengurangi dampak negatif dari berbagai kesulitan yang dialami.

- c. Lingkungan yang Mendukung: Lingkungan yang aman, positif, dan memberikan kesempatan untuk berkembang dapat membantu individu membangun kemampuan adaptasi yang lebih baik ketika menghadapi tantangan.
- d. Pengalaman Menghadapi Kesulitan: Pengalaman dalam mengatasi berbagai permasalahan dan tantangan hidup dapat menjadi sarana pembelajaran yang membantu individu mengembangkan ketahanan psikologis dan kemampuan untuk bangkit kembali dari tekanan.

#### **4. Kajian Islam Resiliensi**

Resiliensi secara umum dimaknai sebagai daya lenting psikologis, yaitu kemampuan individu untuk bangkit kembali dari tekanan, kesulitan, atau pengalaman traumatis, serta menyesuaikan diri hingga mencapai kondisi yang lebih stabil dan adaptif. Dalam perspektif Islam, konsep resiliensi memiliki padanan makna yang sangat dekat dengan sabar, tawakal, dan qana'ah. Nilai-nilai ini merupakan prinsip spiritual yang mendorong seorang muslim untuk menghadapi ujian dengan kesadaran penuh, pengendalian diri, serta keyakinan akan pertolongan Allah SWT.

Sabar dalam ajaran Islam bukan sekadar kemampuan menahan diri dari keluh kesah, tetapi mencakup kesadaran kognitif dan emosional untuk menerima ketentuan Allah dengan ikhlas, tetap berusaha memperbaiki keadaan, serta tidak kehilangan harapan. Dalam konteks psikologis, sikap sabar dapat disetarakan dengan *emotional regulation* yaitu kemampuan seseorang untuk mengatur emosi negatif agar tidak menguasai perilakunya. Individu yang mampu bersabar akan lebih tangguh menghadapi tekanan, lebih optimis, dan lebih mudah memaknai pengalaman buruk sebagai bagian dari proses pembelajaran hidup.

Al-Quran menegaskan berbagai hikmah bagi orang-orang yang sabar diantaranya terdapat pada QS Al-Baqarah ayat 153:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar."

Ayat ini mengandung pesan spiritual bahwa kesabaran dan shalat merupakan dua pilar utama dalam menghadapi kesulitan hidup. Sabar menumbuhkan ketenangan psikologis, sedangkan shalat memperkuat dimensi spiritual yang menghadirkan rasa dekat dengan Allah. Kemudian dapat dijelaskan bahwa Allah senantiasa memberikan pertolongan dan keteguhan hati kepada orang-orang yang beriman, terutama mereka yang bersabar dalam menghadapi ujian. Kesabaran dalam ayat tersebut tidak dimaknai sebagai pasrah tanpa tindakan, melainkan sebagai keteguhan dalam berikhtiar dengan tetap menjaga keseimbangan emosional dan spiritual.

Makna kesabaran ini juga dipertegas oleh sabda Rasulullah SAW dalam hadis riwayat Muslim (No. 2999):

عَجَبًا لِأَمْرِ الْمُؤْمِنِ إِنَّ أَمْرَهُ كُلَّهُ خَيْرٌ وَلَيْسَ ذَلِكَ لِأَحَدٍ إِلَّا لِلْمُؤْمِنِ إِنْ أَصَابَتْهُ  
سَرَاءٌ شَكَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ وَإِنْ أَصَابَتْهُ ضَرَاءٌ صَبَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ

Artinya: "Sungguh menakjubkan perkara orang mukmin. Semua urusannya adalah baik baginya. Jika ia mendapat kesenangan, ia bersyukur, maka itu baik baginya. Dan jika ia ditimpa kesulitan, ia bersabar, maka itu pun baik baginya."

Hadis tersebut menunjukkan bahwa bagi seorang mukmin, setiap keadaan baik kesenangan maupun kesulitan dapat menjadi sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah. Dalam kondisi bahagia, seorang mukmin diajarkan untuk bersyukur; sedangkan dalam kondisi sulit, ia diperintahkan untuk bersabar. Dua sikap ini (syukur dan sabar) merupakan fondasi utama dari resiliensi spiritual dalam Islam. Artinya, resiliensi dalam pandangan Islam bukan hanya kemampuan untuk bertahan, tetapi juga kemampuan untuk memaknai dan menumbuhkan kebaikan dari setiap ujian yang dialami.

Sejalan dengan itu, QS. Al-Insyirah ayat 5–6 menegaskan bahwa setiap kesulitan pasti disertai kemudahan:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.

Ayat ini memberikan optimisme teologis bahwa penderitaan bukanlah akhir dari segalanya. Dalam kerangka psikologi Islam, ayat tersebut berfungsi sebagai afirmasi positif yang mengarahkan manusia untuk selalu melihat peluang dan harapan di balik setiap kesulitan. Inilah inti dari resiliensi dalam Islam: bukan sekadar pulih dari penderitaan, melainkan tumbuh menjadi pribadi yang lebih kuat, lebih sabar, dan lebih dekat kepada Allah SWT.

Resiliensi dalam pandangan Islam juga berakar pada konsep tawakal, yaitu menyerahkan segala hasil usaha kepada Allah setelah melakukan ikhtiar maksimal. Tawakal bukan berarti menyerah, tetapi merupakan bentuk kepercayaan penuh terhadap hikmah dan keadilan Allah. Individu yang bertawakal tidak mudah putus asa, karena ia yakin bahwa segala sesuatu telah ditetapkan dengan penuh kebijaksanaan oleh Allah. Sikap ini menumbuhkan keseimbangan antara usaha dan penerimaan, sehingga individu mampu tetap tenang di tengah ketidakpastian hidup.

Sabar dan tawakal juga diperkaya dengan nilai qana'ah, yaitu rasa cukup dan puas dengan ketentuan Allah. Qana'ah menjaga individu dari perasaan iri, kecewa, dan stres berlebihan akibat membandingkan diri dengan orang lain. Dalam kehidupan berorganisasi atau bermasyarakat, qana'ah dapat menumbuhkan ketenangan hati dan semangat bekerja dengan ikhlas tanpa terpengaruh tekanan eksternal.

Konsep resiliensi dalam Islam mencakup integrasi antara aspek psikologis (kemampuan adaptasi dan regulasi emosi) dan aspek spiritual (iman, sabar, tawakal, dan qana'ah). Seseorang yang memiliki resiliensi tinggi tidak hanya mampu menghadapi kesulitan secara rasional dan emosional, tetapi juga mampu menempatkan makna ilahiah di balik setiap ujian yang dihadapi. Ia menyadari bahwa setiap peristiwa yang terjadi adalah bagian dari rencana

Allah yang lebih besar, dan dengan keteguhan hati serta keikhlasan, ia akan tumbuh menjadi pribadi yang lebih matang dan beriman.

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

Komitmen organisasi dan resiliensi memiliki hubungan yang erat dalam konteks psikologi organisasi. Resiliensi menggambarkan kemampuan individu untuk pulih dan beradaptasi setelah menghadapi tekanan atau situasi sulit (Connor & Davidson, 2003; Masten, 2001; Tunç, 2023) Sementara itu, komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan psikologis individu terhadap organisasinya, baik secara emosional, rasional, maupun moral (Allen & Meyer, 1990). Kedua konsep ini saling berkaitan karena individu yang memiliki tingkat resiliensi tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan organisasi tanpa kehilangan motivasi dan loyalitasnya, dengan demikian resiliensi dapat menjadi sumber kekuatan psikologis yang menjaga kestabilan komitmen anggota terhadap organisasi.

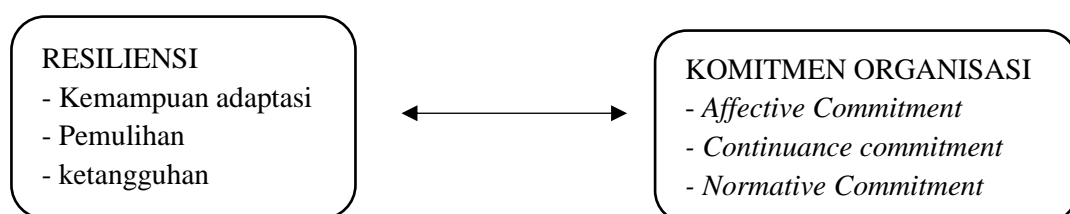
Individu yang resilien memiliki daya tahan emosional dan fleksibilitas kognitif dalam menghadapi situasi yang berubah-ubah di lingkungan kerja atau organisasi. Kemampuan untuk bangkit dari kegagalan dan memaknai tantangan sebagai peluang pertumbuhan menjadikan individu lebih bersemangat untuk terus berkontribusi. Menurut Connor dan Davidson (2003), individu yang resilien mampu mengontrol emosi, menilai situasi secara realistis, serta menjadikan pengalaman sulit sebagai sarana penguatan diri. Dalam konteks organisasi, kemampuan ini membuat anggota lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan, perubahan, maupun konflik yang muncul, sehingga rasa keterikatan terhadap organisasi tetap terjaga. Penelitian yang dilakukan oleh Hartmann, Weiss, Newman, dan Hoegl (2019) menunjukkan bahwa resiliensi memiliki hubungan positif dengan *affective commitment*, yaitu keterikatan emosional seseorang terhadap organisasinya. Individu yang resilien akan lebih berkomitmen secara emosional karena mereka dapat mengelola stres dan menumbuhkan perasaan positif terhadap organisasi meskipun menghadapi tekanan.

Berdasarkan tiga dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1990), hubungan antara resiliensi dan komitmen dapat dijelaskan lebih rinci. Pada

dimensi *affective commitment*, resiliensi mendukung kemampuan individu untuk mempertahankan hubungan emosional yang positif terhadap organisasi melalui regulasi emosi dan optimisme. Pada dimensi *continuance commitment*, resiliensi membantu individu menilai kesulitan secara realistis dan menjadikannya pengalaman berharga, sehingga mereka tetap bertahan karena melihat manfaat jangka panjang dari keterlibatan dalam organisasi. Sementara pada dimensi *Normative commitment*, resiliensi memperkuat nilai tanggung jawab dan kesadaran moral untuk berkontribusi positif, karena individu yang resilien memandang keterlibatan dalam organisasi sebagai bentuk pengabdian dan komitmen moral.

Resiliensi juga berfungsi sebagai faktor protektif terhadap penurunan komitmen organisasi. Individu yang kurang resilien lebih mudah mengalami kelelahan emosional, stres, dan bahkan menarik diri dari tanggung jawab organisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki resiliensi tinggi mampu mengelola stres, menjaga motivasi, dan tetap menunjukkan keterlibatan aktif. Schaufeli dan Bakker (2010) menjelaskan bahwa resiliensi berhubungan positif dengan work engagement dan komitmen afektif karena individu yang resilien memiliki tingkat energi dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, resiliensi tidak hanya membantu individu mengatasi tekanan, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan komitmen yang stabil dan mendalam terhadap organisasi.

#### D. Kerangka Konseptual



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

### **E. Hipotesis**

Berdasarkan tema penelitian dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H^a$ : Terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan komitmen organisasi pada anggota Konselor sebaya LSO Oasis.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatif bertujuan untuk menjelaskan hubungan atau asosiasi antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2017) Dalam konteks ini, penelitian dilakukan untuk menemukan penjelasan mengenai mengapa dan bagaimana tingkat resiliensi berhubungan dengan komitmen organisasi pada anggota Konselor sebaya LSO Oasis.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik yang diolah secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui instrumen psikologis terstandar.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian korelasional, yaitu desain yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan arah hubungan antara dua variabel tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap subjek penelitian. Desain ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji hubungan antara resiliensi dan komitmen organisasi pada anggota Konselor sebaya LSO Oasis.

Sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto (2013), penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel serta seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan uji korelasi Product Moment Pearson sebagai teknik analisis data guna membuktikan ada tidaknya pola hubungan antara tingkat resiliensi dan tingkat komitmen organisasi.

## B. Identifikasi variabel

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2017) variabel merupakan konstruk atau sifat yang akan dipelajari, yang memiliki variasi nilai dan dapat diukur secara ilmiah. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel utama, yaitu variabel resiliensi dan variabel komitmen organisasi. Penjelasan masing-masing variabel sebagai berikut:

### a. Variabel *Independen* (Bebas)

Variabel *independen* adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Resiliensi, yaitu kemampuan individu untuk beradaptasi dan bangkit kembali setelah menghadapi tekanan, stres, atau kesulitan dalam menjalankan peran sebagai konselor sebaya (Smith et al., 2008).

### b. Variabel *Dependen* (Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah Komitmen Organisasi, yaitu sejauh mana anggota LSO Oasis memiliki keterikatan emosional, kesediaan untuk bertahan, serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi (Allen & Meyer, 1990).



**Gambar 3. 1 Skema Hubungan Variabel**

Kedua variabel di atas harus mendapat definisi operasional agar jelas apa yang akan diukur dalam penelitian ini.

## C. Definisi Operasional

Menurut Abdullah (2015) definisi operasional merupakan titik kejelasan yang digunakan untuk memahami variabel yang akan diukur dalam suatu

penelitian. Definisi operasional menjelaskan bagaimana variabel dikonseptualisasikan dan diukur secara empiris agar dapat diuji melalui instrumen penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini:

- a) Resiliensi dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan anggota konselor sebaya LSO Oasis untuk beradaptasi, pulih, dan tetap bertahan ketika menghadapi tekanan psikologis maupun tuntutan organisasi. Variabel resiliensi diukur menggunakan skala *Brief Resilience Scale* (BRS) yang dikembangkan oleh Smith et al. (2008) dan mengacu pada aspek resiliensi menurut Tunç (2023), yaitu kemampuan adaptasi, pemulihan, dan ketangguhan. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, maka semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki anggota konselor sebaya LSO Oasis.
- b) Komitmen organisasi dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat keterikatan anggota konselor sebaya LSO Oasis terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keterlibatan emosional, keinginan untuk tetap bertahan, serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Variabel komitmen organisasi diukur menggunakan skala komitmen organisasi berdasarkan teori Allen dan Meyer (1991) yang meliputi tiga aspek, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki anggota konselor sebaya LSO Oasis.

#### **D. Partisipan Penelitian**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan unit yang menjadi sasaran penelitian karena memiliki karakteristik yang relevan dengan masalah yang diteliti

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Konselor sebaya LSO Oasis Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Populasi tersebut

mencakup anggota dari tiga generasi yang masih terdaftar, yaitu Generasi 15, Generasi 16, dan Generasi 17, dengan total keseluruhan 105 orang anggota. Populasi ini dipilih karena seluruh anggotanya menjalankan peran sebagai konselor sebaya (konselor sebaya) yang terlibat dalam kegiatan konseling mahasiswa dan memiliki potensi menghadapi tekanan psikologis yang berkaitan dengan beban peran serta dinamika organisasi.

Rincian populasi anggota Konselor sebaya LSO Oasis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Anggota Konselor sebaya LSO Oasis**

<b>Generasi</b>	<b>Jumlah Anggota</b>	<b>keterangan</b>
Generasi 15	35 orang	Pengurus aktif periode 2024–2025
Generasi 16	35 orang	Pengurus aktif periode 2025–2026
Generasi 17	35 orang	Pengurus aktif periode 2026–2027
<b>Total</b>	<b>105 orang</b>	<b>Seluruh populasi</b>

Populasi ini dianggap representatif untuk menggambarkan kondisi psikologis anggota LSO Oasis dalam kaitannya dengan resiliensi dan komitmen organisasi, karena mencakup berbagai tingkatan pengalaman dan tanggung jawab di dalam organisasi.

## 2. Sample

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel diambil dari populasi yang benar-benar mewakili karakteristik populasi tersebut sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Namun, apabila ukuran populasi relatif kecil dan seluruh anggotanya memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti, maka peneliti dapat menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini disebut *total sampling* atau sampel jenuh.

Arikunto (2013) menyatakan bahwa apabila jumlah subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka sebaiknya seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian agar hasilnya lebih akurat dan representatif. Meskipun jumlah populasi penelitian ini sedikit melebihi batas tersebut, yaitu 105 orang anggota aktif Konselor sebaya LSO Oasis, peneliti tetap menggunakan seluruh

populasi sebagai sampel karena jumlah tersebut masih terjangkau dan seluruh anggotanya memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Adapun kriteria Partisipan yang ditetapkan untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Merupakan anggota Konselor sebaya LSO Oasis Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, baik pengurus maupun anggota non-pengurus.
- b) Berasal dari Generasi 15, Generasi 16, atau Generasi 17 yang terdaftar dalam organisasi.
- c) Bersedia menjadi partisipan penelitian dan mengisi instrumen penelitian dengan lengkap serta jujur.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen berbentuk kuesioner (angket) dengan model skala Likert. Kuesioner ini terdiri dari dua skala utama, yaitu Skala Resiliensi dan Skala Komitmen Organisasi, yang masing-masing telah disusun dan dimodifikasi sesuai konteks penelitian terhadap anggota Konselor sebaya LSO Oasis Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

##### **1. Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan daring melalui formulir digital. Peneliti terlebih dahulu menjelaskan tujuan penelitian dan memberikan link *Google form* yang berisikan *informed consent*, alat ukur resiliensi, dan alat ukur komitmen organisasi. Setelah itu, responden diminta untuk mengisi kuesioner secara mandiri dan jujur sesuai pengalaman pribadi mereka selama menjadi anggota organisasi.

##### **2. Instrumen Penelitian**

###### **a. *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)***

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). Skala komitmen organisasi dalam penelitian

ini disusun berdasarkan teori tiga komponen komitmen organisasi (*Three-Component Model of Organizational Commitment*) yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990). Aspek dalam variabel ini adalah komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif. Berikut cetak biru dari skala tersebut:

**Tabel 3. 2 Blueprint Skala OCQ**

Aspek	Indikator	No. Item		Jumlah Item
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Affective commitment</i>	Keterlibatan emosi	1, 10	18	6
	Identifikasi organisasi	5	-	
	Keterlibatan dalam suatu organisasi	2, 6	-	
<i>Continuance commitment</i>	Merasa beruntung berada di organisasi	7, 8, 11, 13, 14	17, 19	7
<i>Normative commitment</i>	Tanggung jawab moral untuk tetap bertahan di organisasi	3, 12, 15	21	8
	Merasa wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi	4, 9, 16	20,	
<b>Total</b>				<b>21</b>

b. *Brief Resilience Scale (BRS)*

Pengukuran variabel resiliensi dilakukan peneliti dengan menggunakan skala Brief Resilience Scale (BRS) oleh Smith et al., (2008), yang telah di adaptasi dalam konteks organisasi. Aspek dalam variable ini sebagai berikut: Kemampuan adaptasi, Pemulihan, Ketangguhan. Berikut cetak biru dari skala tersebut:

**Tabel 3. 3 Blueprint Skala Resiliensi**

Aspek	Indikator	No. Item		Jumlah Item
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<b>Kemampuan Adaptasi</b>	mampu menyesuaikan diri dan tetap berfungsi efektif dalam perubahan dan tekanan organisasi.	1, 3, 4, 5, 6	2	6
<b>Pemulihan</b>	Mampu untuk pulih dan kembali fokus setelah mengalami tekanan organisasi.	7, 9, 10, 11, 12	8	6
<b>Ketangguhan</b>	Dapat bertahan dan terus berusaha dalam menghadapi hambatan organisasi.	13, 15, 16, 17, 18	14	6
<b>Total</b>				<b>18</b>

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas alat ukur

Uji validitas merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat mengungkapkan data variabel penelitian secara tepat dan akurat (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan item-item pada skala resiliensi dan skala komitmen organisasi yang digunakan pada anggota LSO Oasis *Peer Counselor*.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu dengan mengorelasikan skor masing-masing item dengan skor total variabel. Item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung yang diperoleh lebih besar daripada nilai  $r$  tabel pada taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 40 orang, nilai  $r$  tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,312. Berdasarkan uraian tersebut, kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,312) dan nilai signifikansi ( $p$ )  $<$  0,05.
- b. Item dinyatakan tidak valid apabila nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (0,312) dan nilai signifikansi ( $p$ )  $\geq$  0,05.

### 2. Reliabilitas alat ukur

Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat konsistensi dan keajegan suatu instrumen dalam mengukur suatu variabel. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang relatif sama atau konsisten ketika digunakan pada waktu dan kondisi yang berbeda. Reliabilitas diperlukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya dan sesuai dengan tujuan pengukuran.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach, yang memiliki rentang nilai antara 0 sampai dengan 1. Semakin tinggi nilai Alpha Cronbach yang diperoleh, maka semakin tinggi

pula tingkat reliabilitas instrumen tersebut. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach  $> 0,60$ .
- b. Instrumen dinyatakan tidak reliabel apabila nilai Alpha Cronbach  $\leq 0,60$ .

### 3. Hasil Uji Validitas

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai r hitung ( $r_{xy}$ ) setiap item dengan r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari tabel baku *Product Moment* dengan taraf signifikansi 5%. Pada penelitian ini, jumlah responden uji coba adalah 40 orang dengan kriteria yang sesuai, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,312. Berikut merupakan hasil uji validitas pada dua skala penelitian yang digunakan, yaitu skala komitmen organisasi dan skala resiliensi.

a. *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*

Diketahui bahwa *Rtabel* untuk jumlah responden uji validitas dengan jumlah 40 orang adalah 0,312. Sehingga dapat diketahui:

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi**

No	Nama Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	AC1	0,513	0,312	Valid
2	AC2	0,661	0,312	Valid
3	NC3	0,731	0,312	Valid
4	NC4	0,429	0,312	Valid
5	AC5	0,614	0,312	Valid
6	AC6	0,454	0,312	Valid
7	CC7	0,448	0,312	Valid
8	CC8	0,219	0,312	Tidak Valid
9	NC9	0,553	0,312	Valid
10	AC10	0,518	0,312	Valid
11	CC11	0,632	0,312	Valid
12	NC12	0,720	0,312	Valid
13	CC13	0,661	0,312	Valid
14	CC14	0,506	0,312	Valid
15	NC15	0,692	0,312	Valid
16	NC16	0,555	0,312	Valid
17	UCC17	0,369	0,312	Valid
18	UAC18	0,606	0,312	Valid
19	UCC19	0,644	0,312	Valid
20	UNC20	0,625	0,312	Valid
21	UNC21	0,730	0,312	Valid

Dari 21 item skala komitmen organisasi, terdapat 20 item yang valid dan 1 item yang tidak valid, yaitu CC8, sehingga item tersebut dihilangkan dari analisis penelitian selanjutnya.

c. *Brief Resilience Scale (BRS)*

Diketahui bahwa *Rtabel* untuk jumlah responden uji validitas dengan jumlah 40 orang adalah 0,312. Sehingga dapat diketahui:

**Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Skala Resiliensi**

No	Nama Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KA1	0,549	0,312	Valid
2	KA2	0,473	0,312	Valid
3	KA3	0,543	0,312	Valid
4	KA4	0,459	0,312	Valid
5	KA5	0,560	0,312	Valid
6	KA6	0,523	0,312	Valid
7	PE1	0,661	0,312	Valid
8	PE2	0,311	0,312	Tidak Valid
9	PE3	0,579	0,312	Valid
10	PE4	0,374	0,312	Valid
11	PE5	0,380	0,312	Valid
12	PE6	0,526	0,312	Valid
13	KET1	0,002	0,312	Tidak Valid
14	KET2	0,545	0,312	Valid
15	KET3	0,515	0,312	Valid
16	KET4	0,624	0,312	Valid
17	KET5	0,521	0,312	Valid
18	KET6	0,526	0,312	Valid

Dari 18 item skala resiliensi, terdapat 16 item yang valid dan 2 item yang tidak valid, yaitu PE2 dan KET1, sehingga kedua item tersebut dieliminasi dari analisis selanjutnya.

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 27.0 for Windows. Koefisien reliabilitas memiliki rentang nilai antara 0 sampai dengan 1,00, yang menunjukkan bahwa semakin mendekati angka 1,00, maka tingkat reliabilitas instrumen semakin tinggi. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen tersebut dinilai memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Adapun hasil uji reliabilitas pada skala resiliensi dan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Uji Reliabilitas</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>N of Items</i></b>	<b>Keterangan</b>
Resiliensi	0,824	16	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,890	20	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,824 untuk skala resiliensi dan 0,890 untuk skala komitmen organisasi. Kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik karena nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas batas minimal reliabilitas. Berdasarkan uraian tersebut, kedua instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

### **G. Teknik analisis data**

Kegiatan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti biasa disebut dengan analisis data. Data bisa diolah setelah seluruh data dari responden telah terkumpul, kemudian peneliti bisa melakukan proses pengolahan data berikutnya. Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam menganalisis data adalah memastikan kelengkapan data dari para responden, mengelompokkan data berdasarkan variabel penelitian, menstabilisasi, dan melakukan perhitungan dengan rumus-rumus sesuai pendekatan penelitian (Arikunto, 2013). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan bantuan Microsoft Excel dan software SPSS (*Statistical Program For Sosial Science*) Versi 16.0 for windows.

Adapun data-data yang diperoleh dari skala kuesioner dianalisis dengan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Uji Asumsi
  - a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat besaran data yang diperoleh dari penelitian, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Ketika data berdistribusi normal maka analisis statistik yang digunakan adalah statistik parametrik. Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan software SPSS. Ketika data berdistribusi normal maka analisis statistik yang

digunakan untuk melihat keeratan hubungan adalah analisis korelasi pearson. Jika signifikansi  $p > 0.05$  maka data dikatakan terdistribusi normal. Sedangkan apabila diperoleh signifikansi  $p < 0.05$  maka data tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linier digunakan untuk melihat apakah data berkorelasi secara linier, data yang berkorelasi secara linier adalah syarat data dapat dianalisis menggunakan Analisa *Pearson Product Moment*. Uji linieritas dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan software SPSS. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier antar variabel.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik partisipan penelitian berdasarkan hasil pengukuran terhadap variabel yang diteliti, yaitu resiliensi dan komitmen organisasi. Analisis ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis, melainkan untuk mendeskripsikan kondisi psikologis responden secara faktual dan sistematis. Dengan analisis deskriptif, peneliti dapat mengetahui bagaimana tingkat resiliensi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota Konselor sebaya LSO Oasis Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Hasil analisis deskriptif digunakan untuk menentukan kategorisasi tingkat resiliensi dan komitmen organisasi responden, apakah berada pada kategori tinggi, sedang, atau rendah. Untuk menentukan kategorisasi tersebut, peneliti menggunakan skor hipotetik, yaitu skor teoretis yang diperoleh berdasarkan kemungkinan jawaban minimum dan maksimum dari skala pengukuran.

Adapun langkah langkah dalam pembuatan skor hipotetik dalam penelitian ini adalah:

a. Menghitung *Mean*

$$Mh = \frac{1}{2}(i_{max} + i_{min})\Sigma$$

Keterangan:

M : Rata-rata hipotetik

 $i_{max}$  : Skor maksimal $i_{min}$  : Skor minimal $\Sigma$  : Jumlah item

## b. Menghitung standar deviasi hipotetik (SD)

$$SD = \frac{1}{6}(X_{max} - X_{min})$$

Keterangan:

SD : Standar devisi

 $X_{min}$  : Skor minimal (jumlah item x skor terendah) $X_{max}$  : Skor maksimal (jumlah item x skor terendah)

## c. Kategorisasi

Kategorisasi dapat ditentukan apabila sudah melalui mengetahui rata-rata dan standar deviasi. Adapun rumus kategorisasi yaitu:

**Tabel 3. 7 Kategorisasi**

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

Keterangan:

X : *Raw score scale*M : *Mean*SD : *Standard deviation*

## 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu resiliensi dan komitmen organisasi. Teknik ini dipilih karena data penelitian diperoleh dari angket berskala interval dan telah memenuhi syarat untuk dianalisis secara parametrik.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Gambaran Lokasi Penelitian**

LSO OASIS merupakan Lembaga Semi Otonom (LSO) yang berada di bawah naungan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Secara struktural, organisasi ini berada di bawah Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, namun secara manajemen memiliki kewenangan untuk mengelola dan memberdayakan organisasinya secara mandiri. LSO *Peer Counseling* OASIS berperan sebagai wadah pengembangan diri bagi mahasiswa Fakultas Psikologi, khususnya dalam bidang konseling sebaya (*peer counseling*).

LSO *Peer Counseling* OASIS memiliki fungsi sebagai sarana pembinaan dan pengembangan kompetensi konselor sebaya, sarana pengembangan ilmu pengetahuan serta keterampilan mahasiswa psikologi, dan juga sebagai wadah untuk membantu mahasiswa dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang mereka hadapi, baik permasalahan akademik, pribadi, maupun sosial. Melalui kegiatan konseling sebaya, anggota OASIS dilatih untuk memiliki kemampuan empati, komunikasi interpersonal, serta keterampilan dasar dalam proses konseling.

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 105 orang, yang terdiri atas tiga generasi konselor yaitu Generasi 15, Generasi 16, dan Generasi 17. Seluruh anggota yang terdaftar dijadikan sebagai sampel menggunakan teknik *total sampling*, mengingat jumlah populasi relatif terbatas dan seluruhnya memiliki karakteristik yang sesuai dengan variabel penelitian.

## **2. Visi dan Misi LSO *Peer Counseling* OASIS**

### **a. Visi**

*“Menjadi lembaga yang mewujudkan generasi konselor berkualitas dan siap membantu penyelesaian permasalahan mahasiswa”*

### **b. Misi**

- 1) Membentuk generasi konselor yang berkualitas
- 2) Meningkatkan kualitas skill dalam praktek konseling
- 3) Mempraktekkan konseling sebaya
- 4) Membantu menyelesaikan permasalahan mahasiswa
- 5) Mengenalkan OASIS secara luas baik internal maupun eksternal

## **3. Waktu dan Tempat**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 04 Januari 2026, dimana pada tanggal tersebut peneliti mulai melakukan penyebaran kuesioner penelitian menggunakan *Google Form*. Kuesioner tersebut disebarikan secara online kepada anggota LSO *Peer Counseling* OASIS Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang menjadi Partisipan dalam penelitian ini. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui berbagai grup komunikasi organisasi dan media sosial anggota OASIS untuk memudahkan proses distribusi kepada seluruh responden yang menjadi bagian dari populasi penelitian.

Penggunaan *Google Form* dalam penelitian ini dilakukan agar proses pengumpulan data dapat berlangsung secara lebih efisien, praktis, dan hemat waktu. Selain itu, penggunaan media daring juga mempermudah responden dalam mengisi kuesioner karena dapat diakses kapan saja dan dimana saja selama masih dalam periode pengisian yang telah ditentukan oleh peneliti. Berdasarkan uraian tersebut, diharapkan proses pengumpulan data dapat berjalan dengan lebih efektif dan memperoleh jumlah responden yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

#### 4. Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah anggota LSO *Peer Counseling* OASIS Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Jumlah partisipan yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 105 responden yang merupakan anggota organisasi tersebut. Dalam penelitian ini, seluruh anggota yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan sebagai responden untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti.

### B. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Asumsi

##### a. Uji Normalitas

Uji distribusi normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi secara normal atau tidak sehingga dapat dilakukan uji parametrik (statistik inferensial). Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian dapat mewakili populasi sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas (Widhiarso, 2012). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Metode yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov Test dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Priyatno, 2016). Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 1 Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Resiliensi	,067	105	,200*	,981	105	,131
KO	,069	105	,200*	,979	105	,097

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

Berdasarkan hasil uji normalitas yang tertera pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi data yang normal. Variabel resiliensi memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data resiliensi berdistribusi normal. Sementara itu variabel komitmen organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa data komitmen organisasi juga berdistribusi normal.

Berdasarkan uraian tersebut, nilai signifikansi dari kedua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga kedua variabel tersebut memenuhi persyaratan distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel resiliensi dan komitmen organisasi tidak memiliki penyimpangan yang berarti dari distribusi normal, sehingga analisis statistik parametrik dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang bersifat linear atau tidak. Uji linearitas penting dilakukan sebagai salah satu syarat dalam penggunaan analisis statistik parametrik, khususnya pada analisis korelasi Pearson dan regresi linear (Ghozali, 2018). Hubungan antar variabel dikatakan linear apabila perubahan pada variabel bebas diikuti oleh perubahan pada variabel terikat secara proporsional dan membentuk garis lurus (Priyatno, 2016)

Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS melalui analisis ANOVA *Test of Linearity*. Pengambilan keputusan dalam uji linearitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada bagian *Linearity* dan *Deviation from Linearity*. Apabila nilai signifikansi pada *Linearity*  $< 0,05$  maka terdapat hubungan linear antara kedua variabel. Sementara itu, apabila nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity*  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas (Ghozali, 2018).

Hasil uji linearitas antara variabel resiliensi dan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 2 Uji Linearitas**

Hasil Uji	F	Sig	Keterangan
<i>Linearity</i>	12,307	0,001	Linear
<i>Deviation from Linearity</i>	1,222	0,261	Tidak terdapat penyimpangan

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi pada bagian *Linearity* sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel resiliensi dan komitmen organisasi. Selain itu, nilai signifikansi pada bagian *Deviation from Linearity* sebesar 0,261 ( $p > 0,05$ ) menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel resiliensi dan komitmen organisasi bersifat linear, sehingga kedua variabel tersebut memenuhi asumsi linearitas dan dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*.

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi variabel yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data penelitian yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), serta standar deviasi dari setiap variabel penelitian (Sugiyono, 2017). Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat mengetahui kecenderungan tingkat variabel yang diteliti pada responden penelitian.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS, diperoleh nilai statistik

deskriptif pada variabel resiliensi dan komitmen organisasi sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Resiliensi	105	36	57	47,70	4,76
Komitmen Organisasi	105	41	80	63,80	8,55

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel resiliensi memiliki nilai minimum sebesar 36 dan nilai maksimum sebesar 57, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 47,70 serta standar deviasi sebesar 4,76. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat resiliensi responden berada pada rentang nilai yang cukup bervariasi namun cenderung berada pada kategori sedang.

Sementara itu, variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 41 dan nilai maksimum sebesar 80, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 63,80 serta standar deviasi sebesar 8,55. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi responden juga memiliki variasi nilai yang cukup beragam dan secara umum berada pada kategori sedang hingga tinggi.

#### a. Kategorisasi Data

Setelah mengetahui nilai *mean* dan standar deviasi, maka langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah mengkategorisasikan data sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Kategorisasi dalam penelitian ini menggunakan rumus  $X < (M - 1SD)$  untuk kategori rendah,  $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$  untuk kategori sedang, dan  $X \geq (M + 1SD)$  untuk kategori tinggi. Berikut kategorisasi data dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 4 Perhitungan Kategorisasi**

Kategorisasi	Rumus	Hasil Perhitungan (Resiliensi)	Hasil Perhitungan (Komitmen Organisasi)
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < (47,69 - 4,76)$ $X < 42,94$	$X < (63,80 - 8,54)$ $X < 55,24$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$42,94 \leq X < (47,69 + 4,76)$ $42,94 \leq X < 52,46$	$55,25 \leq X < (63,80 + 8,54)$ $55,24 \leq X < 72,34$
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	$X \geq 52,46$	$X \geq 72,34$

Keterangan:

X : Rentang nilai yang mewakili kategori

M : *Mean* (rata-rata)

SD : Standar Deviasi

Setelah rumusan kategorisasi diperoleh, langkah selanjutnya adalah menghitung frekuensi responden pada setiap kategori untuk mengetahui distribusi tingkat variabel penelitian.

**Tabel 4. 5 Kategorisasi Komitmen Organisasi**

Kategorisasi Komitmen Organisasi	Frekuensi	Persentase
Rendah	19	18,1%
Sedang	66	62,9%
Tinggi	20	19,0%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 105 responden dalam penelitian ini terdapat 19 responden yang memiliki tingkat komitmen organisasi rendah, 66 responden memiliki tingkat komitmen organisasi sedang, dan 20 responden memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum responden dalam penelitian ini memiliki tingkat komitmen organisasi pada kategori sedang.

**Tabel 4. 6 Kategorisasi Resiliensi Umum**

<b>Kategorisasi Resiliensi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Rendah	11	10,5%
Sedang	74	70,5%
Tinggi	20	19,0%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 105 responden dalam penelitian ini terdapat 11 responden yang memiliki tingkat resiliensi rendah, 74 responden memiliki tingkat resiliensi sedang, dan 20 responden memiliki tingkat resiliensi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat resiliensi pada kategori sedang.

**Tabel 4. 7 Kategorisasi Komitmen Organisasi Berdasarkan Generasi Anggota**

<b>Generasi</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Gen 15	Rendah	4	11,4%
	Sedang	22	62,9%
	Tinggi	9	25,7%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>
Gen 16	Rendah	5	14,3%
	Sedang	24	68,6%
	Tinggi	6	17,1%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>
Gen 17	Rendah	2	5,7%
	Sedang	20	57,1%
	Tinggi	13	37,1%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada anggota Gen 15 mayoritas responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 22 orang (62,9%), sedangkan kategori tinggi sebanyak 9 orang (25,7%) dan kategori rendah sebanyak 4 orang (11,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Gen 15 memiliki tingkat komitmen organisasi yang cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa anggota dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah.

Pada anggota Gen 16, mayoritas responden juga berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 24 orang (68,6%). Sementara itu, kategori

tinggi sebanyak 6 orang (17,1%) dan kategori rendah sebanyak 5 orang (14,3%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota Gen 16 cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang stabil pada kategori sedang, namun proporsi kategori tinggi masih lebih rendah dibandingkan generasi lainnya.

Adapun pada anggota Gen 17, mayoritas responden tetap berada pada kategori sedang sebanyak 20 orang (57,1%), tetapi memiliki persentase kategori tinggi paling besar dibandingkan generasi lain, yaitu sebanyak 13 orang (37,1%). Sementara itu, kategori rendah hanya sebanyak 2 orang (5,7%). Hasil ini menunjukkan bahwa anggota Gen 17 cenderung memiliki tingkat keterikatan, loyalitas, dan keterlibatan organisasi yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya.

Secara umum, ketiga generasi anggota LSO Oasis didominasi oleh kategori sedang dalam komitmen organisasi. Namun demikian, Gen 17 menunjukkan kecenderungan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan Gen 15 dan Gen 16.

**Tabel 4. 8 Kategorisasi Resilensi Berdasarkan Generasi Anggota**

<b>Generasi</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Gen 15</b>	Rendah	4	11,4%
	Sedang	23	65,7%
	Tinggi	8	22,9%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>
<b>Gen 16</b>	Rendah	5	14,3%
	Sedang	25	71,4%
	Tinggi	5	14,3%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>
<b>Gen 17</b>	Rendah	2	5,7%
	Sedang	21	60,0%
	Tinggi	12	34,3%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada anggota Gen 15 mayoritas responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 23 orang (65,7%). Sementara itu, kategori tinggi sebanyak 8 orang (22,9%) dan

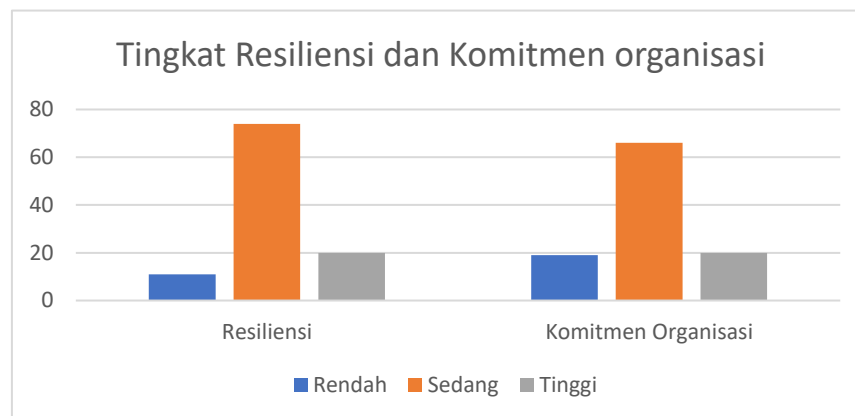
kategori rendah sebanyak 4 orang (11,4%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Gen 15 memiliki kemampuan resiliensi yang cukup baik dalam menghadapi tekanan organisasi maupun tuntutan akademik.

Pada anggota Gen 16, mayoritas responden juga berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 25 orang (71,4%). Adapun kategori rendah dan tinggi masing-masing sebanyak 5 orang (14,3%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Gen 16 cenderung memiliki tingkat resiliensi yang stabil pada kategori sedang, meskipun belum banyak anggota yang mencapai kategori tinggi.

Sementara itu, pada anggota Gen 17 mayoritas responden berada pada kategori sedang sebanyak 21 orang (60,0%), namun memiliki persentase kategori tinggi paling besar dibandingkan generasi lainnya, yaitu sebanyak 12 orang (34,3%). Adapun kategori rendah hanya sebanyak 2 orang (5,7%). Hasil ini menunjukkan bahwa anggota Gen 17 cenderung memiliki kemampuan adaptasi, pemulihan, dan ketangguhan yang lebih baik dibandingkan generasi sebelumnya.

Secara umum, ketiga generasi anggota LSO Oasis didominasi oleh kategori sedang dalam tingkat resiliensi. Namun demikian, Gen 17 menunjukkan kecenderungan tingkat resiliensi yang lebih tinggi dibandingkan Gen 15 dan Gen 16.

Kedua tabel diatas dapat dilihat pada diagram berikut:



**Gambar 4. 1 Diagram Tingkat Resiliensi dan Komitmen Organisasi**

Diagram tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat resiliensi dan komitmen organisasi pada kategori sedang. Pada variabel resiliensi terdapat 74 responden (70,5%) dalam kategori sedang, sedangkan pada komitmen organisasi terdapat 66 responden (62,9%) dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat resiliensi dan komitmen organisasi responden berada pada kategori sedang.

**Tabel 4. 9 Analisis Kontribusi Aspek Skala Komitmen Organisasi**

Aspek Komitmen Organisasi	Skor Total	Skor Total Variabel	Persentase
<i>Affective commitment</i>	2035	6699	30,38%
<i>Continuance commitment</i>	2053		30,65%
<i>Normative commitment</i>	2611		38,97%
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>

Berdasarkan hasil analisis kontribusi aspek terhadap variabel komitmen organisasi, diketahui bahwa aspek *Normative commitment* memiliki persentase tertinggi sebesar 38,97%, diikuti oleh *continuance commitment* sebesar 30,65%, dan *affective commitment* sebesar 30,38%. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada konselor sebaya LSO Oasis lebih banyak dipengaruhi oleh aspek *Normative commitment*,

yaitu perasaan kewajiban moral individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa anggota organisasi memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai moral dan norma yang mereka yakini.

**Tabel 4. 10 Kontribusi Aspek Skala Komitmen Organisasi Gen 15**

<b>Aspek Komitmen Organisasi</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Skor Total Variabel</b>	<b>Persentase</b>
<i>Affective commitment</i>	679	2231	30,43%
<i>Continuance commitment</i>	665		29,81%
<i>Normative commitment</i>	881		39,76%
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>

Berdasarkan hasil analisis kontribusi aspek terhadap variabel komitmen organisasi pada anggota Gen 15, diketahui bahwa aspek *Normative commitment* memiliki persentase tertinggi sebesar 39,76%, diikuti oleh *Affective commitment* sebesar 30,43%, dan *Continuance commitment* sebesar 29,81%. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada anggota Gen 15 lebih banyak dipengaruhi oleh rasa kewajiban moral dan tanggung jawab untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Selain itu, karakteristik anggota Gen 15 sebagai generasi yang lebih dahulu bergabung dalam organisasi memungkinkan mereka memiliki pengalaman organisasi yang lebih panjang sehingga terbentuk rasa loyalitas dan tanggung jawab yang lebih kuat terhadap keberlangsungan organisasi.

**Tabel 4. 11 Kontribusi Aspek Skala Komitmen Organisasi Gen 16**

<b>Aspek Komitmen Organisasi</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Skor Total Variabel</b>	<b>Persentase</b>
<i>Affective commitment</i>	661	2129	31,05%
<i>Continuance commitment</i>	664		31,19%
<i>Normative commitment</i>	804		37,76%
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>

Berdasarkan hasil analisis kontribusi aspek terhadap variabel komitmen organisasi pada anggota Gen 16, diketahui bahwa aspek *Normative commitment* memiliki persentase tertinggi sebesar 37,76%, diikuti oleh *Continuance commitment* sebesar 31,19%, dan *Affective commitment* sebesar 31,05%. Hasil ini menunjukkan bahwa anggota Gen 16 juga cenderung mempertahankan keterlibatan organisasi karena adanya rasa tanggung jawab moral dan loyalitas terhadap organisasi. Namun demikian, persentase *Continuance commitment* yang relatif tinggi menunjukkan bahwa anggota juga mempertimbangkan manfaat yang diperoleh dari organisasi, seperti pengalaman, relasi sosial, dan pengembangan diri selama mengikuti kegiatan organisasi.

**Tabel 4. 12 Kontribusi Aspek Skala Komitmen Organisasi Gen 17**

<b>Aspek Komitmen Organisasi</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Skor Total Variabel</b>	<b>Persentase</b>
<i>Affective commitment</i>	661	2129	31,05%
<i>Continuance commitment</i>	664		31,19%
<i>Normative commitment</i>	804		37,76%
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>

Berdasarkan hasil analisis kontribusi aspek terhadap variabel komitmen organisasi pada anggota Gen 17, diketahui bahwa aspek *Normative commitment* memiliki persentase tertinggi sebesar 39,33%, diikuti oleh *Continuance commitment* sebesar 30,95%, dan *Affective commitment* sebesar 29,71%. Hasil ini menunjukkan bahwa anggota Gen 17 lebih banyak mempertahankan keterlibatan organisasi karena adanya rasa kewajiban moral untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Tingginya kontribusi *Normative commitment* pada Gen 17 juga dapat menunjukkan bahwa anggota mulai memiliki kesadaran akan pentingnya menjaga keberlangsungan organisasi dan menjalankan amanah organisasi secara bertanggung jawab meskipun mereka merupakan generasi yang relatif lebih baru dibandingkan generasi sebelumnya.

**Tabel 4. 13 Analisis Kontribusi Aspek Skala Resiliensi**

<b>Aspek Resiliensi</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Skor Total Variabel</b>	<b>Persentase</b>
Adaptasi	1814	5008	36,22%
Pemulihan	1568		31,31%
Ketangguhan	1626		32,47%
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>

Berdasarkan hasil analisis kontribusi aspek terhadap variabel resiliensi, diketahui bahwa aspek adaptasi memiliki persentase tertinggi sebesar 36,22%, diikuti oleh aspek ketangguhan sebesar 32,47% dan aspek pemulihan sebesar 31,31%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap tekanan dan situasi sulit merupakan aspek yang paling dominan dalam membentuk resiliensi pada konselor sebaya LSO Oasis.

**Tabel 4. 14 Kontribusi Aspek Resiliensi Gen 15**

<b>Aspek Resiliensi</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Skor Total Variabel</b>	<b>Persentase</b>
Adaptasi	607	1657	36,63%
Pemulihan	523		31,56%
Ketangguhan	527		31,80%
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>

Berdasarkan hasil analisis kontribusi aspek terhadap variabel resiliensi pada anggota Gen 15, diketahui bahwa aspek kemampuan adaptasi memiliki persentase tertinggi sebesar 36,63%, diikuti oleh aspek ketangguhan sebesar 31,80%, dan aspek pemulihan sebesar 31,56%. Hasil ini menunjukkan bahwa resiliensi anggota Gen 15 lebih banyak ditopang oleh kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi, tuntutan organisasi, dan dinamika interpersonal. Selain itu, sebagai generasi yang lebih dahulu bergabung dalam organisasi, anggota Gen 15 cenderung telah memiliki pengalaman organisasi yang lebih banyak sehingga membantu

mereka mengembangkan kemampuan adaptasi dalam menghadapi dinamika organisasi konseling sebaya.

**Tabel 4. 15 Kontribusi Aspek Resiliensi Gen 16**

<b>Aspek Resiliensi</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Skor Total Variabel</b>	<b>Persentase</b>
Adaptasi	582		35,79%
Pemulihan	507	1626	31,18%
Ketangguhan	537		33,03%
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>

Berdasarkan hasil analisis kontribusi aspek terhadap variabel resiliensi pada anggota Gen 16, diketahui bahwa aspek ketangguhan memiliki persentase tertinggi sebesar 33,03%, diikuti oleh aspek kemampuan adaptasi sebesar 35,79%, dan aspek pemulihan sebesar 31,18%. Temuan ini menunjukkan bahwa anggota Gen 16 memiliki kecenderungan yang cukup baik dalam mempertahankan daya tahan psikologis ketika menghadapi tekanan maupun hambatan selama menjalankan peran sebagai konselor sebaya. Selain itu, tingginya aspek ketangguhan mengindikasikan bahwa anggota Gen 16 cukup mampu bertahan dan tetap menjalankan tanggung jawab organisasi meskipun menghadapi berbagai tekanan akademik maupun emosional.

**Tabel 4. 16 Kontribusi Aspek Resiliensi Gen 17**

<b>Aspek Resiliensi</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Skor Total Variabel</b>	<b>Persentase</b>
Adaptasi	625		36,23%
Pemulihan	538	1725	31,19%
Ketangguhan	562		32,58%
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>

Berdasarkan hasil analisis kontribusi aspek terhadap variabel resiliensi pada anggota Gen 17, diketahui bahwa aspek kemampuan adaptasi memiliki persentase tertinggi sebesar 36,23%, diikuti oleh aspek ketangguhan sebesar 32,58%, dan aspek pemulihan sebesar 31,19%. Hasil

ini menunjukkan bahwa anggota Gen 17 cenderung memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menyesuaikan diri terhadap dinamika organisasi sekaligus mempertahankan ketahanan psikologis ketika menghadapi tekanan. Tingginya kontribusi aspek kemampuan adaptasi pada Gen 17 juga menunjukkan bahwa anggota generasi ini cukup fleksibel dalam menghadapi perubahan situasi organisasi dan tuntutan peran sebagai konselor sebaya meskipun mereka merupakan generasi yang relatif lebih baru dibandingkan generasi sebelumnya.

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara resiliensi dengan komitmen organisasi. Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program IBM SPSS. Korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang berskala interval atau rasio serta berdistribusi normal (Sugiyono, 2017).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ): Terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan komitmen organisasi

Hasil uji korelasi *pearson Product Moment* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 17 Uji Korelasi**

	Resiliensi	KO
Resiliensi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,321**
	N	105
KO	Pearson Correlation	,321**
	Sig. (2-tailed)	1
	N	,001
	N	105

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

Berdasarkan hasil analisis korelasi pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,321 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,321 menunjukkan bahwa hubungan antara resiliensi dengan komitmen organisasi berada pada kategori hubungan rendah hingga sedang (Sugiyono, 2017). Selain itu, nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi resiliensi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada responden penelitian.

#### **4. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **a. Tingkat Komitmen Organisasi pada Anggota OASIS Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa dari 105 responden terdapat 19 responden yang memiliki tingkat komitmen organisasi rendah dengan persentase 18,1%, sebanyak 66 responden memiliki tingkat komitmen organisasi sedang dengan persentase 62,9%, dan sebanyak 20 responden memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi dengan persentase 19,0%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi anggota LSO OASIS Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang berada pada kategori sedang.

Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan individu dengan organisasinya dan berimplikasi pada keputusan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Meyer & Allen, 2022). Dalam konteks organisasi mahasiswa, komitmen organisasi tercermin dalam keterlibatan aktif, rasa memiliki, kesediaan untuk memberikan kontribusi, serta kecenderungan untuk tetap bertahan meskipun menghadapi beragam tuntutan internal maupun eksternal. Oleh karena itu, kategori sedang pada komitmen organisasi dapat dimaknai bahwa anggota LSO Oasis pada umumnya masih

memiliki rasa keterikatan, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap organisasi, namun komitmen tersebut belum sepenuhnya stabil dan mendalam pada seluruh anggota.

Berdasarkan aspek komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991), yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, hasil analisis kontribusi aspek menunjukkan bahwa aspek *normative commitment* memiliki persentase tertinggi sebesar 38,97%, diikuti *continuance commitment* sebesar 30,65%, dan *affective commitment* sebesar 30,38%. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada anggota OASIS lebih banyak dipengaruhi oleh rasa kewajiban moral dan tanggung jawab untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dibandingkan keterikatan emosional maupun pertimbangan keuntungan pribadi.

Dominannya aspek *normative commitment* menunjukkan bahwa sebagian besar anggota OASIS mempertahankan keterlibatan dalam organisasi karena adanya kesadaran moral, rasa tanggung jawab, serta nilai-nilai loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut dapat dipahami karena organisasi konseling sebaya tidak hanya dipandang sebagai tempat berorganisasi, tetapi juga sebagai wadah pengabdian dan pelayanan sosial bagi mahasiswa lain yang membutuhkan bantuan psikologis. Berdasarkan uraian tersebut, keterlibatan anggota tidak hanya dilandasi oleh kenyamanan emosional, tetapi juga oleh kesadaran akan amanah dan tanggung jawab sosial yang mereka miliki sebagai konselor sebaya.

Penelitian ini juga menunjukkan adanya variasi kontribusi aspek komitmen organisasi pada setiap generasi anggota. Pada Gen 15, aspek *normative commitment* memiliki kontribusi tertinggi sebesar 39,76%, yang menunjukkan bahwa anggota generasi ini memiliki loyalitas dan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap organisasi seiring dengan pengalaman organisasi yang lebih panjang. Pada Gen 16, aspek *normative commitment* juga menjadi aspek dominan sebesar 37,76%, namun aspek *continuance commitment* memiliki kontribusi yang relatif tinggi sebesar 31,19%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Gen 16 tidak hanya bertahan karena loyalitas

moral, tetapi juga mempertimbangkan manfaat yang diperoleh dari organisasi, seperti pengalaman, relasi sosial, dan pengembangan diri. Sementara itu, pada Gen 17 aspek *normative commitment* kembali menjadi aspek tertinggi sebesar 39,33%, yang menunjukkan bahwa anggota generasi terbaru mulai memiliki kesadaran moral dan rasa tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi meskipun masa keterlibatan mereka relatif lebih singkat dibandingkan generasi sebelumnya.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa setiap generasi memiliki karakteristik komitmen organisasi yang berbeda. Anggota Gen 15 cenderung memiliki loyalitas organisasi yang terbentuk melalui pengalaman dan keterlibatan jangka panjang, Gen 16 menunjukkan keseimbangan antara loyalitas moral dan pertimbangan manfaat organisasi, sedangkan Gen 17 menunjukkan semangat keterlibatan yang cukup tinggi meskipun masih berada pada tahap awal pengalaman organisasi. Perbedaan ini menunjukkan bahwa proses pembentukan komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh pengalaman organisasi, interaksi sosial, serta dinamika peran yang dijalani oleh setiap generasi anggota.

Tingkat komitmen organisasi yang berada pada kategori sedang merupakan kondisi yang cukup realistis. Hal ini disebabkan oleh karakteristik organisasi mahasiswa yang bersifat sukarela sehingga anggota tetap dihadapkan pada berbagai tuntutan lain, seperti akademik, relasi sosial, maupun kegiatan pribadi. Sebagai *peer counselor*, anggota juga dituntut untuk memiliki kesiapan emosional dan tanggung jawab interpersonal yang tinggi ketika memberikan layanan kepada konseli. Kondisi tersebut dapat memengaruhi konsistensi keterlibatan anggota dalam organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, kategori sedang pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar anggota masih memiliki keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi, namun tingkat keterlibatan tersebut belum sepenuhnya stabil dan optimal.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan teori *Three Component Model* dari Meyer dan Allen (1991) yang menjelaskan bahwa komitmen

organisasi terbentuk melalui kombinasi keterikatan emosional, pertimbangan rasional, dan kewajiban moral terhadap organisasi. Dalam penelitian ini, dominasi *normative commitment* menunjukkan bahwa loyalitas anggota OASIS lebih banyak dibentuk melalui internalisasi nilai tanggung jawab dan pengabdian organisasi dibandingkan faktor emosional maupun keuntungan pribadi semata. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan nilai pelayanan dalam organisasi konseling sebaya memiliki peran penting dalam membentuk keterikatan anggota terhadap organisasi.

Kajian teori persepektif islam terhadap resilien menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat dikaitkan dengan konsep amanah, istiqamah, dan tanggung jawab sosial. Nilai-nilai tersebut menekankan pentingnya menjaga tanggung jawab, konsistensi dalam menjalankan tugas, serta kesungguhan dalam memberikan manfaat bagi orang lain. Dalam konteks anggota OASIS, kesediaan untuk tetap terlibat dalam organisasi dan menjalankan peran sebagai konselor sebaya dapat dipahami sebagai bentuk komitmen yang tidak hanya didasarkan pada kepentingan pribadi, tetapi juga pada kesadaran moral dan spiritual untuk menjalankan amanah organisasi dengan baik.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi konseling sebaya. Anggota yang memiliki komitmen organisasi yang baik cenderung lebih konsisten dalam menjalankan peran, memiliki loyalitas terhadap organisasi, serta mampu mempertahankan keterlibatan dalam aktivitas organisasi meskipun menghadapi berbagai tekanan akademik maupun emosional. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang suportif, memperkuat rasa memiliki anggota, serta memberikan ruang pengembangan diri agar keterikatan anggota terhadap organisasi dapat berkembang secara lebih optimal.

Kontribusi penelitian ini terletak pada penguatan kajian empiris mengenai komitmen organisasi dalam konteks organisasi mahasiswa berbasis layanan konseling sebaya. Penelitian ini menunjukkan bahwa

komitmen organisasi pada *peer counselor* tidak hanya berkaitan dengan loyalitas terhadap organisasi, tetapi juga berkaitan dengan nilai moral, rasa tanggung jawab sosial, dan pengalaman psikologis anggota dalam menjalankan peran pelayanan sebaya. Selain itu, penelitian ini memperluas penerapan teori komitmen organisasi Meyer dan Allen dalam konteks organisasi mahasiswa berbasis layanan kesehatan mental.

Refleksi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar anggota OASIS memiliki tingkat komitmen organisasi pada kategori sedang, masih terdapat sebagian anggota yang berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tidak seluruh anggota memiliki tingkat keterikatan dan loyalitas yang sama terhadap organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa organisasi masih perlu memperkuat budaya organisasi, meningkatkan keterlibatan anggota, serta membangun hubungan interpersonal yang lebih suportif agar anggota dapat merasa lebih dihargai, memiliki rasa memiliki yang lebih kuat, dan mampu mempertahankan keterlibatan organisasi secara lebih berkelanjutan.

#### **b. Tingkat Resiliensi pada Anggota OASIS Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 105 responden, diketahui bahwa terdapat 11 responden yang memiliki tingkat resiliensi rendah dengan persentase 10,5%, sebanyak 74 responden memiliki tingkat resiliensi sedang dengan persentase 70,5%, dan sebanyak 20 responden memiliki tingkat resiliensi tinggi dengan persentase 19,0%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar anggota OASIS Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki tingkat resiliensi pada kategori sedang.

Secara konseptual, resiliensi dipahami sebagai kemampuan individu untuk pulih dari tekanan dan kesulitan serta beradaptasi secara positif ketika menghadapi situasi yang mengancam keseimbangan psikologisnya (Connor & Davidson, 2003; Masten, 2001a). Dalam konteks mahasiswa, resiliensi memiliki peran penting karena individu pada fase ini dihadapkan pada

beragam tuntutan perkembangan, akademik, dan sosial. Windle (2011) menegaskan bahwa resiliensi pada mahasiswa berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu menghadapi tekanan akademik, tugas akhir, serta persoalan interpersonal. Oleh karena itu, tingkat resiliensi yang berada pada kategori sedang pada anggota LSO Oasis dapat dipahami sebagai gambaran bahwa sebagian besar anggota telah memiliki kemampuan dasar untuk bertahan dalam tekanan, meskipun kapasitas tersebut belum sepenuhnya optimal.

Berdasarkan aspek resiliensi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kemampuan adaptasi, pemulihan, dan ketangguhan (Tunç, 2023), hasil analisis kontribusi aspek menunjukkan bahwa aspek kemampuan adaptasi memiliki kontribusi terbesar sebesar 36,22%, diikuti aspek ketangguhan sebesar 32,47%, dan aspek pemulihan sebesar 31,31%. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan anggota dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi, tuntutan organisasi, serta dinamika interpersonal menjadi komponen resiliensi yang paling dominan pada konselor sebaya LSO Oasis.

Dominannya aspek kemampuan adaptasi menunjukkan bahwa anggota OASIS cenderung lebih mampu mempertahankan stabilitas psikologis melalui proses penyesuaian diri terhadap tekanan organisasi dibandingkan melalui proses pemulihan emosional yang mendalam. Dalam konteks organisasi konseling sebaya, kemampuan adaptasi menjadi penting karena anggota tidak hanya menjalankan aktivitas organisasi biasa, tetapi juga menghadapi berbagai situasi emosional dari konseli, tuntutan akademik, serta dinamika hubungan interpersonal dalam organisasi. Kondisi tersebut menuntut anggota untuk mampu menyesuaikan diri secara cepat agar tetap dapat menjalankan perannya secara efektif.

Penelitian ini juga menunjukkan adanya variasi kontribusi aspek resiliensi pada setiap generasi anggota. Pada Gen 15, aspek kemampuan adaptasi menjadi aspek paling dominan dengan persentase sebesar 36,63%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota generasi tersebut lebih banyak

mengembangkan resiliensi melalui kemampuan menyesuaikan diri terhadap pengalaman organisasi yang telah mereka jalani lebih lama. Pada Gen 16, aspek ketangguhan memiliki kontribusi relatif lebih tinggi dibandingkan generasi lain, yaitu sebesar 33,03%, yang menunjukkan bahwa anggota generasi ini memiliki kecenderungan lebih kuat dalam mempertahankan daya tahan psikologis ketika menghadapi tekanan organisasi maupun akademik. Sementara itu, pada Gen 17 aspek kemampuan adaptasi kembali menjadi aspek tertinggi sebesar 36,23%, yang menunjukkan bahwa anggota generasi terbaru cukup fleksibel dalam menghadapi perubahan situasi dan tuntutan organisasi meskipun pengalamannya relatif lebih singkat.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa setiap generasi memiliki karakteristik resiliensi yang berbeda. Anggota Gen 15 cenderung mengembangkan kemampuan adaptasi melalui pengalaman organisasi yang lebih panjang, Gen 16 menunjukkan ketahanan psikologis yang cukup kuat dalam menghadapi tekanan, sedangkan Gen 17 menunjukkan fleksibilitas yang baik dalam menyesuaikan diri terhadap dinamika organisasi. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh pengalaman organisasi, pola interaksi antar anggota, serta proses perkembangan psikologis yang berbeda pada setiap generasi.

Dalam konteks organisasi konseling sebaya, tingkat resiliensi yang berada pada kategori sedang merupakan temuan yang cukup rasional. Hal ini disebabkan oleh karakteristik peran konselor sebaya yang tidak hanya menuntut kompetensi interpersonal dan empati, tetapi juga ketahanan emosional dalam menghadapi berbagai permasalahan konseli. Sebagaimana terungkap dalam pra-penelitian, sebagian anggota mengaku mengalami kelelahan emosional setelah menangani cerita-cerita berat dari konseli, terutama yang berkaitan dengan konflik keluarga dan tekanan akademik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa anggota OASIS berhadapan langsung dengan *secondary emotional burden* atau beban emosional sekunder yang dapat memengaruhi kapasitas adaptasi, pemulihan, dan ketangguhan

mereka. Berdasarkan uraian tersebut, kategori sedang pada variabel resiliensi mencerminkan bahwa mayoritas anggota masih mampu bertahan dalam tekanan, tetapi tetap membutuhkan penguatan psikologis agar dapat menjalankan perannya secara lebih stabil dan berkelanjutan.

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui konsep *ordinary magic* dari Masten (2001) yang menyatakan bahwa resiliensi merupakan proses adaptif yang berkembang secara alami melalui interaksi individu dengan lingkungan sosialnya. Dalam konteks organisasi mahasiswa, pengalaman menghadapi tekanan, tanggung jawab organisasi, serta dinamika hubungan interpersonal dapat menjadi proses pembelajaran yang membantu anggota membangun ketahanan psikologis. Berdasarkan uraian tersebut, keterlibatan anggota dalam aktivitas OASIS secara tidak langsung turut menjadi ruang perkembangan psikologis yang membantu anggota belajar menghadapi tekanan dan mengembangkan kemampuan resiliensi.

Kajian teori persepektif islam terhadap resilien menjelaskan bahwa resiliensi memiliki keterkaitan dengan konsep sabar, tawakal, dan qana'ah. Nilai-nilai tersebut menekankan kemampuan individu untuk tetap teguh, tidak mudah menyerah, serta mampu memaknai kesulitan sebagai bagian dari proses pembentukan diri. Dalam konteks anggota OASIS, kemampuan untuk tetap menjalankan amanah organisasi meskipun berada dalam tekanan dapat dipahami sebagai bentuk daya lenting psikologis yang juga diperkuat oleh dimensi spiritualitas. Berdasarkan uraian tersebut, resiliensi anggota tidak hanya terbentuk melalui kemampuan psikologis semata, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai-nilai religius yang membantu individu mempertahankan ketenangan dan makna dalam menghadapi tekanan organisasi.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi memiliki peran penting dalam mendukung keberlangsungan keterlibatan anggota dalam organisasi konseling sebaya. Anggota yang memiliki kemampuan adaptasi, pemulihan, dan ketangguhan yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan organisasi tanpa kehilangan motivasi maupun

keterlibatan dalam menjalankan peran sebagai *peer counselor*. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan dukungan psikologis yang berkelanjutan, seperti pelatihan regulasi emosi, forum refleksi, *peer support*, maupun program *self-care* agar resiliensi anggota dapat berkembang secara lebih optimal.

Kontribusi penelitian ini terletak pada penguatan kajian empiris mengenai resiliensi dalam konteks organisasi mahasiswa berbasis layanan konseling sebaya yang masih relatif jarang diteliti. Penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi pada *peer counselor* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu menghadapi tekanan pribadi, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan menjalankan tuntutan emosional organisasi. Selain itu, penelitian ini memperluas penerapan konsep resiliensi dalam konteks organisasi kemahasiswaan, khususnya organisasi yang bergerak di bidang kesehatan mental dan pendampingan sebaya.

Refleksi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar anggota OASIS memiliki tingkat resiliensi pada kategori sedang, masih terdapat sebagian anggota yang berada pada kategori rendah, khususnya pada aspek pemulihan emosional. Hal ini menunjukkan bahwa tidak seluruh anggota memiliki kemampuan yang sama dalam mengelola tekanan emosional yang muncul selama menjalankan peran sebagai konselor sebaya. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kebutuhan untuk menciptakan lingkungan organisasi yang lebih suportif, aman secara psikologis, dan memberikan ruang pemulihan emosional bagi anggota agar resiliensi yang dimiliki dapat berkembang secara lebih optimal dan berkelanjutan.

### **c. Hubungan antara Resiliensi dengan Komitmen Organisasi pada Anggota OASIS Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

Berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson Product Moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,321$  dengan nilai signifikansi sebesar  $p$

= 0,001 ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dengan komitmen organisasi pada anggota OASIS Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara resiliensi dengan komitmen organisasi diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat resiliensi yang dimiliki anggota, maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang ditunjukkan.

Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi Sugiyono (2017), nilai koefisien korelasi sebesar 0,321 berada pada kategori hubungan rendah hingga sedang. Meskipun demikian, hasil ini tetap menunjukkan bahwa resiliensi merupakan salah satu faktor psikologis yang berkontribusi terhadap terbentuknya komitmen organisasi pada anggota konselor sebaya. Artinya, kemampuan anggota dalam menghadapi tekanan, beradaptasi terhadap perubahan, dan bangkit dari berbagai kesulitan memiliki keterkaitan dengan tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Masten (2001) yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung mampu mempertahankan fungsi psikologis secara adaptif ketika menghadapi situasi yang penuh tekanan. Kemampuan tersebut membuat individu lebih mampu mengelola stres, mengurangi dampak negatif dari berbagai hambatan, serta tetap mempertahankan motivasi untuk menjalankan peran yang dimiliki. Dalam konteks organisasi, kondisi ini memungkinkan anggota untuk tetap aktif berpartisipasi, menunjukkan loyalitas, dan mempertahankan keterikatannya terhadap organisasi meskipun menghadapi berbagai tantangan.

Temuan penelitian ini juga mendukung pendapat Connor dan Davidson (2003) yang menyatakan bahwa individu yang resilien memiliki kemampuan untuk mengontrol emosi, berpikir secara realistis, serta melihat

kesulitan sebagai peluang untuk berkembang. Kemampuan tersebut membuat individu lebih mampu menghadapi tekanan organisasi tanpa kehilangan semangat dan keterlibatan dalam organisasi. Pada anggota OASIS, kemampuan untuk tetap bertahan ketika menghadapi tuntutan akademik, dinamika organisasi, maupun permasalahan konseli menjadi faktor penting yang mendukung terbentuknya komitmen organisasi.

teori Meyer dan Allen (1991) menjelaskan jika individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung lebih mudah mengembangkan ketiga dimensi komitmen organisasi. Pada aspek *affective commitment*, individu yang resilien lebih mampu mempertahankan keterikatan emosional yang positif terhadap organisasi karena mampu mengelola stres dan tekanan secara efektif. Pada aspek *continuance commitment*, individu yang resilien cenderung melihat pengalaman organisasi sebagai sumber pembelajaran dan pengembangan diri yang bernilai sehingga memilih untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sementara pada aspek *normative commitment*, kemampuan menghadapi kesulitan dan mempertahankan tanggung jawab mendorong munculnya rasa kewajiban moral untuk terus berkontribusi terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian Hartmann, Weiss, Newman, dan Hoegl (2019) yang menemukan bahwa resiliensi berhubungan positif dengan komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif. Individu yang mampu beradaptasi terhadap tekanan dan perubahan cenderung menunjukkan keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi dibandingkan individu yang memiliki tingkat resiliensi rendah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa resiliensi tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pertahanan psikologis, tetapi juga menjadi sumber daya psikologis yang mendukung keberlangsungan keterlibatan individu dalam organisasi.

Hubungan antara resiliensi dan komitmen organisasi menjadi sangat relevan dalam konteks organisasi konselor sebaya. Sebagai konselor sebaya, anggota OASIS dihadapkan pada berbagai tuntutan yang tidak hanya

bersifat akademik, tetapi juga emosional. Mereka harus mampu mendengarkan berbagai permasalahan konseli, menjaga kerahasiaan, menunjukkan empati, sekaligus menjalankan tanggung jawab akademik dan organisasi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan emosional apabila tidak diimbangi dengan kemampuan resiliensi yang memadai. Oleh karena itu, anggota yang memiliki kemampuan adaptasi, pemulihan, dan ketangguhan yang baik cenderung lebih mampu mempertahankan keterlibatan dan loyalitasnya terhadap organisasi dibandingkan anggota yang memiliki resiliensi rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi dapat dipandang sebagai salah satu faktor protektif yang membantu anggota mempertahankan komitmen organisasi. Anggota yang mampu bangkit dari tekanan, menyesuaikan diri terhadap perubahan, dan memandang tantangan sebagai bagian dari proses pengembangan diri akan lebih mampu mempertahankan rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, anggota yang kesulitan menghadapi tekanan cenderung lebih rentan mengalami kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan berkurangnya keterikatan terhadap organisasi.

Berdasarkan perspektif Islam, hubungan antara resiliensi dan komitmen organisasi dapat dipahami melalui konsep sabar, tawakal, amanah, dan istiqamah. Individu yang memiliki kesabaran dan keteguhan dalam menghadapi kesulitan akan lebih mampu mempertahankan tanggung jawab yang telah diembannya. Sementara itu, komitmen organisasi dapat dipandang sebagai bentuk amanah yang harus dijalankan secara konsisten. Berdasarkan uraian tersebut, kemampuan untuk tetap bertahan dalam tekanan serta menjalankan tanggung jawab organisasi secara berkelanjutan mencerminkan keterpaduan antara resiliensi psikologis dan nilai-nilai spiritual yang dimiliki individu.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan resiliensi anggota dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi pada konselor sebaya. Organisasi dapat

mengembangkan program yang berfokus pada peningkatan kemampuan regulasi emosi, manajemen stres, supervisi sebaya, serta dukungan sosial antar anggota. Dengan meningkatnya resiliensi, anggota diharapkan mampu mempertahankan keterlibatan, loyalitas, dan tanggung jawabnya terhadap organisasi secara lebih optimal.

Kontribusi penelitian ini terletak pada penguatan bukti empiris mengenai hubungan antara resiliensi dan komitmen organisasi dalam konteks organisasi mahasiswa berbasis layanan konseling sebaya yang masih relatif jarang diteliti di Indonesia. Penelitian ini memperluas penerapan teori resiliensi dan komitmen organisasi pada konteks organisasi kemahasiswaan, khususnya organisasi yang bergerak di bidang kesehatan mental dan pelayanan psikologis sebaya.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis bagi LSO Oasis sebagai organisasi yang menjadi partisipan penelitian. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pengurus dalam memahami kondisi psikologis dan tingkat komitmen anggota. Dengan mengetahui bahwa resiliensi berhubungan positif dengan komitmen organisasi, LSO Oasis dapat menyusun program penguatan anggota yang lebih terarah, seperti pelatihan regulasi emosi, forum refleksi, pendampingan antaranggota, serta sistem dukungan internal yang membantu anggota tetap bertahan dan terlibat aktif dalam organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, hasil penelitian ini tidak hanya bermanfaat secara teoritis, tetapi juga dapat menjadi dasar pengembangan organisasi agar layanan konseling sebaya dapat berjalan lebih berkelanjutan.

Refleksi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar anggota memiliki tingkat resiliensi dan komitmen organisasi pada kategori sedang, hubungan positif yang ditemukan mengindikasikan bahwa peningkatan resiliensi berpotensi mendorong peningkatan komitmen organisasi. Namun demikian, nilai korelasi yang berada pada kategori rendah menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh resiliensi, tetapi juga kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

seperti dukungan sosial, kepuasan organisasi, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, maupun motivasi intrinsik anggota. Oleh karena itu, pengembangan organisasi tidak hanya perlu berfokus pada penguatan resiliensi, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mendukung keterikatan anggota terhadap organisasi secara lebih komprehensif.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara resiliensi dengan komitmen organisasi pada anggota Konselor Sebaya LSO Oasis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat resiliensi anggota sebagian besar berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 74 responden (70,5%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas anggota memiliki kemampuan yang cukup baik dalam beradaptasi terhadap tekanan, menghadapi kesulitan, serta bangkit kembali setelah mengalami tantangan selama menjalankan perannya sebagai konselor sebaya. Meskipun demikian, kemampuan resiliensi tersebut masih dapat ditingkatkan agar anggota mampu menghadapi berbagai tuntutan organisasi secara lebih optimal.
2. Tingkat komitmen organisasi anggota Konselor Sebaya LSO Oasis juga sebagian besar berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 66 responden (62,9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota telah memiliki keterikatan, loyalitas, dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi pada tingkat yang cukup baik. Anggota cenderung memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan dan tujuan organisasi, meskipun komitmen tersebut masih dapat diperkuat lebih lanjut.
3. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson Product Moment, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,321$  dengan nilai signifikansi  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara resiliensi dengan komitmen organisasi pada anggota Konselor Sebaya LSO Oasis. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. H. H.', written in a cursive style.**B.****Saran****1. Bagi Anggota LSO Oasis (Konselor sebaya)**

Anggota LSO Oasis diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui keterlibatan yang lebih aktif dalam kegiatan organisasi, menjaga tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan, serta memperkuat rasa memiliki terhadap LSO Oasis sebagai wadah pengembangan diri dan pelayanan konseling sebaya. Anggota juga diharapkan mampu mempertahankan loyalitas dan konsistensi dalam menjalankan peran sebagai konselor sebaya, meskipun dihadapkan pada berbagai tekanan akademik maupun dinamika organisasi. Selain itu, kemampuan resiliensi tetap perlu dikembangkan sebagai faktor pendukung agar anggota mampu menghadapi tekanan, mengelola emosi, dan tetap berkomitmen terhadap organisasi secara berkelanjutan.

**2. Bagi Pengurus Organisasi LSO Oasis**

Pengurus LSO Oasis diharapkan dapat menyusun strategi yang berfokus pada peningkatan komitmen organisasi anggota, seperti memperkuat rasa memiliki, meningkatkan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, memberikan apresiasi terhadap kontribusi anggota, serta menciptakan iklim organisasi yang suportif dan kolaboratif. Pengurus

juga dapat mengadakan evaluasi rutin untuk mengetahui kondisi keterlibatan anggota, hambatan yang dialami, serta faktor-faktor yang dapat menurunkan komitmen organisasi.

### **3. Bagi Penelitian selanjutnya**

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden serta melibatkan partisipan penelitian dari berbagai organisasi kemahasiswaan agar hasil penelitian menjadi lebih representatif. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi komitmen organisasi, seperti burnout, dukungan sosial, kepuasan organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Penggunaan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan mixed methods atau penelitian longitudinal, juga disarankan agar dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika psikologis anggota organisasi mahasiswa dalam mempertahankan komitmen terhadap organisasi. Diharapkan dengan adanya pengembangan penelitian dan program intervensi yang berkelanjutan, anggota organisasi mahasiswa khususnya konselor sebaya dapat memiliki komitmen organisasi dan resiliensi yang lebih baik sehingga mampu menjalankan peran organisasi secara lebih sehat, adaptif, dan berkelanjutan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Alfath, E. A., Setiyowati, N., & Chusniyah, T. (2025). Dukungan Sosial dan Resiliensi Akademik Mahasiswa Terlambat Lulus: Systematic Literature Review. *Psikobuletin:Buletin Ilmiah Psikologi*, 6(1), 12. <https://doi.org/10.24014/pib.v6i1.27816>.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Pt Rineka Cipta.
- Astiti, S. P. (2019). The Effectiveness of Peer Counseling in Resolving Student Problems. *IJIP : Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(2), 243–263. <https://e-journal.iainsalatiga.ac.id/index.php/ijip/article/view/3820>
- Avida, A. J., Andriyani, J., & Nurfadilla, N. (2024). Dukungan peer counseling dalam penyelesaian studi mahasiswa. *Jurnal At - Taujih Bimbingan Dan Konseling Islam*, 7(1), 79–95.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (n.d.). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1st ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Figley, C. (1996). Compassion Fatigue: Coping With Secondary Traumatic Stress Disorder In Those Who Treat the Traumatized. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 34(11), 52–52. <https://doi.org/10.3928/0279-3695-19961101-26>
- Fitriana, D., & Izzati, U. A. (2025). Literature review: Factors influencing organizational commitment among employees. *Jurnal Psikologi Konseling*, 7(1), 1–10.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habiba, A. A., Febia Robby Subagja, & Muhammad Ilham. (2023). *Layanan Self Care Untuk Meningkatkan Kesehatan Mental Guru*. 1(1), 92–100.
- Hamka. (2003). *Tafsir Al-Azhar Jilid 8*. Pustaka Nasional Pte Ltd.

- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2019). Resilience in the Workplace : A Multilevel Review and Synthesis. *International Association of Applied Psychology*, 0(0), 1–47. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- Jamil, A. (2007). *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-sikap pada Perubahan Organisasi:Komitmen Organisasi sebagai Mediator*. Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Masten, A. S. (2001a). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Masten, A. S. (2001b). Ordinary magic. Resilience processes in development. *The American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.56.3.227>
- Masten, A. S. (2014). Ordinary magic: Resilience in development. In *Ordinary magic: Resilience in development*. (pp. xiv, 370–xiv, 370). The Guilford Press.
- Maya Ningrat, Nadia Aulia Nadhirah, & Nandang Budiman. (2023). Bagaimana Dampak Burnout pada Kinerja Konselor: Ditinjau dari Kode Etik Profesi. *Edu Consilium : Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam*, 4(2), 52–65. <https://doi.org/10.19105/ec.v4i2.9289>
- Meyer, J. p, & Allen, N. J. (2022). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1309–1334. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2279>
- Mufida Istati, A. H. (2020). Konseling Teman Sebaya Berbasis Islam dalam mengurangi Kecemasan Mahasiswa Menghadapi Tantangan Masyarakat Modern. *Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 3(1), 13–26. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/alittizaan/index>
- N. Allen, & J. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of Affective, Continuance and *Normative commitment* to the organization. *Journal of Occupational Psychology*., 63, 1–18. <https://sci-hub.ru/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Nuraini, N. L. S., Rini, T. A., Cholifah, P. S., Aurelia, D., Wahyuni, M. A. T., & Afifah, R. (2025). Profil Resiliensi Akademik Mahasiswa dan Kebutuhannya dalam Menghadapi Tantangan Tugas Akhir. *Indonesian Journal of Counseling and Development*, 7(1), 25–39. <https://doi.org/10.32939/ijcd.v7i1.4436>

- Nushori, F. H., & Saputro, I. (2021). Psikologi resiliensi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2).
- Pareek, U. N. (2004). *Understanding Organizational Behaviour*. Oxford University Press. <https://books.google.co.id/books?id=eBGyAAAACAA>
- Permatasari, N., Setyorini, T. D., & Lekahena, F. (2024). Self-leadership and organizational commitment: Correlation study of student association members. *Proceedings of the National Conference on Psychology*, 2(1), 55–65.
- Pointon-Haas, J., Waqar, L., Upsher, R., Foster, J., Byrom, N., & Oates, J. (2024). A systematic review of peer support interventions for student mental health and well-being in higher education. *BJPsych Open*, 10(1), 1–16. <https://doi.org/10.1192/bjo.2023.603>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Priyatno, D. (2016). Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS. Gava Media.
- Rahmawati, R., Abiddin, N. Z., & Ro'is, I. (2014). Relationship between motivation and organizational commitment among scout volunteers in East Kalimantan. *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 136–150.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif* (R. Alfabeta (Ed.)).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Topping, K. J. (2022). Peer Education and Peer Counselling for Health and Well-Being: A Review of Reviews. *International Journal of Environmental*

*Research and Public Health*, 19(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph19106064>

Tunç, E. B. (2023). Assessing The PsychometricS Properties of The Brief Resilience Scale: A RASCH Modeling Approach. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 8(23).

Widhiarso, W., & UGM, F. P. (2012). *Tanya jawab tentang uji normalitas*. Fakultas Psikologi UGM.

Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*, 21(2), 152–169. <https://doi.org/10.1017/S0959259810000420>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Skala Komitmen Organisasi

Nama :

Jenis Kelamin :

Gen (Oasis) :

#### Keterangan

TS : Tidak setuju

KS : Kurang setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

No.	Item	TS	KS	S	SS
1	Saya cenderung bangkit kembali dengan cepat setelah masa-masa sulit saya di organisasi				
2*	Saat di organisasi, saya mengalami kesulitan saat melewati peristiwa yang menegangkan				
3	Saya mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan situasi di organisasi.				
4	Saya tetap produktif walaupun situasi organisasi sedang tidak stabil.				
5	Saya mampu menyesuaikan diri ketika rencana kegiatan organisasi berubah secara mendadak.				
6	Saya dapat menyesuaikan cara kerja saya dengan karakter anggota tim yang berbeda-beda.				
7	Tidak butuh waktu lama bagi saya untuk pulih dari peristiwa yang menegangkan di organisasi				
8*	Sulit bagi saya untuk kembali bangkit ketika suatu yang buruk terjadi saat berorganisasi				
9	Saya mampu melihat sisi positif dari pengalaman sulit yang pernah saya alami di organisasi.				
10	Saya dapat kembali fokus menjalankan tugas meskipun baru saja menghadapi tekanan organisasi.				
11	Saya dapat segera menenangkan diri setelah menghadapi masalah yang menekan di organisasi.				
12	Setelah menghadapi konflik organisasi, saya mampu mengembalikan semangat kerja saya dengan cepat.				
13	Saat di organisasi, saya melewati masa-masa sulit hanya dengan sedikit kesulitan				

14*	Saya cenderung membutuhkan waktu lama untuk mengatasi kemunduran dalam hidup saya di organisasi				
15	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas organisasi meskipun menghadapi hambatan.				
16	Saya mampu menjaga semangat meski pekerjaan organisasi terasa berat.				
17	Saya melihat setiap tantangan dalam organisasi sebagai kesempatan untuk berkembang.				
18	Saya berusaha mencari solusi meskipun situasi organisasi terasa tidak mendukung.				

## Lampiran 2. Skala Resiliensi

Nama :

Jenis Kelamin :

Gen (Oasis) :

## Keterangan

TS : Tidak setuju

KS : Kurang setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

No.	Item	STS	TS	S	SS
1	Saya antusias mendiskusikan organisasi saya pada orang lain				
2	Saya merasa bahwa masalah di organisasi ini adalah masalah saya juga				
3	Saya senang mendedikasikan waktu saya di organisasi ini				
4	Berat bagi saya untuk keluar dari organisasi ini walaupun saya Meninginkannya				
5	Menetap di satu organisasi selama bisa berprogres adalah sesuatu yang sangat baik				
6	Saya merasa bahwa organisasi adalah bagian dari hidup saya				
7	Saya merasa rugi jika keluar dari organisasi ini				
8	Saya takut jika keluar dari organisasi ini tanpa memiliki pengalaman				
9	Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada organisasi ini				
10	Organisasi ini sangat berarti bagi hidup saya				
11	Saya merasa tidak memiliki alternatif alasan lain untuk dapat meninggalkan organisasi ini				
12	Jika saya mendapat tawaran bekerja yang lebih baik di organisasi lain, saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini				

Lampiran 3. Skor aitem Komitmen Organsisasi

Ge n	AC 1	AC 2	NC 3	NC 4	AC 5	AC 6	CC 7	NC 9	AC 10	CC 11	NC 12	CC 13	CC 14	NC 15	NC 16	UC C17	UA C18	U CC 19	U NC 20	U NC 21	TO TA L
15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	67
15	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	59
15	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	68
15	4	3	3	4	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	47
15	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	75
15	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	64
15	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	4	3	3	57
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	59
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	59
15	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	1	4	4	4	66
15	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	56
15	4	2	3	3	4	2	2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	43
15	3	1	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	54
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	74
15	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	67
15	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	43
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	77
15	4	3	4	4	3	1	3	4	4	3	3	2	1	1	2	4	4	1	1	2	54
15	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	74
15	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	69
15	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
15	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
15	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	1	4	4	4	68
15	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	68
15	1	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	1	2	1	4	53
15	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	68
15	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	2	4	4	4	68
15	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	1	4	4	4	66
15	4	3	2	3	4	3	1	4	4	2	2	3	4	3	2	4	3	4	3	4	62
15	4	2	2	3	3	1	3	4	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	41
15	3	3	3	2	4	1	2	3	3	3	3	3	1	1	3	4	3	4	2	2	53
15	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	76
15	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	4	3	4	1	3	64
16	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	75
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	63
16	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	69
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	54
16	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	54

16	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	73
16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	62
16	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	1	4	4	4	1	2	4	4	1	4	57
16	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	73
16	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	71
16	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	59
16	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	60
16	4	2	3	1	4	3	4	3	3	1	3	4	3	3	1	4	4	4	3	3	60
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	62
16	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	60
16	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	53
16	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	56
16	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	62
16	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	56
16	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	61
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	59
16	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	4	1	2	4	3	2	1	4	52
16	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	57
16	4	3	3	3	2	3	1	4	4	4	1	4	3	3	2	2	1	2	2	2	53
16	4	3	3	2	2	4	3	3	3	1	1	4	4	4	2	3	3	4	4	3	60
16	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	66
16	4	2	3	2	4	3	4	4	3	1	2	4	3	3	1	4	4	4	3	3	61
16	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	1	4	4	3	4	4	63
16	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	1	4	1	3	3	3	51
16	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	55
16	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	1	4	4	4	4	3	61
16	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	69
16	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	65
16	3	2	3	2	4	4	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	2	2	3	3	55
16	4	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	62
17	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	64
17	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
17	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	61
17	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	76
17	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	67
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	55
17	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	1	3	3	3	4	2	2	4	3	3	59
17	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	62
17	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	65
17	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	61
17	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
17	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	65

17	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	74
17	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	70
17	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	1	4	2	2	3	2	2	2	4	56
17	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	71
17	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	65
17	3	1	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	55
17	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	72
17	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
17	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	72
17	2	3	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	3	63
17	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	1	3	3	2	4	2	1	3	3	55
17	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	62
17	4	4	4	4	4	2	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73
17	3	3	4	1	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	60
17	4	4	4	2	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72
17	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	63
17	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2	3	57
17	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	67
17	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	74
17	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	77
17	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	71

## Lampiran 4. Skor Aitem Resiliensi

Ge n	KA 1	KA 3	KA 4	KA 5	KA 6	PE 1	PE 3	PE 4	PE 5	PE 6	KET 3	KET 4	KET 5	KET 6	UK A2	UKE T2	TOTAL
15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
15	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4	2	3	51
15	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	54
15	3	3	3	3	1	2	3	2	2	4	1	1	3	1	2	2	36
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
15	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	51
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	46
15	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	50
15	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
15	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	1	2	39
15	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	50
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
15	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	49
15	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	44
15	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	53
15	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
15	3	3	2	2	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	2	48
15	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	2	3	3	48
15	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	53
15	3	2	3	3	1	3	2	2	2	4	1	2	3	2	1	3	37
15	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	3	2	4	4	2	2	50
15	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	47
15	4	2	3	3	1	1	4	2	3	4	1	1	3	1	2	3	38
15	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	1	3	49
15	3	2	3	3	3	4	3	1	3	4	2	2	4	2	3	3	45
15	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	48
15	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	54
15	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	2	49
15	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	50
15	2	2	3	4	1	2	3	1	2	4	2	1	3	1	3	3	37
15	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	47
15	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	4	1	2	43
15	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	55
15	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	50
15	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	46
16	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	57
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	45
16	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	1	3	51
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	45
16	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	43

16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	46
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	48
16	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	53
16	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	57
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	1	48
16	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	43
16	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	47
16	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	44
16	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	39
16	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
16	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	43
16	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	40
16	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	45
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	48
16	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	53
16	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	44
16	3	4	2	3	1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	49
16	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	54
16	3	2	2	3	3	1	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	40
16	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	4	4	1	3	48
16	2	2	2	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	2	2	45
16	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	46
16	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	42
16	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	46
16	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	40
16	3	3	2	4	1	4	4	3	3	3	4	3	2	4	2	4	49
16	3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	44
16	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	4	4	3	3	1	40
16	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	52
16	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	2	44
17	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	4	3	3	2	47
17	3	4	2	2	4	3	4	2	3	3	4	2	4	4	2	2	48
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	46
17	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	54
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	45
17	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	55
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	46
17	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	1	51
17	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	1	1	45
17	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	48
17	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	55
17	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	1	49
17	4	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	51

17	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	1	3	2	3	3	44
17	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	1	2	4	47
17	3	3	2	4	4	2	4	1	3	2	4	3	4	4	2	1	46
17	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	44
17	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	56
17	3	3	4	3	3	1	3	1	3	2	4	3	4	3	2	3	45
17	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	51
17	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	54
17	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	53
17	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	46
17	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	44
17	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	46
17	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	54
17	3	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	1	3	4	2	2	45
17	4	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	1	50
17	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	56
17	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	56
17	3	4	3	3	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	2	3	52
17	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	57
17	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	3	49
17	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	4	4	2	2	47
17	2	3	3	4	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	43



	Sig. (2-tailed)	,122	,007	,470	,299	,013	,515	,790	,309	,144	,269	,016	,025	,000	,003	,093	,867	,033	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PE_4	Pearson Correlation	,395*	-,092*	,342	,137	,194	,220	,043	1,176	,263	-,236	,056	,234	-,024	,090	,211	,138	,145	,374*
	Sig. (2-tailed)	,012	,572	,031	,398	,231	,173	,790	,277	,101	,143	,734	,147	,885	,581	,192	,396	,372	,018
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PE_5	Pearson Correlation	,150	,090	-,036	,155	,267	,141	,165	1,176	,341*	-,077	,307	,152	,208	,206	,000	,146	-,134	,380*
	Sig. (2-tailed)	,355	,581	,826	,341	,095	,386	,309	,277	,031	,638	,054	,349	,199	,203	1,000	,368	,409	,016
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PE_6	Pearson Correlation	,479	,217	,197	,282	,155	,247	,235	,263	1,341*	-,145	,183	,334*	,060	,186	-,075	,262	,526**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,178	,223	,078	,340	,124	,144	,101	,030	,371	,257	,035	,711	,250	,644	,102	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
KET_1	Pearson Correlation	-,012	,000	,253	,305	-,082	-,179	-,236	-,077	1,343*	-,472*	-,192	-,058	-,400*	-,163	-,222	,159	,002	
	Sig. (2-tailed)	,944	1,000	,115	,056	,645	,614	,269	,143	,030	,002	,234	,720	,011	,316	,168	,328	,990	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
KET_3	Pearson Correlation	,220	,402*	-,021	,184	,287	,368	,379	,057	-,145	-,472*	1,407*	,371*	,592*	,115	,418**	-,016	,515**	
	Sig. (2-tailed)	,173	,010	,896	,255	,073	,020	,016	,734	,037	,002	,009	,018	,000	,481	,007	,922	,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
KET_4	Pearson Correlation	,205	,085	,090	,388*	,402*	,326*	,354*	,234	,152	,183	-,192	,407*	1,260	,538*	,241	,275	,336*	,624**
	Sig. (2-tailed)	,204	,604	,580	,013	,010	,040	,025	,147	,349	,257	,234	,009	,105	,000	,133	,086	,034	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KET_5	Pearson Correlation	,530	,205	,082	,000	,285	,074	,592	-,028	1,334*	-,058	,371*	,260	1,347*	,073	,134	,225	,521**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,204	,614	1,000	,075	,649	,000	,885	,035	,720	,018	,105	,028	,653	,411	,163	,001	

N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
KET_6	Pearson	,046	,398*	-,040	,155	,464**	,347*	,463**	,090	,206	-,060	-,592*	,538*	,347*	1	,102	,140	,002	,526**	
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,778	,011	,805	,339	,003	,028	,003	,581	,203	,711	,011	,000	,000	,028	,530	,389	,992	,000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
U_KET_2	Pearson	,191	,357*	,442**	,279	,181	,537**	,270	,210	,000	,186	-,163	,115	,241	,073	,102	1	,112	,500**	,545**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,238	,024	,004	,082	,263	,000	,093	,192	,000	,250	,316	,481	,133	,653	,530		,493	,001	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
U_PE_2	Pearson	,182	,065	-,090	,045	,093	,044	,027	,138	,146	-,075	-,222	,418*	,275	,134	,140	,112	1	-,067	,311
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,261	,690	,579	,784	,568	,788	,867	,396	,368	,644	,168	,007	,086	,411	,389	,493		,680	,051
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
U_KA_2	Pearson	,167	,159	,363*	,155	,180	,251*	,338	,145	-,134	-,262	,159	-,016	,336*	,225	,002	,500**	-,067	1	,473**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,303	,326	,021	,339	,267	,118	,033	,372	,409	,102	,328	,922	,034	,163	,992	,001	,680		,002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson	,549**	,543**	,459**	,560**	,523**	,661**	,579**	,374*	,380*	,526**	,002	,515*	,624*	,521*	,526*	,545**	,311	,473**	1
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,001	,000	,000	,018	,016	,000	,990	,001	,000	,001	,000	,000	,051	,002	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## Lampiran 6. Uji Validitas Komitmen Organisasi

## Correlations

	AC 1	AC 2	AC 3	CC 4	AC 5	AC 6	CC 7	CC 8	CC 9	CC 10	CC 11	CC 12	CC 13	CC 14	CC 15	CC 16	U 17*	U 18*	U 19	U 20*	U 21*	TOT AL
AC 1 Pearson	1	,483	,469	,104	,496	,409	,146	,29	,376	,551	,107	,237	,402	,193	,306	,041	-	,236	,205	,225	,205	,513**
Correlation		**	**		**	**		5	*	**		*					,079					
Sig. (2-tailed)		,002	,002	,524	,001	,009	,370	,06	,017	,000	,511	,140	,010	,232	,055	,804	,630	,143	,205	,163	,204	,001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
AC 2 Pearson	,483	1	,638	,300	,300	,363	-	,18	,414	,534	,418	,348	,466	,243	,448	,299	,045	,459	,391	,235	,566	,661**
Correlation	**		**		*		,017	7	**	**	**	*	**		**			**	*		**	
Sig. (2-tailed)	,002		,000	,060	,060	,021	,919	,24	,008	,000	,007	,028	,002	,132	,004	,061	,784	,003	,013	,145	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
AC 3 Pearson	,469	,638	1	,301	,704	,616	,142	,24	,320	,596	,316	,371	,585	,354	,540	,209	,172	,563	,345	,197	,451	,731**
Correlation	**	**		**	**		5	*	**	*	*	**	*	**				**	*		**	
Sig. (2-tailed)	,002	,000		,059	,000	,000	,383	,12	,044	,000	,047	,019	,000	,025	,000	,196	,288	,000	,029	,222	,003	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
CC 4 Pearson	,104	,300	,301	1	,088	,016	,205	,05	,500	,356	,538	,363	,120	,125	,056	,402	,013	,105	-	,135	,197	,429**
Correlation							9	**	*	**	*				*					,151		
Sig. (2-tailed)	,524	,060	,059		,588	,923	,204	,71	,001	,024	,000	,021	,460	,442	,730	,010	,938	,519	,351	,406	,222	,006
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
AC 5 Pearson	,496	,300	,704	,088	1	,528	,227	,17	,252	,475	,206	,375	,499	,324	,491	,132	,115	,344	,390	,206	,383	,614**
Correlation	**	**			**		5		**	*	**	*	**		**			*	*		*	
Sig. (2-tailed)	,001	,060	,000	,588		,000	,160	,28	,116	,002	,202	,017	,001	,041	,001	,418	,481	,030	,013	,202	,015	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
AC 6 Pearson	,409	,363	,616	,016	,528	1	-	-	,114	,354	,009	,158	,643	,309	,526	-	,023	,316	,243	,171	,299	,454**
Correlation	**	*	**	**			,057	,08		*		**	**	**		,086	*					
Sig. (2-tailed)	,009	,021	,000	,923	,000		,726	,61	,483	,025	,956	,330	,000	,052	,000	,597	,890	,047	,131	,292	,061	,003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
CC 7 Pearson	,146	-	,142	,205	,227	-	1	,06	,363	-	,448	,654	,088	,170	,155	,513	,104	,012	,266	,381	,102	,448**
Correlation		,017			,057		4	*	,061	**	**				**				*			





TOT	Pearson	,513	,661	,731	,429	,614	,454	,448	,21	,553	,518	,632	,720	,661	,506	,692	,555	,369	,606	,644	,625	,730	1
AL	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	.9	**	**	**	**	**	**	**	**	*	**	**	**	**	**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,006	,000	,003	,004	,17	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,019	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## Lampiran 7. Reliabilitas Skala Resiliensi

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,824	16

## Lampiran 8. Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,890	20

## Lampiran 9. Analisis Data

## Uji Normalitas

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Resiliensi	,067	105	,200*	,981	105	,131
KO	,069	105	,200*	,979	105	,097

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

a. Lilliefors Significance Correction

## Uji Lineartias

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KO *	Between	(Combined)	2257,129	20	112,856	1,776	,037
Resiliensi	Groups	Linearity	782,034	1	782,034	12,307	,001
		Deviation from Linearity	1475,095	19	77,637	1,222	,261
Within Groups			5337,671	84	63,544		
Total			7594,800	104			

## Statistik deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Resiliensi	105	36	57	<b>47,69</b>	<b>4,76</b>
Komitmen Organisasi	105	41	80	<b>63,80</b>	<b>8,54</b>

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Resiliensi	105	21,00	36,00	57,00	47,6952	4,76389
KO	105	39,00	41,00	80,00	63,8000	8,54558
Valid N (listwise)	105					

## Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus	Hasil Perhitungan (Resiliensi)	Hasil Perhitungan (Komitmen Organisasi)
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < (47,69 - 4,76)$ <b><math>X &lt; 42,94</math></b>	$X < (63,80 - 8,54)$ <b><math>X &lt; 55,24</math></b>
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$42,94 \leq X < (47,69 + 4,76)$ <b><math>42,94 \leq X &lt; 52,46</math></b>	$55,25 \leq X < (63,80 + 8,54)$ <b><math>55,24 \leq X &lt; 72,34</math></b>
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	<b><math>X \geq 52,46</math></b>	<b><math>X \geq 72,34</math></b>

## Uji Hipotesis Korelasi

## Correlations

		Resiliensi	KO
Resiliensi	Pearson Correlation	1	,321**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	105	105
KO	Pearson Correlation	,321**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	105	105

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

## Lampiran 10. Informed Consent

## Persetujuan Partisipasi (Informed Consent) \*

Dengan mengisi kuesioner ini, saya menyatakan bahwa:

\* Saya telah memahami tujuan penelitian ini.

\* Partisipasi saya bersifat sukarela tanpa paksaan dari pihak mana pun.

\* Data yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

iya

tidak

## Lampiran 11. Hasil Turnitin

## Draft Skripsi revisi.docx

ORIGINALITY REPORT			
9%	6%	3%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	<a href="https://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1	1%
2	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	1	1%
3	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	<1	<1%
4	<a href="https://repository.unsulbar.ac.id">repository.unsulbar.ac.id</a> Internet Source	<1	<1%
5	Submitted to Universitas Riau Student Paper	<1	<1%
6	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1	<1%
7	Tina Rudiantini, Zahra Khusnul Lathifah, Irwan Efendi. "PENGARUH PEMBELAJARAN PENDIDIKAN KEWARGANEGARAAN TERHADAP PENINGKATAN KARAKTER TANGGUNG JAWAB SISWA SD NEGERI CIDADAP KADUDAMPIT KABUPATEN SUKABUMI", AL - KAFF: JURNAL SOSIAL HUMANIORA, 2025 Publication	<1	<1%
8	Luh Meira Khirana Dewi, Dewiwati Sujadi. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja	<1	<1%