

**HUBUNGAN ANTARA KEBUTUHAN AFILIASI DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA MAHASISWA AKTIVIS DI UNIVERSITAS  
ISLAM SULTAN AGUNG KOTA SEMARANG**

**Skripsi**

Untuk memenuhi sebagai persyaratan  
Memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh:

**Faruq Faris Hamzah**

**30701800046**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2023**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**HUBUNGAN ANTARA KEBUTUHAN AFILIASI DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI MAHASISWA AKTIVIS DI UNIVERSITAS ISLAM  
SULTAN AGUNG KOTA SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**FARUQ FARIS HAMZAH**

30701800046

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna  
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Luh Putu Shanti K.S.Psi, M.Psi

Tanggal

19 Januari 2023

**UNISSULA**

جامعة الإسلام في السليمانية  
Semarang, 19 Januari 2023

Mengesahkan, Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si  
NIK. 21079901

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA KEBUTUHAN AFILIASI DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA MAHASISWA AKTIVIS DI UNIVERSITAS  
ISLAM SULTAN AGUNG KOTA SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**FARUQ FARIS HAMZAH**

**NIM: 30701800046**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 25 Januari 2023

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si

2. Abdurrohman, S.Psi, M.Si

3. Luh Putu Shanti K, M.Psi, Psikolog

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan  
Untuk memperoleh gelar sarjana psikologi

Semarang, 25 Januari 2023

Joko Kuncoro,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung

**Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si**  
**NIK. 210799001**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya, Faruq Faris Hamzah dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 13 Januari 2023

Yang menyatakan,

  
**Faruq Faris Hamzah**  
30701800046

**UNISSULA**  
جامعته سلطان أبجوج الإسلامية

## MOTTO

“Yang Maha Pengasih, Maha Penyayang.”

**(Q. S. Al-Fatihah: 3)**

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau selesai  
(mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah”

**(Q.S. Al-Insyirah: 6-8)**

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan  
kesanggupannya”

**(Q.S. Al-Baqarah: 286)**

*start strong finish strong*

**(Junior J Rorimpandey)**



## PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan karya ini kepada:

Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Kedua orang tua saya yang selalu memberikan kasih sayang  
Yang tidak terhingga dan do'a yang tiada putus kepadaku.

Almamaterku Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung  
Semarang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam menimba dan  
mencari ilmu serta pengalaman yang berharga

Dosen pembimbing Ibu Luh Putu Shanti K, S.Psi, M.Psi. yang telah bersedia  
meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu menyelesaikan karya ini.

Sahabat dan teman-teman yang selalu ada untuk menyemangati.  
Teruntuk diriku sendiri, terimakasih sudah mau berjuang hingga detik ini dan  
banyak rintangan yang telah di lewati sehingga berhasil untuk menyelesaikan  
karya ini.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas kehendak-Nya maka penulis dapat menyelesaikan dengan baik salah satu syarat guna memperoleh gelar S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis mengakui bahwa dalam proses penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan seperti apa yang diharapkan. Dalam penyusunan ini penulis tentu saja banyak mengalami kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak saya dapat menyelesaikan ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam proses akademik serta apresiasi dan motivasinya terhadap mahasiswa untuk terus berprestasi.
2. Ibu Luh Putu Shanti K, S.Psi., M.Si, yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Abdurrohman, S.Psi., M.Si selaku dosen wali yang senantiasa membantu dan memberikan saran dan perhatian kepada penulis mengenyam Pendidikan di fakultas Psikologi.
4. Subjek penelitian yang telah bekerja sama dengan sangat baik dan memberikan kontribusi besar dalam penyelesaian skripsi dengan meluangkan waktunya untuk mengisi skala.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam memberikan ilmu kepada penulis yang sangat bermanfaat hingga saat ini dan kemudian hari.
6. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan kemudahan dalam mengurus proses administrasi dari awal perkuliahan hingga skripsi ini selesai.

7. Bapak dan ibuku C. Handoko ST dan Isroin SE yang sangat saya sayangi yang tidak pernah berhenti memberikan do'a, memberikan nasihat, dukungan, motivasi, dan selalau mengingatkan penulis untuk tetap beribadah kepada Allah SWT.
8. Teman dekat saya Aditya Diwa K. Y, Andhika Bagus P, Romdlonah Zaim M, Zidan Putra S yang tidak pernah bosan memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini serta mendengarkan keluh kesah penulis selama proses penelitian.
9. Teman-teman psikologi angkatan 2018 khususnya kelas A yang telah menemani dan memberikan kebahagiaan selama kuliah di Fakultas Psikologi UNISSULA.
10. Berbagai pihak yang telah turut membantu, memberikan dukungan serta do'a kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik serta saran dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang psikologi sosial. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna untuk itu saya sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini. Saya juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan perkembangan dalam ilmu pengetahuan psikologi.

Semarang, 13 Januari 2023

**Faruq Faris Hamzah**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Komitmen Organisasi.....	8
1. Definisi Komitmen Organisasi.....	8
2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	9
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.....	11
B. Kebutuhan Afiliasi.....	14
1. Definisi Kebutuhan Afiliasi.....	14
2. Aspek-aspek Kebutuhan Berafiliasi.....	15

C.	Hubungan antara Kebutuhan Berafiliasi dan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Aktivis Di Universitas Islam Sultan Agung .....	18
D.	Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....		21
A.	Identifikasi Variabel.....	21
B.	Definisi Operasional.....	21
1.	Kebutuhan Afiliasi .....	22
2.	Komitmen Organisasi.....	22
C.	Populasi, Sampel, <i>Sampling</i> .....	23
1.	Populasi .....	23
2.	Sampel.....	25
3.	Teknik <i>Sampling</i> .....	25
D.	Metode Pengumpulan Data.....	25
1.	Skala Kebutuhan Afiliasi .....	25
2.	Skala Komitmen Organisasi.....	27
E.	Validitas dan Reliabilitas .....	28
1.	Validitas .....	28
2.	Uji Diskriminasi Aitem.....	28
3.	Reliabilitas Alat Ukur .....	29
F.	Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		30
A.	Orientasi Kancah dan Pelaksanaan Penelitian .....	30
1.	Orientasi Kancah Penelitian.....	30
2.	Persiapan dan Pelaksanaan.....	31
B.	Pelaksanaan Penelitian .....	39
C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	40
1.	Uji Asumsi .....	40
D.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
1.	Deskripsi Data Skor Komitmen Organisasi .....	43
2.	Deskripsi Data Skor Skala Kebutuhan Afiliasi .....	44
E.	Pembahasan.....	45

F. Kelemahan Penelitian .....	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
A. Kesimpulan .....	48
B. Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA .....	49
LAMPIRAN.....	52



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Rincian data mahasiswa aktivis periode 2022-2023 Universitas Islam Sultan Agung Semarang.....	24
Tabel 2	Rancangan Aitem Skala Kebutuhan Afiliasi.....	26
Tabel 3	Rancangan Aitem Skala Komitmen Organisasi.....	27
Tabel 4.	Sebaran Aitem Komitmen Organisasi.....	33
Tabel 5.	Sebaran Aitem Skala Kebutuhan Afiliasi .....	34
Tabel 6.	Sebaran Aitem Skala Komitmen Organisasi Berdaya Beda Tinggi .....	36
Tabel 7.	Sebaran aitem skala kebutuhan afiliasi berdaya beda tinggi.....	37
Tabel 8.	Sebaran aitem penomoran ulang skala komitmen organisasi untuk penelitian.....	38
Tabel 9.	Sebaran aitem penomoran ulang skala kebutuhan afiliasi untuk penelitian.....	38
Tabel 10.	Data Mahasiswa Aktivis Di UNISSULA Semarang yang menjadi subjek penelitian.....	40
Tabel 11.	Hasil Uji Normalitas .....	41
Tabel 12.	Norma Kategorisasi Skor.....	42
Tabel 13.	Deskripsi Statistik Skor Skala Komitmen Organisasi.....	43
Tabel 14.	Kategorisasi skor subjek pada skala komitmen organisasi .....	43
Tabel 15.	Deskripsi Statistik Skor Skala Kebutuhan Afiliasi .....	44
Tabel 16.	Kategorisasi Skor Kebutuhan Afiliasi.....	44

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Norma Kategorisasi skala Komitmen .....	43
Gambar 2.	Norma Kategorisasi skala Kebutuhan Afiliasi .....	44



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Skala Uji Coba .....	53
Lampiran B.	Tabulasi Data Skala Uji Coba .....	63
Lampiran C.	Uji Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas .....	72
Lampiran D.	Skala Penelitian.....	75
Lampiran F.	Analisis Data .....	103
Lampiran G.	Surat Izin Dan Dokumentasi Penelitian .....	105



**HUBUNGAN ANTARA KEBUTUHAN AFILIASI DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA MAHASISWA AKTIVIS DI UNIVERSITAS  
ISLAM SULTAN AGUNG KOTA SEMARANG**

Oleh:

**Faruq Faris Hamzah**

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

[faruqfaris22@std.unissula.ac.id](mailto:faruqfaris22@std.unissula.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi pada mahasiswa aktivis di Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktivis yang berada di Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 233 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu skala komitmen organisasi yang terdiri dari 12 aitem dengan koefisiensi reliabilitas 0,632 dan skala kebutuhan afiliasi yang terdiri dari 29 aitem dengan koefisiensi reliabilitas 0.801. Uji hipotesis antara kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi diperoleh hasil  $r_{xy} = 0,567$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi, yang memiliki arti bahwa kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci :** Komitmen Organisasi, Kebutuhan Afiliasi

**UNISSULA**  
جامعة سلطان أبجوع الإسلامية

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE NEED OF AFFILIATION AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN STUDENT ACTIVISTS AT  
SULTAN AGUNG ISLAMIC UNIVERSITY, SEMARANG CITY**

By:

**Faruq Faris Hamzah**

The Faculty of Psychology of Sultan Agung Islamic University, Semarang

[faruqfaris22@std.unissula.ac.id](mailto:faruqfaris22@std.unissula.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between the need for affiliation with organizational commitment to student activists at the Sultan Agung Islamic University, Semarang. The population used in this study were activist students at the Sultan Agung Islamic University, Semarang City, with a total sample of 233 respondents. The sampling technique uses cluster random sampling. This study uses two measuring instruments, namely the organizational commitment scale which consists of 12 items with a reliability coefficient of 0.632 and the scale of the need for affiliation which consists of 29 items with a reliability coefficient of 0.801. Testing the hypothesis between the need for affiliation and organizational commitment obtained the results  $r_{xy} = 0.567$  with a significance level of  $p = 0.000$  ( $p > 0.05$ ). These results have shown that there is a significant positive relationship between the need for affiliation and organizational commitment, which means that the need for affiliation has an influence on organizational commitment.*

**Keywords:** Organizational Commitment, Need for Affiliation

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Organisasi merupakan alat penting yang menyediakan berbagai macam pemenuhan dalam masyarakat. Lingkungan tempat masyarakat bekerja serta bermain termasuk organisasi. Organisasi ialah sebuah tempat di mana para anggotanya dapat melakukan aktivitas apapun. Organisasi berdampak pada kehidupan. Anggota organisasi, di sisi lain, mungkin juga mempengaruhi organisasi.

Mengenai kondisi di universitas dan sekitarnya, keberadaan organisasi di tingkat universitas berperan penting dalam proses pendidikan karakter bagi mahasiswa. Jika mahasiswa diarahkan secara tepat oleh universitas dalam hal strategi dan perannya dalam membimbing mahasiswa dan menghadapi berbagai persoalan yang kini terjadi di universitas, maka organisasi dalam fungsinya merupakan wadah bagi mahasiswa untuk berkreasi sehingga dapat berkembang secara optimal.

Scehin (As'ad, 2008) mengemukakan organisasi adalah perencanaan dan pengkoordinasi berbagai tindakan manusia untuk mencapai tujuan tertentu melalui serangkaian tugas dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Griffin (Sule & Saefullah, 2005) mengklasifikasikan organisasi sebagai kumpulan individu atau kelompok yang berkolaborasi dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Definisi lain dari organisasi adalah sekumpulan orang atau kelompok yang bekerjasama dalam suatu struktur dan koordinasi tertentu untuk mencapai sekumpulan tujuan bersama.

Organisasi memiliki sifat unik yang dapat diamati, dalam tujuan dan filosofi organisasi tertentu. Perilaku organisasi adalah studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu (Thoha, 2008). Menurut Robbins (Robbins, 1999) Perilaku organisasi (*organization behavior*) adalah studi sistematis tentang tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang dalam organisasi.

Ketertarikan pada organisasi mengacu pada pola pikir yang menganggapnya sebagai pengaturan yang diinginkan untuk melakukan kegiatan kelompok (Sari, 2018). Dilandaskan pada teori itu, Aiman-Smith, Bauer, dan Cable (Sari, 2018) mempertimbangkan keinginan berorganisasi sebagai kualitas atau manifestasi positif dari keinginan berorganisasi, yang memandang organisasi sebagai tempat yang diinginkan untuk membangun hubungan.

Organisasi memerlukan sebuah komitmen dari para anggotanya. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No.25/KEP/M.PAN/2002 (Yulistiani, 2017) mendefinisikan pengertian komitmen sebagai keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi organisasi dan tujuan. Menurut Amabile (Putera, 2016) hal ini menunjukkan bahwa lingkungan anggota organisasi, seperti ikatan sosial antar anggota, merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Agar anggota organisasi dapat berinteraksi satu sama lain dan memenuhi kegiatan anggota organisasi secara efektif, diperlukan lingkungan sosial yang positif (Putera, 2016). Untuk mendorong komitmen di antara anggota organisasi, hubungan yang solid harus ada di antara anggota organisasi. Hal ini akan memungkinkan anggota organisasi untuk berkegiatan dengan baik dan memutuskan untuk tetap dengan organisasinya.

Salah satu masalah komitmen organisasi yang dihadapi organisasi adalah pengunduran diri anggota ketika anggota organisasi tidak lagi memiliki motivasi untuk melanjutkan sebagai anggota organisasi. Neal (Putera, 2016) mencatat bahwa kurangnya interaksi interpersonal yang kuat di dalam organisasi adalah salah satu alasan anggota organisasi memilih untuk berhenti atau meninggalkan organisasinya. Lee, Huang, & Zhao (Putera, 2016) selain itu, mengatakan bahwa penelitiannya mengungkapkan bahwa bagaimana hubungan yang dibangun antara anggota organisasi merupakan salah satu variabel penentu yang mempengaruhi keputusan anggota untuk keluar. Pengunduran diri anggota organisasi dapat mengakibatkan kerugian bagi organisasi, antara lain akibat negatif. Menurut Suwandi & Indriantoro (Putera, 2016) mengidentifikasi sebagai negatif bagi

organisasi ialah pengeluaran dan waktu yang dihabiskan untuk merekrut anggota baru, melatihnya kembali untuk meningkatkan keterampilan, dan standar kinerja yang telah ditetapkan sejauh ini kepada anggota organisasi. Kerugian ini termasuk uang dan waktu yang digunakan untuk kursus-kursus pelatihan yang ditawarkan oleh organisasi kepada para anggotanya dalam upaya meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan kewajibannya.

Sangat penting untuk memiliki komitmen yang berasal dari dalam anggota organisasi terhadap organisasinya karena komitmen organisasi bisa untuk mencegah isu pengunduran diri anggota organisasi. Menurut Mowday (Putera, 2016) mencatat bahwa ingin mempertahankan posisi keanggotaan seseorang dalam organisasi adalah tanda komitmen organisasi.

Hasil wawancara yang telah dilakukan pada subjek mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung berinisial I, berjenis kelamin perempuan, berusia 20 tahun, semester 2 menyatakan bahwa:

*“Alasan saya bergabung dalam organisasi menwa karena setiap anggota menwa memiliki ikatan dan rasa kekeluargaan dan pertemanan yang kuat pada setiap anggotanya dan fisik serta mental yang kuat sehingga ingin menjadi bagian dari organisasi menwa. Selama bergabung dalam organisasi ini sempat ada pikiran untuk keluar dari organisasi karena merasa terlalu banyak menyita waktu akan tetapi teman-teman menyemangati dan merangkul saya untuk menetap dalam organisasi jadi saya mengurungkan niat tersebut. Harapan saya setelah bergabung dalam organisasi menwa saya memiliki teman dan sahabat yang ada selama saya menjalani masa perkuliahan dan membantu saya mempersiapkan diri untuk mengikuti SIPSS.”*

Hasil wawancara yang telah dilakukan pada subjek mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung berinisial R, berjenis kelamin perempuan, berusia 21 tahun, semester 6 menyatakan bahwa:

*“Alasan saya bergabung dalam organisasi karena first impression yang dilihat merupakan hal yang baik jadi menimbulkan keinginan untuk bergabung menjadi anggota organisasi tersebut. First impression tersebut merupakan rasa kebersamaan dan persahabatan, jadi hal tersebutlah yang menjadi alasan saya untuk bergabung ke dalam organisasi”*

Hasil wawancara yang telah dilakukan pada subjek mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung berinisial K, berjenis kelamin perempuan, berusia 21 tahun, semester 4 menyatakan bahwa:

*“Alasan saya bergabung dalam organisasi karena ingin menambah teman dan mencari pengalaman yang baru. Tapi saya hanya mengikuti organisasi FSA hanya sebentar, karena dalam organisasi tersebut saya tidak menemukan teman dan seseorang yang bisa bekerjasama dengan saya.”*

Keterlibatan mahasiswa dalam kelompok adalah cara lain agar mahasiswa dapat berkontribusi secara aktif terhadap lingkungannya, sehingga perlu bagi mahasiswa untuk melakukannya. Mahasiswa didorong untuk bergabung dengan kelompok di kampus oleh pengaruh internal (kemampuan, kecerdasan, persepsi, dan minat) dan eksternal (keluarga, sekolah, dan lingkungan masyarakat) (Adnan & Prihatsanti, 2017).

Perilaku aktif dari anggota organisasi dapat dipengaruhi oleh pemuas kebutuhan dan keperluan anggota organisasi, salah satu pemuas dan keperluan anggota organisasi yaitu hubungan personal (Turner, Kathryan, & Pearson, 1995). Keterlibatan sosial dan hubungan dengan orang lain membantu membangun hubungan personal. Kegiatan yang dilakukan untuk mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui interaksi dan persahabatan dilatarbelakangi oleh kebutuhan yang dimiliki setiap orang untuk berhubungan dengan orang lain, oleh Mc Clelland (Dharma Putra S & Marhaeni, 2015) disebut sebagai kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*). Setiap orang memiliki dorongan yang tulus untuk diakui, terlepas dari latar belakang, posisi, atau bidang pekerjaannya (Ulfah, 2011). Dorongan untuk menjadi menyenangkan dalam interaksi seseorang dengan orang lain biasanya mencerminkan kebutuhan ini. Ketika seseorang disambut dan mendapat posisi dalam kelompok, individu akan merasa senang, nyaman, dan dihargai; sebaliknya, ketika individu ditolak atau bahkan dasingkan oleh kelompoknya, individu akan merasa khawatir atau tidak nyaman.

Tingkat kebutuhan afiliasi yang berbeda dapat terlihat pada sikap anggota organisasi dalam berkomitmen dengan organisasi yang diikutinya. Selama bertahun-tahun para peneliti telah mengemukakan variasi dalam perilaku

interpersonal yang dikaitkan dengan pengukuran kebutuhan afiliasi. Disimpulkan dari hasil wawancara dengan beberapa subjek bahwa sebuah komitmen organisasi terjadi bila adanya kebutuhan afiliasi yang baik diantara anggota organisasi. Hasil wawancara tersebut bila diaplikasikan berkaitan dengan mendukung komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh kebutuhan afiliasi. Tingkat afiliasi pada tiap-tiap anggota juga memberikan pengaruh pada komitmen dengan organisasinya. Van Dyne dan Graham (Adnan & Prihatsanti, 2017) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu: faktor personal, faktor situasional, dan faktor posisional. Faktor situasional dan posisional berkaitan dengan dukungan yang didapatkan dari hubungan dengan rekan dan posisi yang dimiliki individu (eksternal) dalam organisasi, sedangkan faktor personal ini merupakan faktor yang dimiliki oleh individu tersebut sendiri. Komitmen ini menjadi komponen penting dari keseluruhan strategi organisasi untuk menghentikan anggota organisasi melepaskan tanggung jawabnya sampai anggota organisasi tidak dapat lagi melakukannya atau keluar dari organisasi sebagai akibatnya (Adnan & Prihatsanti, 2017). Kapasitas kerja individu dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang baik (Adnan & Prihatsanti, 2017).

Pengunduran diri anggota organisasi merupakan salah satu permasalahan dari organisasi. Ketika anggota tidak memiliki keinginan lagi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan data yang ditemukan dari penelitian yang dilakukan oleh Wachidatus Sholikhati Firnanda dan Meita Santi Budiani pada tahun 2019 terkait penelitiannya komitmen organisasi di UNESA, bahwa anggota organisasi percaya bahwa bergabung dengan organisasi adalah pilihan terbaik baginya. Mahasiswa mendapatkan akses ke berbagai keuntungan setelah bergabung dengan organisasi, seperti kemampuan untuk memimpin dan mengelola anggota lain, kesempatan untuk berpartisipasi dalam komite pengenalan kehidupan universitas dalam lingkup jurusannya, yang diadakan setahun sekali, dan keistimewaan lainnya. Menjadi anggota organisasi dengan demikian merupakan hal terbesar bagi anggota organisasi, dan menjadi anggota lebih dari satu periode kepengurusan, ini merupakan komitmen berkelanjutan, mempersulit anggota untuk keluar dari organisasi. Berdasarkan

penelitian yang dilakukan oleh Yosafat Waluyo dan Andhika Alexander Repi dalam jurnalnya menemukan bahwa tingkat komitmen organisasi mahasiswa di Kota Surabaya berada pada rentang kategori sedang (45, 7%) yang diukur dengan menggunakan Skala Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada beberapa mahasiswa yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah. Peneliti tidak secara khusus menggali secara kualitatif mengapa masih ada kecenderungan partisipan yang memiliki kategori sangat rendah. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Benny Sedana Putera dan Komang Rahayu Indrawati di Pulau Bali menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi.

Jadwal kuliah mahasiswa yang fleksibel dibandingkan jenjang sekolah lainnya membuat para mahasiswa terdorong untuk melakukan aktivitas lain di luar agenda perkuliahan, salah satunya dengan menghabiskan waktu dengan berorganisasi. Mahasiswa sekarang ini dapat lebih mudah untuk mengembangkan hubungan pertemanan melalui organisasi. Terdapat berbagai macam organisasi yang ada di universitas baik yang berada di tiap-tiap fakultas dan di tingkat universitas. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan ada faktor dorongan dan kecocokan dengan teman sesama anggota organisasi yang mempengaruhi seseorang untuk tetap bertahan dalam organisasi yang diikutinya. Perilaku organisasi seperti inilah juga layak untuk dikaji. Universitas Islam Sultan Agung sebagai salah satu universitas yang berada di Kota Semarang saat ini berada pada fase pembangun dalam berbagai bidang seperti pembinaan kegiatan mahasiswa, pembangunan fasilitas mahasiswa, peningkatan mutu pendidikan dan sebagainya. Pembinaan kegiatan mahasiswa juga telah berpengaruh pada organisasi mahasiswa (Ormawa) sehingga perilaku mahasiswa dalam berorganisasi layak untuk diuji.

Peneliti merasa bahwa sangat penting untuk melihat hubungan antara kebutuhan mahasiswa untuk berafiliasi dan komitmen organisasi lebih lanjut. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah penelitian ini akan memakai mahasiswa aktivis Universitas Islam Sultan Agung sebagai subjek

dari penelitian. Penelitian ini penting untuk dikaji guna memahami hubungan antara kebutuhan afiliasi dan komitmen organisasi bagi mahasiswa dan pembimbing atau pendamping dari Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) serta Organisasi Mahasiswa (Ormawa).

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian diatas bisa dirumuskan bahwa masalah pada penelitian ini, yaitu : apakah ada korelasi antara kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi pada mahasiswa aktivis di Unissula?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui korelasi antara kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi pada mahasiswa aktivis Di Universitas Islam Sultan Agung.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Studi ini memajukan ilmu dan penelitian dalam teori psikologi sosial, khususnya di bidang hubungan interpersonal, seperti kebutuhan afiliasi serta komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat dipelajari, dimanfaatkan sebagai sumber kemajuan ilmu pengetahuan, memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, dan digunakan sebagai tolak ukur bagi penelitian lainnya.

#### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis studi ini dapat menggambarkan hubungan afiliasi antara komitmen organisasi, serta menawarkan saran dan ide kepada mahasiswa tentang bagaimana menjadi lebih berkomitmen pada organisasi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

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

Robbins (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) menyatakan komitmen organisasi sebagai situasi di mana seorang anggota memilih organisasi dan tujuannya dan mengharapkan untuk terus memegang keanggotaan itu. Davoudi (Pratama & Utama, 2017) mengartikan bahwa anggota organisasi yang sudah memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasinya dapat mengenali ambisi dan tujuannya. Komitmen organisasi, dikenal sebagai keanggotaan atau asosiasi aktif dengan organisasi, menunjukkan sesuatu yang lebih dari sekadar rasa pengabdian yang pasif terhadap organisasi.

Luthans (Berliana Sianipar & Haryanti, 2014) mengemukakan komitmen organisasi merupakan anggota organisasi secara terus menerus memperhatikan organisasi, kinerjanya, dan perkembangannya. Ini didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang menunjukkan pengabdian dan kesetiaan anggota organisasi terhadap organisasinya. Apabila kewajiban para anggota organisasi dapat dipertanggungjawabkan baik kualitas maupun kuantitasnya, maka dapat ditunjukkan dengan jelas bahwa anggota organisasi memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi secara keseluruhan. Mengenai kontribusi anggota organisasi terhadap pencapaian kegiatan organisasi, baik selama latihan maupun saat bekerja sama, dapat dinilai, komitmen organisasi dapat diukur dari kinerja anggota organisasi itu sendiri.

Kreitner dan Kinicki (Putu & I Wayan, 2017) mengemukakan komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut Robbins (Putro, 2018) Tingkat komitmen organisasi seseorang menunjukkan bagaimana perasaan seseorang tentang organisasi. Minat yang dimiliki anggota organisasi terhadap misi, visi, dan tujuan organisasi serta kesediaan

individu untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuannya menjadi contoh rasa komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat diartikan bahwa komitmen organisasi ialah kondisi dimana anggota merasakan perasaan keterikatan dan memiliki pada organisasi yang diikutinya, serta memiliki keinginan untuk menetap, bertahan dan bekerja sama dengan sesama anggota dalam organisasi serta mewujudkan tujuan yang ingin di capai oleh organisasi.

## 2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Meyer dkk, 1990 (Astri, 2014) Dalam tiga bagian, pertama ekspresi komitmen organisasi, komitmen dinyatakan sebagai hubungan yang penuh kasih antara anggota dengan organisasi, biaya yang harus dikeluarkan jika meninggalkan organisasi, dan tanggung jawab untuk bertahan dalam organisasi. Meyer serta Allen, (Astri, 2014) mendefinisikan tiga karakteristik komitmen organisasi berikut berdasarkan tiga bagian ini:

- a. Komitmen afektif adalah keinginan untuk mengidentifikasi dengan organisasi dan berbagi ikatan emosional dan psikologis. Ketika seseorang merasa organisasinya sangat baik dan menjadi bagian dari konsep dirinya, maka orang tersebut dianggap memiliki komitmen afektif yang baik. Model komitmen ini muncul sebagai akibat dari faktor-faktor seperti sifat individu, keadaan tempat kerja, dan pengalaman profesional. Menurut Allen dan Meyer, komitmen afektif dicirikan sebagai kondisi menjadi afektif atau terikat secara emosional dengan organisasi, dimana tingkat dedikasi pribadi dikaitkan dengan kenyamanan dan keterlibatan anggota kelompok.
- b. Komitmen kontinuitas, terjadi ketika seseorang menyadari keadaan yang membatasi kemampuannya untuk membuat keputusan yang sesuai dengan organisasi. Akibatnya, anggota organisasi merasa perlu untuk terus-menerus menimbang dampak untung dan rugi terhadap anggota organisasi yang terpaksa keluar. Usia, lama bekerja, dan niat keluar dari organisasi merupakan variabel penentu utama dalam kasus ini.

Keterikatan yang konstan terhadap aktivitas yang berasal dari rasa syukur individu atas apa yang telah diberikan kepada organisasi dapat dipandang sebagai komitmen kontinuitas.

- c. Komitmen normatif, komponen yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan ketaatan pada loyalitas terhadap organisasi karena hasil yang diberikan (misalnya beasiswa untuk tugas belajar), sehingga orang merasa berkewajiban untuk membayarnya, merupakan hasil dari pengalaman-pengalaman ini.

George dan Jones (Jones & George, 2012) mengemukakan terdapat dua aspek komitmen organisasi yaitu:

- a. Ketika orang bergabung dengan organisasi dan merasa senang, percaya diri, dan baik tentang hal itu, individu membuat komitmen afektif, yang berarti individu berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.
- b. Ketika anggota organisasi memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan tetapi tidak ada komitmen untuk melakukannya karena anggota organisasi yakin konsekuensi dari pengeluaran atau pengorbanan yang dilakukan di masa lalu akan terlalu besar, anggota organisasi dikatakan memiliki komitmen kontinuitas (kehilangan senioritas, pekerjaan, keamanan, tunjangan kesehatan, dan sebagainya).

Yusuf (Yusuf & Syarif, 2018) menyebutkan aspek komitmen organisasi antara lain adalah :

- a. Menerima tujuan organisasi adalah langkah pertama dalam mengidentifikasinya, dan penerimaan ini menandai awal dari komitmen organisasi.
- b. Keterlibatan, atau keinginan anggota kelompok untuk mengeluarkan upaya terbaiknya atas nama organisasi.
- c. Loyalitas adalah keinginan yang kuat untuk mempertahankan status keanggotaan seseorang dalam kelompok.

Sesuai uraian diatas bisa diartikan bahwa aspek dari komitmen organisasi terdiri dari aspek komitmen afektif yaitu adanya rasa memiliki dan terlibat dalam organisasi yang dimiliki serta merasa senang, percaya dan ingin melakukan yang terbaik untuk organisasi. Selanjutnya aspek kontinuitas yaitu perasaan ketika anggota organisasi merasa ingin meninggalkan atau keluar dari organisasinya namun anggota organisasi akan mempertimbangkan dampak dari untung rugi dan pengorbanan jika meninggalkan organisasinya. Selanjutnya aspek normatif yaitu rasa yang timbul dari anggota organisasi untuk tetap menjaga status keanggotaannya karena mendapatkan timbal balik yang sepadan dari status keanggotaannya dalam organisasi.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

O'Reilly, Chatman & Caldwell (Morrison, 2005) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang anggota antara lain :

- a. Kepatuhan atau keterlibatan instrumental untuk penghargaan ekstrinsik yang spesifik. Bentuk keterlibatan ini merupakan hal yang diberikan oleh organisasi berupa hadiah atau *reward* secara khusus bagi anggota organisasi yang telah mencapai atau menyelesaikan tugas atau tanggung jawab tertentu.
- b. Identifikasi atau keterlibatan berdasarkan keinginan untuk berafiliasi. Bentuk keterlibatan ini merupakan hal yang didasari untuk bersahabat atau menjalin hubungan kerja sama yang baik antar anggota organisasi.
- c. Internalisasi atau keterlibatan didasarkan pada kesesuaian antara nilai-nilai individu dan organisasi. Bentuk keterlibatan ini merupakan bentuk sumbangan dari pikiran dan tindakan dari seorang anggota organisasi untuk menentukan arah perkembangan organisasi.

Atkinson dan Hill (Puspitasari & Asyanti, 2011) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Jaminan kebutuhan penunjang anggota organisasi yang meliputi fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh organisasi. Anggota organisasi yang merasakan adanya jaminan kebutuhan penunjang yang sebanding

dengan pekerjaan atau tugas yang akan dilakukan akan lebih semangat dalam melakukan kegiatan serta membatalkan niatnya untuk meninggalkan organisasi.

- b. Pendapatan finansial yang berasal dari kelompok kerja, yaitu hasil yang didapatkan anggota organisasi sebagai upah untuk hasil kerjanya anggota dalam organisasi. Anggota organisasi merasa diperhatikan dan dihargai oleh organisasi dengan upah yang pas dengan hasil usaha dari anggota organisasi.
- c. Kebutuhan fisik pekerjaan yang dimaksud, termasuk aspek lingkungan atau fisik dari segala sesuatu yang mempengaruhi kemampuan anggota organisasi untuk melakukan kewajibannya. Pengaturan organisasi yang baik akan menawarkan lingkungan yang santai untuk melaksanakan tugas sehari-hari. Anggota suatu organisasi akan lebih berkomitmen pada organisasinya jika anggota organisasi merasa nyaman.
- d. Otonomi mengacu pada kebebasan, kemandirian, dan pilihan yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya. Dengan adanya otonomi dalam pekerjaannya, anggota organisasi akan mengembangkan rasa tanggung jawab dan percaya bahwa organisasi atau pimpinan organisasi telah mempercayakan anggota organisasi dengan tugas-tugas penting. Ini akan menghasilkan korelasi positif antara keduanya, yang akan berdampak pada seberapa besar komitmen anggota organisasi.
- e. Prestasi kerja, atau wewenang yang diperoleh melalui suatu bidang pekerjaan dalam pekerjaannya yang dapat mengangkat harkat dan martabat orang yang bersangkutan.
- f. Ragam Variasi ketrampilan, yaitu tingkat tuntutan akan keragaman aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini organisasi memberikan ketrampilan atau *soft skill* yang beragam sehingga menarik perhatian dan minat anggota organisasi untuk tetap berada di organisasinya.
- g. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi, kesempatan untuk melakukan aktualisasi diri dan potensi lewat pekerjaan. Dalam hal ini sebuah

organisasi dapat memberikan dampak yang baik kepada anggotanya sehingga anggota organisasi ini merasa bahwa menetap dalam organisasi ini adalah yang baik dan menyenangkan.

- h. Kebutuhan berafiliasi, yaitu kesempatan guna berinteraksi sosial baik antar anggota organisasi, anggota-pimpinan organisasi, atau dengan orang lain. Dukungan sosial yang berasal dari teman sesama anggota dalam organisasi dapat membantu anggota organisasi untuk berusaha menghadapi segala halangan yang dihadapi di dalam organisasi.
- i. Status simbol, yaitu segala sesuatu yang ada pada organisasi tempat anggota organisasi menjalankan tugasnya yang wujudnya nyata dan khusus, sehingga bisa memberikan rasa bangga pada diri anggota organisasi.
- j. Waktu, yaitu pembagian jam dalam organisasi yang baik serta sesuai dengan kemauan anggota organisasi sehingga tidak mengakibatkan kelelahan pikiran dan mental. Anggota organisasi merasa dihargai oleh organisasi dan berusaha untuk tetap berada dalam organisasi ketika waktunya dialokasikan untuk kegiatan tanpa menyita seluruh waktu luangnya.
- k. Kemungkinan menerima kehormatan atau pengakuan, serta setiap penghargaan yang diberikan secara khusus oleh organisasi untuk menyatakan atau mengakui pencapaian tugas dan kewajiban yang telah dipenuhi.
- l. Banyak pekerjaan dengan kewajiban yang berat. Hal ini merupakan sebuah tantangan dan kebanggaan dari anggota organisasi jika mengemban pekerjaan dengan kewajiban yang berat dari anggota organisasi lain.
- m. Keamanan, yaitu keyakinan atau kenyamanan seseorang terhadap kemampuannya untuk menangani suatu persoalan yang akan timbul.

Kesimpulan dari beberapa sudut pandang tersebut bisa diartikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dari anggota organisasi terdiri dari faktor kepatuhan atau keterlibatan, pekerjaan dan tanggung jawab yang menantang, keterlibatan individu dengan organisasi, variasi dan otonomi kerja dalam organisasi, kebutuhan berafiliasi, jaminan akan upah dan penunjang fasilitas selama berada dalam organisasi, keamanan dan lingkungan yang nyaman dalam berorganisasi dan kesempatan untuk mendapatkan kehormatan.

## **B. Kebutuhan Afiliasi**

### **1. Definisi Kebutuhan Afiliasi**

McClelland (Putera, 2016) mengemukakan bahwa terdapat tiga kebutuhan mendasar yang dimiliki individu khususnya dalam bekerja yakni kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Maslow berpendapat bahwa kebutuhan afiliasi ialah kebutuhan akan kasih sayang, keluarga, teman, pasangan, dan anak-anak semuanya termasuk dalam kategori keterikatan. Kebutuhan ini untuk menjadi bagian dari suatu kelompok atau masyarakat (Alwisol, 2014). Dorongan untuk menjalin hubungan, menurut Murray, terkait dengan kecenderungan untuk berteman, bersosialisasi, melakukan kontak intim, berkolaborasi dan berkomunikasi dengan orang melalui persahabatan, dan bahkan jatuh cinta (Rinjani & Firmanto, 2013). Menurut Baumeister dan Leary, keinginan untuk berafiliasi adalah kebutuhan psikologis, bersama dengan rasa lapar dan haus bagi tampilan fisik (Baron, Byrne, & Branscombe, 2006).

McClelland (Putera, 2016) menyatakan bahwa orang-orang dengan kebutuhan untuk berafiliasi yang tinggi ialah orang-orang yang berusaha mendapatkan persahabatan. Orang dengan kebutuhan afiliasi tinggi ingin disukai dan diterima oleh orang lain. Orang dengan kebutuhan afiliasi yang kuat lebih menyukai hubungan kooperatif daripada hubungan kompetitif dan menghargai pertemanan berdasarkan tingkat saling pengertian yang tinggi.

Orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang kuat akan berusaha untuk menghindari persaingan dan konflik.

Dorongan untuk berafiliasi berasal dari kebutuhan untuk mengembangkan atau mempertahankan hubungan interpersonal yang positif. Keadaan ini berusaha membuatnya merasa seolah-olah bisa mendapatkan penerimaan dari orang lain. Individu yang berafiliasi kuat berusaha untuk membangun dan mempertahankan persahabatan dan hubungan yang langgeng dengan orang lain (Friedman & Schustack, 2008).

Kesimpulan dari beberapa sudut pandang di atas, kebutuhan untuk berafiliasi dapat didefinisikan sebagai kebutuhan seseorang guna membangun, mengelola, serta mempertahankan hubungan positif dengan orang lain untuk memperoleh kasih sayang dan membangun keterikatan.

## 2. Aspek-aspek Kebutuhan Berafiliasi

McClelland (Rinjani & Firmanto, 2013) mengemukakan bahwa individu yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi aspek-aspeknya sebagai berikut:

- a. Lebih senang bersama orang lain daripada sendirian. Seseorang yang berkebutuhan afiliasi tinggi akan suka berkumpul dengan teman-temannya. Dikarenakan manusia ialah makhluk sosial. Individu yang berkebutuhan afiliasi lemah cenderung lebih suka melakukan kegiatan sendiri dari pada yang berkebutuhan afiliasi kuat.
- b. Sering berinteraksi dengan orang lain. Seseorang dengan keinginan yang kuat untuk berhubungan cenderung mencari lingkungan baru serta mendapatkan lebih banyak teman, yang secara alami menciptakan seseorang yang ingin lebih sering bergaul atau terlibat dengan orang lain. Individu yang kurang membutuhkan afiliasi, bagaimanapun, lebih jarang berinteraksi dengan orang lain.
- c. Ingin disukai serta diterima oleh orang lain. Seorang individu dengan kebutuhan afiliasi yang kuat kehadirannya sering ingin diakui. Hal ini terjadi ketika remaja merasakan dorongan untuk bertindak guna meningkatkan harga dirinya dan mendapatkan perhatian orang lain di

sekitarnya. Ini tidak berarti bahwa individu yang memiliki kebutuhan berafiliasi rendah tidak menginginkan penerimaan dari orang lain sebaliknya, itu hanya berarti bahwa individu yang memiliki kebutuhan afiliasi rendah kurang terbuka dalam upayanya untuk mendapatkan dukungan dan penerimaan orang lain.

- d. Menyenangkan hati orang lain. Memiliki pengakuan dari lingkungan tempat tinggalnya atau orang lain di sekitarnya merupakan salah satu teknik untuk mengabdikan permintaan seseorang. Remaja dengan keinginan yang kuat untuk menjalin hubungan bekerja keras untuk menjadi panutan yang positif bagi orang lain untuk memenuhi kebutuhan ini. Orang-orang dengan kebutuhan afiliasi yang rendah seringkali kurang tanggap terhadap sudut pandang orang lain.
- e. Menunjukkan serta memelihara watak setia dengan teman. Seseorang dengan motif afiliasi kelompok yang kuat memiliki rasa takut kehilangan karena keinginannya untuk diakui, dihargai, dan diandalkan pada kelompoknya, yang secara langsung mempengaruhi loyalitasnya kepada teman-temannya.
- f. Mencari persetujuan serta kesepakatan orang lain. Seseorang dengan keinginan kuat untuk berafiliasi akan selalu meminta bantuan orang lain untuk memecahkan masalah. Ketika seseorang dihadapkan pada suatu ketidaksepakatan, dalam hal ini individu tersebut akan mengambil sikap dan memutuskan dengan pertimbangan orang lain. Namun, seseorang dengan kebutuhan afiliasi yang rendah untuk menjalin hubungan cenderung menghargai pendapatnya sendiri daripada pendapat orang lain.

Hill (Dharma Putra S & Marhaeni, 2015) menyatakan bahwa kebutuhan afiliasi terdiri atas empat aspek, yakni:

- a. Kebutuhan atas rangsangan positif (*need for positive stimulation*).

Merupakan kebutuhan akan situasi yang menyenangkan dalam proses afiliasi melalui kedekatan hubungan antar personal. Diharapkan

melalui pemenuhan kebutuhan afiliasi, individu mendapatkan kepuasan dan perasaan yang menyenangkan dari orang lain.

b. Kebutuhan akan dukungan sosial (*need for social support*).

Kebutuhan akan empati dan kasih sayang dari orang lain, serta keinginan untuk diperhatikan, adalah bantuan untuk mengurangi emosi negatif seperti tekanan dari keadaan eksternal atau kekhawatiran tentang mempercayai orang lain.

c. Kebutuhan akan perhatian (*need for attention*).

Diterima serta dipuji oleh orang lain dan lingkungannya merupakan kebutuhan yang memotivasi seseorang untuk bertindak. Dibayangkan bahwa orang akan memiliki kesempatan untuk diakui oleh orang lain dan lingkungan sekitarnya dengan menjadi terhubung. Seseorang akan mengungkapkan identitasnya untuk menarik perhatian dari orang lain dan sekitarnya.

d. Kebutuhan akan perbandingan sosial (*need for social comparison*).

Suatu proses untuk mencapai evaluasi diri (*self evaluation*) Metode evaluasi diri yang melibatkan membandingkan diri sendiri dengan orang-orang yang biasanya mirip dengan diri sendiri untuk menentukan kekuatan, kelemahan, sikap, dan nilai seseorang.

Murray (Dewi & Kuncoro, 2011) berpendapat bahwa aspek-aspek yang membuat individu memiliki kebutuhan berafiliasi yaitu:

a. Simpati

Perasaan dari seseorang yang saling mengerti terhadap orang lain serta perasaan untuk saling menghormati dengan orang lain.

b. Empati

Adanya suatu perasaan dari individu yang mendalam terhadap apa yang dirasakan oleh orang lain dan adanya reaksi untuk menolong membuat kebutuhan afiliasi tumbuh pada diri seseorang.

c. Kepercayaan

Seseorang memiliki perasaan percaya pada orang lain, selain itu rasa kepercayaan yang kuat menyebabkan orang senang untuk bersama orang-orang lainnya.

d. Menyenangkan

Seseorang akan senantiasa berusaha menjadi orang yang menyenangkan supaya bisa diterima pada kelompok sosial serta adanya suatu perasaan dan tujuan untuk menyenangkan orang lain.

Seseorang yang memiliki kebutuhan afiliasi adalah seseorang yang lebih suka bersama orang lain, berinteraksi dengan orang lain, serta memiliki rasa simpati dan empati terhadap orang lain, sesuai dengan definisi yang telah diberikan di atas. Individu tersebut juga menunjukkan sifat setia, loyal dan percaya dengan orang lain serta lebih suka mencari persetujuan pada orang lain dan mencari dukungan sosial pada lingkungan sekitar.

**C. Hubungan antara Kebutuhan Berafiliasi dan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Aktif Di Universitas Islam Sultan Agung**

Anggota organisasi diharuskan memiliki komitmen pada organisasi yang bertujuan untuk memajukan serta mengembangkan diri dan organisasi yang diikutinya. Pernyataan tersebut telah sesuai dengan pernyataan dari Luthans (Putera, 2016) mengatakan bahwa anggota yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan berusaha maksimal dan menerapkan cara-cara yang terbaik untuk memajukan organisasinya, hal tersebut disebabkan karena anggota memiliki keyakinan dan kepercayaan penuh terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang penting di miliki oleh anggota organisasi untuk mengembangkan organisasinya. Sesuai dengan pernyataan tersebut Steers dan Porter (Putera, 2016) menyatakan bahwa adanya komitmen terhadap organisasi akan menghasilkan dampak positif bagi suatu organisasi, komitmen tinggi yang dimiliki anggota terhadap organisasi menyebabkan anggota akan menikmati aktivitas dalam organisasi, pemeliharaan status keanggotaan, dan partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan melihat akibat yang

baik tersebut, untuk menghindari masalah seperti kepergian anggota, organisasi secara alami mengharapkan anggotanya sangat berkomitmen pada organisasi.

Pengertian dari kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) artinya persepsi tentang apa yang dibutuhkan seseorang yang mengharapkan berada di sekitar orang lain untuk melakukan aktivitas dan dapat berkolaborasi dan setuju dengan orang lain sebagai konsekuensi dari kehadiran itu, (Putera, 2016). Pernyataan ini sesuai dengan definisi afiliasi dari seluruh kamus psikologi, yang menyatakan bahwa afiliasi adalah dorongan untuk mengembangkan hubungan persahabatan dengan orang lain, berpartisipasi dalam kelompok tertentu, terlibat dalam aktivitas seksual, dan bekerja sama serta bekerja sama (Chaplin, 2003).

Investigasi ini telah mengungkapkan hubungan antara kebutuhan afiliasi dan komitmen organisasi, dimana saat kebutuhan afiliasi dari anggota organisasi tercapai atau terpenuhi maka akan menaikkan atau mempengaruhi komitmennya dalam organisasi. Pernyataan tersebut telah didukung oleh adanya penelitian yang telah menunjukkan bahwa salah satu anggota organisasi mengundurkan diri setelah memutuskan untuk keluar dari organisasi karena hubungan interpersonal yang buruk yang terjalin di sana Neal (Putera, 2016).

Uraian tersebut juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang membahas mengenai kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi yang telah dilakukan oleh (Putera, 2016), penelitian yang dilakukan terhadap karyawan perhotelan yang berjumlah 128 orang karyawan perhotelan dimana menunjukkan hasil bahwa kebutuhan berafiliasi memiliki korelasi yang signifikan dengan komitmen organisasi. Saat anggota organisasi mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi maka anggota organisasi tersebut mempunyai komitmen organisasi yang tinggi pula.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut, dan didasarkan pada teoretis yang diberikan di atas:

Terdapat korelasi positif yang signifikan antara kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi pada mahasiswa, dimana adanya kebutuhan afiliasi yang dimiliki oleh anggota organisasi dapat meningkatkan komitmennya dalam organisasi.



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Identifikasi Variabel**

Variabel studi utama harus diidentifikasi agar dapat menentukan fungsi masing-masing variabel, dan salah satu pendekatan untuk mencapainya adalah melalui identifikasi variabel (Azwar, 2012). Variabel sendiri diartikan sebagai atribut, sifat ataupun nilai dari individu, objek maupun aktivitas yang memiliki variasi khusus, baik jenis ataupun tingkatannya, yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk membantu dalam menetapkan rancangan penelitian, yaitu dengan cara memperjelas serta membatasi suatu masalah dan menjauhi perolehan data yang tidak valid.

Dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang mempengaruhi atau mengklarifikasi variabel *dependen* lainnya disebut sebagai variabel *independen*. Variabel *dependen* dapat dilihat sebagai variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain yang ingin kita ketahui. Sedangkan variabel *dependen* adalah yang menjadi akibat digunakan untuk menentukan hasil dari variabel *independen* (Sugiyono, 2017). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Variabel Tergantung (Y) : Komitmen Organisasi

Variabel Bebas (X) : Kebutuhan Afiliasi

### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional yaitu suatu pengertian terhadap variabel yang telah dibuat berdasarkan sebuah karakteristik yang dapat diamati (Azwar, 2012). Definisi operasional harus digunakan untuk memberikan definisi yang memiliki makna tunggal serta bisa dianggap objektif (Azwar, 2012). Definisi operasional dari variabel yang telah digunakan pada penelitian ini yakni:

### **1. Kebutuhan Afiliasi**

Kebutuhan Afiliasi ialah dorongan yang muncul dalam diri seseorang guna menjalin pertemanan, memperoleh dukungan sosial serta menjaga hubungan baik dengan lingkungan sekitar. Skala yang dikembangkan sesuai dengan faktor yang dipaparkan MC Cleland guna mengukur kebutuhan afiliasi (Rinjani & Firmanto, 2013) yaitu lebih senang bersama orang lain daripada sendirian, sering berinteraksi dengan orang lain, ingin disukai serta diterima oleh orang lain, menyenangkan hati orang lain, menunjukkan serta memelihara watak setia dengan teman, mencari persetujuan serta kesepakatan orang lain. Semakin tinggi skor yang diperoleh menandakan bahwa subjek memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi begitu pula sebaliknya jika diperoleh skor yang rendah maka subjek memiliki kebutuhan afiliasi yang rendah pula.

### **2. Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi merupakan perasaan dan kesepakatan yang dimiliki oleh anggota organisasi bahwa dirinya mempunyai keterikatan serta menjadi bagian dari organisasi yang di ikutinya serta selalu ingin tetap mempertahankan status ke anggotannya. Komitmen organisasi diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang telah dipaparkan oleh Meyer dan Allen yaitu Komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Semakin tinggi skor yang diperoleh menandakan bahwa subjek memiliki komitmen organisasi yang tinggi begitu pula dengan sebaliknya, jika skor yang diperoleh rendah maka subjek memiliki komitmen organisasi yang rendah.

### C. Populasi, Sampel, *Sampling*

#### 1. Populasi

Populasi ialah daerah generalisasi dimana peneliti akan memutuskan untuk melihat objek atau individu tertentu yang memiliki sifat tertentu dan kemudian membuat kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi mengacu pada sekelompok objek yang akan dijadikan sasaran dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa yang aktif dalam organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang yang berjumlah 1.663 mahasiswa. Berikut rincian jumlah populasinya.



**Tabel 1. Rincian data mahasiswa aktivis periode 2022-2023  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang**

<b>Nama Organisasi</b>	<b>Jumlah Anggota</b>
BEM FE	47
DPM FE	33
BEM FH	46
DPM FH	43
BEM FT	56
SEMA FT	36
BEM FAI	30
SEMA FAI	22
BEM FKG	48
SEMA FKG	28
BEM FPSI	24
SEMA FPSI	24
BEM FKU	25
DPM FKU	35
BEM FKIP	27
DPM FKIP	19
BEM FBIK	29
SEMA FBIK	22
BEM FIK	50
DPM FIK	42
BEM PT	76
SEMA PT	36
FORZA	30
FSA	90
MENWA	20
RACANA	27
SAEC	25
GARUDA	44
PSHT	28
LKM	40
KSB	42
JQH	300
KSR	30
UPI	174
FIRKO	31
<b>Jumlah</b>	<b>1663</b>

## 2. Sampel

Ukuran dan karakteristik populasi diwakili oleh sampel (Sugiyono, 2017). Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang, mahasiswa aktivis yang tergabung dalam organisasi menjadi sampel penelitian ini. Dalam penelitian ini diambil sampel sejumlah 233 responden yang memenuhi kriteria guna terdaftar sebagai mahasiswa aktif berorganisasi Di Universitas Islam Sultan Agung. Data kemudian akan dikumpulkan dari sampel yang dipilih dengan maksud mempelajari temuan penelitian.

## 3. Teknik Sampling

Sampel dalam suatu penelitian dapat dipilih dengan menggunakan teknik sampling (Sugiyono, 2017). *Cluster random sampling* digunakan sebagai metode pengambilan sampel dalam penelitian ini. Pengambilan sampel dengan cara randomisasi kepada kelompok serta bukan subjek secara individual.

### D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Alat penelitian dengan menggunakan skala psikologi sebagai media pengumpulan data digunakan dalam pendekatan pengumpulan data penelitian ini. Skala psikologi adalah alat guna mengukur aspek ataupun atribut afektif (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini, pernyataan variabel kebutuhan afiliasi dan komitmen organisasi dimasukkan dalam skala psikologi yang digunakan sebagai alat pengumpulan data. Skala Likert akan menjadi model skala yang digunakan dalam skala psikologi. Ada empat kemungkinan tanggapan pada skala Likert: Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS)

#### 1. Skala Kebutuhan Afiliasi

Skala kebutuhan afiliasi dalam penelitian ini disusun sesuai dengan unsur-unsur yang mengacu pada teori McClelland (Diva, 2020) meliputi lebih senang bersama orang lain daripada sendirian, sering berinteraksi dengan orang lain, ingin disukai serta diterima oleh orang lain, menyenangkan hati orang lain,

menunjukkan serta memelihara watak setia dengan teman, mencari persetujuan serta kesepakatan orang lain.

Skala kebutuhan afiliasi mencakup pertanyaan yang menggunakan item dengan empat kemungkinan jawaban, dan responden akan menerima skor yang berbeda bergantung pada opsi mana yang dipilih. Evaluasi ini didasarkan pada skala dengan 48 item yang dipecah menjadi pernyataan yang mendukung (*favorable*) serta pernyataan yang tidak mendukung atau negatif (*unfavorable*). Pernyataan *favorable* sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, pernyataan sesuai (S) diberi nilai 3, pernyataan tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, serta pernyataan sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1. Mengenai penilaian aitem pernyataan *unfavorable*, sangat sesuai (SS) memperoleh nilai 1, sesuai (S) memperoleh nilai 2, tidak sesuai (TS) memperoleh nilai 3, dan sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 4.

**Tabel 2. Rancangan Aitem Skala Kebutuhan Afiliasi**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Subjek lebih senang bersama orang lain daripada sendirian	4	4	8
2	Subjek sering berinteraksi dengan orang lain	4	4	8
3	Subjek ingin disukai serta diterima oleh orang lain	4	4	8
4	Subjek menyenangkan hati orang lain	4	4	8
5	Subjek menunjukkan serta memelihara watak setia dengan teman	4	4	8
6	Subjek mencari persetujuan serta kesepakatan orang lain	4	4	8
<b>Total</b>				<b>48</b>

## 2. Skala Komitmen Organisasi

Skala yang dipakai ditujukan guna mengukur komitmen organisasi pada mahasiswa aktivis Di Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang. Dalam penelitian ini skala komitmen organisasi memakai skala yang disusun oleh Renita Angraini (Angraini, Parawangi, & Mustari, 2021) berdasarkan aspek-aspek yang mengacu pada teori Meyer serta Allen (Astri, 2014) yang meliputi: komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif.

Skala ini berisikan pernyataan-pernyataan yang menggunakan aitem dengan empat alternatif pilihan jawaban dan setiap jawaban yang dipilih oleh subjek akan mendapat skor berbeda. Penilaian ini berdasarkan skala yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan empat alternatif pilihan jawaban. Penilaian aitem untuk pernyataan *favorable* yaitu jika menjawab pernyataan sangat sesuai (SS) maka akan memperoleh nilai 4, untuk jawaban sesuai (S) maka akan memperoleh nilai 3, untuk jawaban tidak sesuai (TS) maka akan memperoleh nilai 2 dan untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS) akan memperoleh nilai 1. Sedangkan penilaian aitem untuk pernyataan *unfavorable*, yaitu mendapat nilai 1 jika menjawab sangat sesuai (SS), untuk jawaban sesuai (S) maka akan memperoleh nilai 2, untuk jawaban tidak sesuai (TS) maka akan memperoleh nilai 3 dan untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS) maka akan memperoleh nilai 4. Berikut rancangan aitem dari skala komitmen organisasi meliputi:

**Tabel 3. Rancangan Aitem Skala Komitmen Organisasi**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Komitmen afektif	3	3	6
2	Komitmen kontinuitas	3	3	6
3	Komitmen normatif	3	3	6
<b>Jumlah</b>				<b>18</b>

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas alat ukur dilakukan yang bermaksud guna melihat seberapa besar instrument dari alat ukur tersebut mampu memenuhi fungsi yang utama yaitu menghasilkan suatu data yang dapat dipercaya, akurat dan cermat (Azwar, 2015). Apabila tingkat validitas tinggi pada alat ukur tersebut maka bisa dinyatakan semakin valid, hal ini telah sesuai dengan fungsi dari ukurnya dan hal tersebut juga berlaku sebaliknya semakin rendah tingkat dari validitas pada alat ukur maka bisa disebut alat ukur tersebut tidak valid. Validitas pada penelitian ini ialah validitas isi. Validitas isi ialah pengukuran aitem instrument ukur yang didasari oleh nalar berpikir, agar aitem yang digunakan pada penelitian dapat mendukung teori serta sesuai dengan tujuan dari ukurnya. Azwar (Azwar,2015) telah menjelaskan bahwa untuk menguji suatu aitem dan tujuan dalam suatu intrumen ukur yang dibutuhkan kepuasan serta penilaian dari seorang ahli melalui proses *professional judgement*. *Professional/judgement* pada penelitian ini adalah dosen pembimbing.

### 2. Uji Diskriminasi Aitem

Kemampuan penelitian untuk membedakan antara individu dan sekelompok orang dengan sifat terukur atau tidak terukur diukur dengan tes daya pembeda butir (Azwar, 2012). Dengan memilih hal-hal yang sesuai dengan fungsi alat ukur dan fungsi pengukuran skala, maka dilakukan uji daya beda butir (Azwar, 2012). Menemukan koefisien distribusi skor item dan distribusi skor skala memungkinkan untuk penentuan koefisien korelasi item total, yang kemudian digunakan untuk menghitung daya pembeda item itu sendiri ( $r_{ix}$ ) (Azwar, 2012). Dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for Windows 25, berbagai butir soal dalam penelitian ini menggunakan pendekatan korelasi *product moment*.

Limit  $r_{ix}$  ditetapkan sebesar 0,30 dan kriteria pemilihan didasarkan pada korelasi total. Item yang bagus ialah item yang mendapatkann korelasi sebesar 0,30 sedangkan item dengan daya diferensial rendah memiliki nilai  $r_{ix}$  di bawah 0,30. Peneliti dapat mengurangi batas kriteria sebesar 0,25 untuk hal-hal yang belum mencapai target jumlah item agar dapat memenuhi tujuan tersebut (Azwar, 2012).

### 3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan keakuratan dari hasil ukur, jika pelaksanaan pengukuran sudah dilaksanakan beberapa kali maka hasil yang didapatkan relative sama (Azwar, Metode Penelitian Psikologi, 2017). Hasil pengukuran yang dapat dipercaya ketika pada kelompok belum berubah dan reliabilitasnya dalam jarak 0 sampai 1,00 ( $<1,00$ ). Koefisien reliabilitas ada pada rentang angka 1,00 maka hasil dalam sebuah penelitian akan dinyatakan reliable (Azwar, Metode Penelitian Psikologi, 2017). Metode reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* pada program (*Statistical Product and Service Solutions*) for Windows 25.

#### F. Teknik Analisis Data

Proses analisis data akan dilaksanakan setelah seluruh data penelitian terkumpul. Sesuai dengan tujuan penelitian, pengolahan statistik dari data yang dikumpulkan untuk penelitian akan dilakukan. Temuan analisis data kemudian akan dirangkum dan dijelaskan untuk memberikan informasi, membuat temuan studi serta dapat dipahami dan berharga untuk menyelesaikan pertanyaan (Sugiyono, 2017). Metode pengolahan dan analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji statistik korelasi *Product Moment* karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu kebutuhan afiliasi dan variabel *dependen* yaitu komitmen organisasi terhadap mahasiswa aktivis Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang. Alat SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) membantu perhitungan analisis data penelitian ini.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancan Penelitian**

Sebelum proyek penelitian dimulai, penting untuk menyiapkan lingkungan penelitian sehingga semuanya sudah siap dan proyek dapat berjalan selancar mungkin. Tahap pertama yang bisa dilakukan yaitu menentukan tempat untuk berlangsungnya penelitian yang sesuai dengan karakteristik populasi. Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang terletak di Jalan Raya Kaligawe KM. 04, Kota Semarang, Jawa Tengah, menjadi lokasi penelitian untuk penelitian ini.

Lembaga yang dikenal dengan Universitas Islam Sultan Agung Semarang ini didirikan pada tanggal 20 Mei 1962 oleh Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA). Institusi tertua di provinsi Jawa Tengah adalah Universitas Islam Sultan Agung Semarang, atau UNISSULA, salah satu universitas swasta terkemuka di Indonesia serta berbasis kelas dunia (*World Class Islamic University*). Tanggal 20 Mei 2021 Masehi Universitas Islam Sultan Agung telah berumur 59 tahun dan telah terakreditasi institusi BAN-PT dengan peringkat “A” serta terakreditasi secara internasional oleh ASIC (*Accreditation Service for International Colleges*) United Kingdom serta terakreditasi ABEST21 (*the Alliance on Business Education and Scholarship for Tomorrow*).

Universitas Islam Sultan Agung Semarang terdapat 4 (empat) tingkat program studi yang telah disediakan, meliputi Diploma (D-III), Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3). Terdapat 11 (sebelas) Fakultas dengan total keseluruhan 38 program studi yang ditawarkan. Fakultas yang tersedia di UNISSULA, yaitu Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Agama Islam, Fakultas Teknologi Industri, Fakultas Psikologi, Fakultas Ilmu Keperawatan, Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Kedokteran Gigi, dan Fakultas Keguruan dan Ilmu

Pendidikan. UNISSULA memiliki jumlah mahasiswa kurang lebih 12,642 orang.

Setelah menentukan lokasi penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan yaitu dengan cara melakukan wawancara terhadap 3 (tiga) orang mahasiswa dengan pokok bahasan komitmen organisasi. Kemudian mencari bukti pendukung lebih lanjut, seperti temuan dari studi sebelumnya dan hipotesis yang akan menjadi dasar penelitian dan dokumentasi yang menyertainya.

Universitas Islam Sultan Agung Semarang dipilih sebagai tempat penelitian karena beberapa alasan, antara lain:

- a. Penelitian mengenai hubungan kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi belum dilaksanakan di tempat tersebut.
- b. Jumlah serta ciri subjek sesuai dengan kriteria penelitian.
- c. Adanya izin dari pihak universitas untuk melaksanakan penelitian.
- d. Ditemukannya permasalahan komitmen organisasi ketika studi pendahuluan.

## **2. Persiapan dan Pelaksanaan**

Tahapan persiapan dilakukan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan ketika penelitian berlangsung. Persiapan penelitian ini untuk perijinan, penyiapan alat ukur, uji coba, uji daya pembeda butir, serta kehandalan alat ukur telah diuraikan lebih mendalam di bawah ini.

### **a. Persiapan Perizinan**

Syarat yang wajib dipenuhi dalam penelitian ini yaitu salah satunya terdapat perizinan pelaksanaan penelitian kepada instansi yang berkaitan. Proses perizinan penelitian dilakukan dengan mengajukan surat perizinan pelaksanaan penelitian yang diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UNISSULA yang disampaikan pada masing-masing Dekan Fakultas dan Lembaga Pengembangan Kemahasiswaan dan Alumni (LPKA) yang berkaitan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang bernomor 778/C.1/Psi-SA/IX/2022.

## b. Penyusunan Alat Ukur

Alat pengumpul data meliputi instrumen pengukuran. Skala psikologis yang telah dikembangkan dengan menggunakan indikator-indikator, termasuk perkembangan karakteristik suatu variabel, berfungsi sebagai alat ukurnya. Skala yang digunakan antara lain komitmen organisasi dan skala kebutuhan afiliasi. Skala psikologi yang digunakan untuk pengumpulan data dijelaskan sebagai berikut:

### 1) Skala Komitmen Organisasi

Penyusunan pada skala komitmen organisasi disusun oleh (Angraini, Parawangi, & Mustari, 2021) yang mengacu pada aspek-aspek dari teori komitmen organisasi Meyer serta Allen (Astri, 2014) yang memiliki tiga komponen, yaitu komitmen afektif (menunjukkan keterikatan emosional dan psikologis serta keinginan untuk mengidentifikasi dengan organisasi), komitmen kontinuitas (orang-orang merasa perlu untuk mempertimbangkan keuntungan dan kerugian meninggalkan organisasi karena anggota organisasi sadar akan pembatasan yang mencegahnya untuk menemukan alternatif yang setara dengan organisasinya) dan komitmen normatif (unsur yang tumbuh sebagai upaya dari kegiatan sosialisasi yang mengutamakan kepada ketaatan pada kepercayaan dan kesetiaan pada organisasi). Ada total 18 elemen pada skala ini, 9 di antaranya *favorable* dan 9 di antaranya *unfavorable*. Tersedia empat (empat) pilihan jawaban pada skala: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), serta Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang digunakan pada item yang *favorable* ialah skor 4 (empat) untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 (tiga) untuk pilihan jawaban sesuai (S), skor 2 (dua) untuk pilihan jawaban yang tidak sesuai (TS), serta skor 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan penilaian yang digunakan pada item *unfavorable* adalah skor 4 (empat) untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), Skor 3 (tiga) untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 2

(dua) untuk pilihan jawaban Sesuai (S), serta skor 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS). Berikut sebaran aitem komitmen organisasi:

**Tabel 4. Sebaran Aitem Komitmen Organisasi**

No	Aspek Komitmen Organisasi	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Komitmen afektif	1,2,3	4,5,6	6
2	Komitmen kontinuitas	7,8,9	10,11,12	6
3	Komitmen normatif	13,14,15	16,17,18	6
<b>Total</b>				<b>18</b>

## 2) Skala Kebutuhan Afiliasi

Skala kebutuhan afiliasi yang dipakai dalam penelitian ini ialah skala kebutuhan afiliasi yang dijabarkan sesuai dengan 6 aspek yang dijabarkan oleh Mc Clelland (Rinjani & Firmanto, 2013) yang mengukur tingkat kebutuhan afiliasi pada individu. Skala kebutuhan afiliasi dari 48 aitem dengan masing-masing 24 *favorable* dan 24 *unfavorable*. Skala kebutuhan afiliasi menggunakan 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang telah digunakan pada aitem *favorable* ialah skor 4 (empat) untuk alternatif jawaban Sangat Sesuai (SS), Skor 3 (tiga) untuk pilihan jawaban Sesuai (S), skor 2 (dua) untuk alternatif jawaban Tidak Setuju (TS), serta skor 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), sebaliknya untuk aitem *unfavorable* skor 4 (empat) untuk alternatif jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), Skor 3 (tiga) untuk alternatif jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 2 (dua) untuk alternatif jawaban Sesuai (S), serta skor 1 untuk alternatif jawaban Sangat Sesuai (SS). Sebaran aitem skala kebutuhan afiliasi pada penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

**Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Kebutuhan Afiliasi**

No	Indikator kebutuhan afiliasi	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Subjek lebih senang bersama orang lain daripada sendirian	1,2,3,4	5,6,7,8	8
2	Subjek sering berinteraksi dengan orang lain	9,10,11,12	13,14,15,16	8
3	Subjek memiliki keinginan atau kebutuhan agar keberadaan atau eksistensinya diakui dan diterima orang lain	17,18,19,20	21,22,23,24	8
4	Subjek berusaha untuk menjadi pribadi yang menyenangkan dan hangat terhadap orang lain.	25,26,27,28	29,30,31,32	8
5	Subjek memiliki rasa takut kehilangan sehingga subjek memiliki sikap setia dan solidaritas yang tinggi terhadap teman atau kelompok	33,34,35,36	37,38,39,40	8
6	Subjek dapat mengambil sikap dan keputusan dalam memecahkan masalah tapi cenderung membutuhkan orang lain dalam menyelesaikan masalah	41,42,43,44	45,46,47,48	8
<b>Total</b>				<b>48</b>

### c. Uji Coba Alat Ukur

Peneliti kemudian mengambil tindakan berikut: peneliti menguji beberapa perangkat pengukuran untuk memastikan pentingnya ketergantungan dan perbedaan hal. Pelaksanaan uji coba instrumen ukur yang dilaksanakan antara tanggal 15 November 2022 sampai 19 November 2022 dengan jumlah 105 responden. Sampel uji coba yang

dilibatkan pada uji coba skala ini yaitu mahasiswa aktivis yang menjadi anggota atau pengurus dari organisasi yang berada dalam naungan LPKA yaitu Forbisa, SAEC, UPI, JQH, RACANA, KSR, FSA, SEMA PT dan GARUDA. Penyebaran uji coba skala komitmen organisasi dan skala kebutuhan afiliasi dilakukan secara *online* dengan bantuan *google form* pada link berikut: <https://forms.gle/arga4E62NjvLAne48>. Penyebaran skala uji coba yang dilakukan melalui *group Whatsapp* organisasi yang kirim dari ketua dari setiap organisasi. Skala komitmen organisasi tetap dilakukan uji coba ulang dikarenakan peneliti ingin mengetahui reliabilitas dan daya beda aitem skala jika dipakai kepada subjek yang mempunyai karakteristik mahasiswa aktivis.

Setelah itu, dari data hasil penelitian alat ukur yang sudah terkumpul, peneliti melakukan *skoring* sesuai dengan ketentuan yang ada dan melakukan olah data yang bertujuan guna mengetahui nilai reliabilitas serta daya beda aitem pada skala tersebut dengan menggunakan software SPSS versi 25 *for windows*.

#### d. Uji Daya Beda Dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Tes tingkatan pembeda item digunakan untuk memastikan seberapa baik suatu item bisa membandingkan antara individu yang mempunyai ciri-ciri yang dapat dinilai dan individu yang tidak dapat dinilai. Jika jumlah item dengan daya beda tinggi tidak sesuai dengan keinginan peneliti, sehingga hal ini dipikirkan untuk menurunkan nilai ambang batas koefisien korelasi total item menjadi 0,25. Daya diferensial butir dapat diartikan tinggi bila memiliki koefisien korelasi butir total sebesar  $r_{ix} 0,3$  (Azwar,2015). Pemeriksaan koefisien korelasi antara skor aitem dengan skor total akhir dilaksanakan dengan menggunakan software SPSS versi 25 *for windows*. Jelas dari temuan analisis perhitungan daya diferensial item dan ketergantungan pada setiap skala.

### 1) Skala Komitmen Organisasi

Penyesuaian terhadap skala komitmen organisasi dilakukan serta memperhatikan skala komitmen organisasi yang diciptakan oleh (Angraini, Parawangi, & Mustari, 2021) meliputi aspek komitmen afektif, komitmen kontinuitas, komitmen normatif. Skala ini terdiri dari 18 aitem. Berdasarkan uji nilai beda aitem yang dilakukan dengan analisis *product moment* terhadap 18 aitem dan diperoleh 12 aitem mempunyai daya beda tinggi.  $r_{ix}$  0,3 adalah ambang batas koefisien korelasi yang diperlukan. Rentang koefisien korelasi butir soal dengan daya pembeda kuat adalah 0,258 hingga 0,606 sedangkan rentang butir soal dengan daya pembeda rendah adalah -0,133 hingga 0,200. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *alpha cronbach* dari 18 aitem tersebut yaitu sebesar 0.632. Pernyataan tersebut dapat dikatakan skala komitmen organisasi dalam penelitian ini reliabel atau dapat mengukur variabel yang ingin diukur. Berikut merupakan sebaran aitem setelah dilakukan uji coba:

**Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Komitmen Organisasi Berdaya Beda Tinggi**

No	Aspek Komitmen Organisasi	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Komitmen afektif	1,2,*3	*4,5,6	6
2	Komitmen Kontinuitas	*7,8,9	*10,*11,*12	6
3	Komitmen Normatif	13,14,15	16,17,18	6
<b>Total</b>				<b>18</b>

Keterangan: (\*) = Aitem yang berdaya beda rendah

### 2) Skala Kebutuhan Afiliasi

Peneliti melaksanakan uji coba guna melihat reliabilitas serta nilai beda aitem pada skala kebutuhan afiliasi jika digunakan pada subjek dengan karakteristik mahasiswa aktivis. Berdasarkan uji nilai beda aitem yang dilakukan dengan analisis *product moment* terhadap 48 aitem dan menghasilkan 29 aitem mempunyai nilai beda tinggi.  $r_{ix}$

0,3 adalah ambang batas koefisien korelasi yang diperlukan. Koefisien korelasi bervariasi dari -0,301 hingga 0,244 untuk item dengan daya diferensial rendah dan dari 0,266 hingga 0,583 untuk item dengan daya diferensial tinggi. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *alpha cronbach* dari 48 aitem tersebut yaitu sebesar 0.801. Pernyataan tersebut dapat dikatakan skala kebutuhan afiliasi dalam penelitian ini reliabel atau dapat mengukur variabel yang ingin diukur. Berikut sebaran aitem kemudian dilakukan uji coba:

**Tabel 7. Sebaran aitem skala kebutuhan afiliasi berdaya beda tinggi**

No	Aspek Kebutuhan Afiliasi	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Subjek lebih senang bersama orang lain daripada sendirian	1,2,*3,*4	5,*6,7,8	8
2	Subjek sering berinteraksi dengan orang lain	9,10,11,12	*13,14,*15,16	8
3	Subjek memiliki keinginan atau kebutuhan agar keberadaan atau eksistensinya diakui dan diterima orang lain	*17,18,19,*20	21,22,*23,24	8
4	Subjek berusaha menjadi pribadi yang menyenangkan dan hangat terhadap orang lain.	25,*26,27,*28	*29,30,*31,32	8
5	Subjek memiliki rasa takut kehilangan sehingga subjek memiliki sikap setia dan solidaritas yang tinggi terhadap teman atau kelompok	*33,34,*35,36	*37,38,39,40	8
6	Subjek dapat mengambil sikap dan keputusan dalam memecahkan masalah tapi cenderung membutuhkan orang lain dalam menyelesaikan masalah	*41,42,43,44	*45,*46,*47,48	8
<b>Total</b>				<b>48</b>

Keterangan : (\*) = Aitem yang berdaya beda rendah

### e. Penomoran Ulang

Item dengan daya diferensial rendah dan daya diferensial tinggi ditemukan selama pengujian perangkat pengukuran. Pada skala komitmen organisasi dan kebutuhan afiliasi, item daya diferensial rendah akan dibuang, dan item daya diferensial tinggi akan digunakan:

**Tabel 8. Sebaran aitem penomoran ulang skala komitmen organisasi untuk penelitian**

No	Aspek Komitmen Organisasi	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Komitmen Afektif	1,2	5,6	4
2	Komitmen Kontinuitas	8,9	-	2
3	Komitmen Normatif	13,14,15	16,17,18	6
<b>Total</b>				<b>12</b>

**Tabel 9. Sebaran aitem penomoran ulang skala kebutuhan afiliasi untuk penelitian**

No	Aspek Kebutuhan Afiliasi	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Subjek lebih senang bersama orang lain dari pada sendiri	1,2	5,7,8	5
2	Subjek sering berinteraksi dengan orang lain	9,10,11,12	14,16	6
3	Subjek ingin disukai serta diterima oleh orang lain	18,19	21, 22,24	5
4	Subjek menyenangkan hati orang lain	25,27	30,32	4
5	Subjek menunjukkan serta memelihara watak setia terhadap teman.	34,36	38,39,40	5
6	Subjek mencari persetujuan serta kesepakatan orang lain	42,43,44	48	4
<b>Total</b>				<b>29</b>

## B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan langsung oleh peneliti dan dibantu oleh rekan-rekan mahasiswa yang dimulai pada tanggal 21 November 2022 sampai 25 November 2022, pengisian skala penelitian dilakukan secara *online* dengan menggunakan bantuan *google form* pada link berikut <https://forms.gle/KhEPwp1wVH6pkLph6>. Link skala tersebut kemudian disebarakan secara daring melalui *group whatsapp* organisasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 1663 responden, selanjutnya untuk jumlah sampel pada penelitian ini ditetapkan berlandaskan perhitungan proporsi dengan taraf *sampling error* dan *confidence level* 10% (sepuluh persen) dari jumlah populasi.

Berdasarkan pernyataan di atas, guna menentukan jumlah dari sampel yang akan dipakai dalam penelitian dapat ditentukan secara terperinci dengan memakai rumus yang dipaparkan oleh Stephen Isaac serta William B Michael (Sugiyono, 2013) sebagai berikut:

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

S = Jumlah sampel

$\lambda^2$  = Nilai tabel Chi Square untuk  $\mu$  tertentu ( $\lambda^2 = 2,706$  untuk taraf signifikansi 90%)

N = Jumlah populasi (2845)

P = Peluang benar (0,5)

Q = Peluang salah (0,5)

Menurut perhitungan rumus tersebut di atas, 233 responden dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini. *Cluster random sampling* ialah cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh sampel. Mahasiswa aktivis dari fakultas hukum, ekonomi, bahasa, dan ilmu komunikasi menjadi sampel untuk penelitian ini, dan informasi demografi data adalah sebagai berikut.

**Tabel 10. Data Mahasiswa Aktifis Di UNISSULA Semarang yang menjadi subjek penelitian**

No	Asal Ormawa	Jumlah Keseluruhan	Jumlah yang Mengisi
1	BEM FH	46	40
2	DPM FH	43	39
3	BEM FKIP	27	25
4	SEMA FKIP	19	15
5	BEM FBIK	29	27
6	SEMA FBIK	22	20
7	BEM FE	47	45
8	DPM FE	33	22

Setelah data hasil dari pengisian skala penelitian yang sudah terkumpul sebanyak 233 responden dan selanjutnya dilakukan *skoring* yang sudah ditentukan dan dilakukan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 25 *for windows*.

### C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Setelah pengumpulan data studi, analisis data selesai. Selain itu, uji normalitas serta uji linieritas digunakan dalam uji asumsi dengan tujuan untuk mengkonfirmasi asumsi dasar dari pendekatan korelasi. Deskripsi kelompok subjek yang diukur kemudian dapat ditentukan dengan menggunakan pengujian hipotesis dan pengujian deskriptif

#### 1. Uji Asumsi

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud guna menilai apakah data yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Metode *One-Sample Kolmogorov Z* dapat digunakan untuk menguji normalitas data menggunakan *SPSS for Windows* versi 25. Jika tingkat signifikansi  $>0,05$  data dianggap terdistribusi secara normal. Temuan uji normalitas penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Std. Deviasi	KS-Z	Sig.	<i>p</i>	Ket
Komitmen Organisasi	38.60	3.659	112	0.000	<0,05	Tidak Normal
Kebutuhan Afiliasi	95.31	8.307	0.65	0.020	<0.05	Normal

Hasil uji normalitas tersebut diketahui bahwa variabel komitmen organisasi terdistribusi tidak normal sedangkan kebutuhan afiliasi ditribusi secara normal. Hasil tidak terdistribusi dengan normal disebabkan kemungkinan subjek dalam mengisi skala tidak teliti atau asal-asalan dan aitem skala yang masih sulit untuk dipahami. Syarat untuk meneruskan uji analisis selanjutnya yaitu kedua variabel atau variabel tergantungnya harus terdistribusi dengan normal, apabila data tersebut tidak terdistribusi dengan normal maka selanjutnya dapat menggunakan uji non-parametrik. Jika tidak terdistribusi normal dikarenakan terdapat data yang outliers. Outliers merupakan data yang memiliki skor ekstrem, baik ekstrim tinggi maupun sebaliknya.

#### b. Uji Linieritas

Mencari tahu apakah ada hubungan linear atau tidak ada korelasi yang terlihat antara variabel *independen* dan *dependen* adalah tujuan dari uji linearitas. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan SPSS *for Windows* versi 25, dan digunakan uji F linier guna menganalisisnya.

F linier sebesar 107.463 dicapai dengan tingkat signifikansi (sig) sebanyak 0,000 ( $p > 0,05$ ) berdasarkan temuan uji linieritas pada variabel kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan variabel kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi pada penelitian ini memiliki distribusi data garis lurus (*Linear*).

#### c. Uji Hipotesis

Premis penelitian ini diuji dengan memakai uji *Product Moment*. Maksud dari penelitian ini ialah guna mengetahui apakah kebutuhan afiliasi dan komitmen organisasi di kalangan mahasiswa aktivis Di

Universitas Islam Sultan Agung Semarang saling terkait. Dengan ambang signifikansi 0,000 ( $p > 0,01$ ), hasil uji *Product Moment* memiliki koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,567\*\*.

Berdasarkan temuan di atas, mahasiswa aktivis Di Universitas Islam Sultan Agung Semarang memiliki korelasi positif yang kuat antara kebutuhan afiliasi serta komitmen organisasi. Hal ini telah meyakinkan bahwa semakin tinggi kebutuhan afiliasi yang dipunyai maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dipunyai oleh mahasiswa aktivis. Sebaliknya, semakin rendah kebutuhan afiliasi yang dipunyai oleh mahasiswa aktivis maka akan semakin rendah juga komitmen organisasi yang dipunyai oleh mahasiswa aktivis Di Universitas Islam Sultan Agung.

#### D. Deskripsi Variabel Penelitian

Format deskripsi data penelitian meliputi penjelasan tentang kondisi subjek sehubungan dengan kualitas yang diteliti serta ringkasan skor subjek pada suatu pengukuran. Model distribusi normal digunakan untuk mengkategorikan individu penelitian. Hal ini bertujuan untuk membagi subjek menjadi kelompok-kelompok berbasis tingkatan tergantung pada masing-masing variabel yang terungkap. Norma kategorisasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 12. Norma Kategorisasi Skor**

Rentang Skor		Kategorisasi	
$\mu + 1.5 \sigma$	<	X	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma$	< X ≤	$\mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma$	< X ≤	$\mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma$	< X ≤	$\mu - 0.5 \sigma$	Rendah
X	≤	$\mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan:

$\mu$  : Mena Hipotetik

$\sigma$ : Standart Deviasi Hipotetik

## 1. Deskripsi Data Skor Komitmen Organisasi

Skala komitmen memiliki 12 item, masing-masing item memiliki kekuatan yang berbeda, nilai tersedia dari 1 hingga 4. Skor minimum yang didapat subjek tes pada skala komitmen organisasi adalah 12 ( $12 \times 1$ ) dan skor maksimum ialah 48 ( $12 \times 4$ ). Jarak nilai skala yang diperoleh ialah 36 ( $48-12$ ). Rentang skor dibagi menjadi 6 standar deviasi  $6(36/6)$ , mean hipotetis yang dihasilkan adalah  $30((48+12)/2)$ . Hasil pendeskripsian variabel komitmen organisasi diuraikan dalam tabel berikut ini:

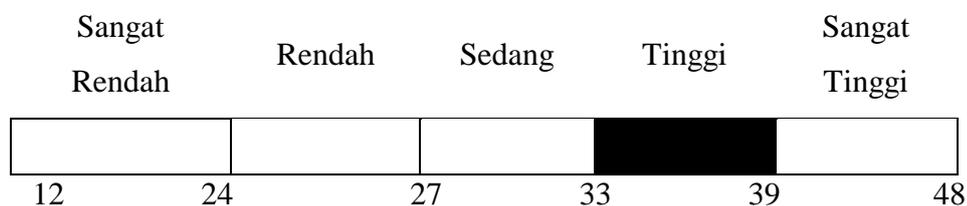
**Tabel 13. Deskripsi Statistik Skor Skala Komitmen Organisasi**

	<i>Empirik</i>	<i>Hipotetik</i>
<i>Skor minimal</i>	26	12
<i>Skor maksimal</i>	48	48
<i>Mean (M)</i>	38,60	30
<i>Standar deviasi (SD)</i>	3,659	6

Berdasarkan standar pada tabel di atas, terlihat bahwa *mean empiris* lebih besar dari *mean hipotetis* ( $38,60 > 30$ ). Hal ini menjelaskan variabel komitmen secara umum dapat dilihat pada table 13.

**Tabel 14. Kategorisasi skor subjek pada skala komitmen organisasi**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
$39 < X$	Sangat Tinggi	108	46,4%
$33 < X \leq 39$	Tinggi	105	45,1%
$27 < X \leq 33$	Sedang	19	8,2%
$24 < X \leq 27$	Rendah	1	4%
$12 \leq X$	Sangat Rendah	0	0%



**Gambar 1. Norma Kategorisasi skala Komitmen**

## 2. Deskripsi Data Skor Skala Kebutuhan Afiliasi

Skala kebutuhan afiliasi mempunyai 29 item, masing-masing item memiliki kekuatan yang berbeda, nilai tersedia dari 1 hingga 4. Nilai minimum yang diperoleh subjek tes pada skala kebutuhan afilasi ialah 29 ( $29 \times 1$ ) serta nilai maksimum ialah 116 ( $29 \times 4$ ). Jarak nilai skala yang diperoleh adalah 87 ( $116-29$ ). Rentang skor dibagi menjadi 6 standar deviasi  $15(87/6)$ , *mean* hipotetis yang dihasilkan adalah  $75((116+29)/2)$ . Hasil pendeskripsian variabel kebutuhan diuraikan dalam tabel berikut ini:

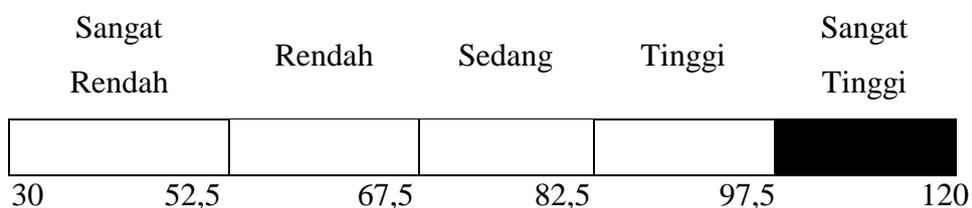
**Tabel 15. Deskripsi Statistik Skor Skala Kebutuhan Afiliasi**

	<i>Empirik</i>	<i>Hipotetik</i>
<i>Skor minimal</i>	68	30
<i>Skor maksimal</i>	120	120
<i>Mean (M)</i>	95,31	75
<i>Standar deviasi (SD)</i>	8,307	15

Berdasarkan standar pada tabel di atas, terlihat bahwa *mean* empiris lebih besar dari *mean* hipotetis ( $38,60 > 29$ ). Hal ini menjelaskan variabel komitmen secara umum dapat dilihat pada tabel 15.

**Tabel 16. Kategorisasi Skor Kebutuhan Afiliasi**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
$97,5 < 116$	Sangat Tinggi	96	41,2%
$82,5 < X \leq 97,5$	Tinggi	122	52,4%
$67,5 < X \leq 82,5$	Sedang	15	6,4%
$52,5 < X \leq 67,5$	Rendah	0	0%
$30 \leq 52,5$	Sangat Rendah	0	0%



**Gambar 2. Norma Kategorisasi skala Kebutuhan Afiliasi**

### E. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah guna melihat apakah terdapat korelasi antara kebutuhan afiliasi dan komitmen organisasi pada mahasiswa aktivis Di Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang. Berdasarkan korelasi dengan menggunakan *product moment* telah diperoleh hasil koefisien  $r_{xy}$  sebesar 0.561\*\* dengan taraf signifikan 0,000 ( $p > 0,01$ ) yang telah melihat bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu terjadi suatu korelasi yang positif antara kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi pada mahasiswa aktivis Di Universitas Islam Sultan Agung. Pernyataan tersebut telah menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kebutuhan afiliasi dari mahasiswa aktivis maka semakin tinggi pula tingkat komitmen dengan organisasinya. Sebaliknya semakin rendah tingkat kebutuhan afiliasi dari mahasiswa aktivis maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasinya.

Berdasarkan temuan penelitian, komitmen organisasi tergolong kedalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 46,4% dari total 233 responden. Boleh dikatakan mahasiswa aktivis Di Universitas Islam Sultan Agung Semarang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Selain itu, variabel komitmen organisasi menunjukkan skor *mean* 38,60 dan nilai presentase 46,4%. Hasil penelitian antara komitmen organisasi dengan kebutuhan afiliasi pada mahasiswa aktivis Di Universitas Islam Sultan Agung dapat ditarik kesimpulan bahwa termasuk dalam kategori tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Putera, 2016) yang menunjukkan bahwa hasil statistik memperoleh skor koefisien korelasi yakni 0,715 dengan nilai  $p = 0,000$  lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menampilkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara variabel kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa semakin kuat atau tinggi tingkat komitmen organisasi dari mahasiswa aktivis terhadap organisasinya, maka semakin bernilai positif kebutuhan afiliasi yang dimiliki oleh anggota organisasi tersebut.

Ketika seseorang memiliki komitmen organisasi yang rendah, salah satu faktor yang bisa mempengaruhi yaitu hubungan sosial dengan rekan sesama

anggota organisasi. Hasil penelitian dari Kanter (Putera, 2016) menyatakan bahwa salah satu komitmen yang dibuat oleh anggota suatu organisasi dipengaruhi oleh ikatan sosial yang dimiliki dengan anggota lainnya. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen dari anggota organisasi adalah kualitas hubungan antara pimpinan dalam organisasi dengan para anggota organisasi Monday dkk (Putera, 2016).

Tingkat kebutuhan afiliasi yang memiliki kategori tinggi yang mengindikasikan bahwa mahasiswa aktivis telah hubungan yang kuat dengan sesama anggota organisasi. Berdasarkan hasil analisis di atas, bisa artikan bahwa variabel kebutuhan afiliasi memiliki hubungan searah, yang sejalan dengan temuan penelitian Walgito (Putera, 2016) mengutarakan bahwa seseorang dengan keinginan berafiliasi yang rendah lebih cenderung lamban karena tidak dapat mempertahankan ikatan dengan individu yang sebelumnya telah menjalin hubungan dengannya. Neal (Putera, 2016) menyatakan salah satu hal yang mempengaruhi pilihan seseorang untuk keluar dari suatu organisasi adalah adanya ikatan interpersonal yang lemah di dalam organisasi tersebut. Lee (Putera, 2016) dalam penelitiannya mengutarakan bahwa salah satu hal terpenting yang menyebabkan anggota organisasi menentukan untuk keluar dari organisasinya yang menjadi permasalahan dari komitmen yang dipunyai dari anggota organisasi ialah bagaimana kualitas hubungan yang terjalin dengan sesama anggota organisasi lainnya.

Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa kebutuhan afiliasi yang kurang di antara anggota organisasi akan mengarah pada koneksi dengan anggota lain yang kualitasnya lebih rendah. Hal ini dapat menyebabkan anggota organisasi memutuskan untuk berhenti atau keluar dari organisasi, yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang buruk.

## F. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan kelemahan selama proses penelitian berlangsung, antara lain:

1. Proses pengambilan data yang dilakukan tidak dapat diamati secara langsung dikarenakan kuesioner yang diberikan secara online dengan menggunakan *google form*.
2. Kecocokan antara data anggota yang terdaftar dan anggota yang tersedia tidak sama.
3. Pada skala variabel komitmen organisasi memiliki nilai realibilitas yang rendah.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hipotesis dalam penelien ini diterima yaitu: Ada hubungan yang positif antara kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi pada mahasiswa aktivis Di Universitas Islam Sultan Agung Semarang, artinya semakin tinggi kebutuhan afiliasi maka akan semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi mahasiswa aktivis dan sebaliknya semakin rendah kebutuhan afiliasi dari mahasiswa aktivis akan semakin rendah juga tingkat komitmen organisasi mahasiswa aktivis Di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Mahasiswa**

Bagi mahasiswa dengan kebutuhan afiliasi dan komitmen organisasi pada kategori tinggi dan sangat tinggi yang artinya sudah memiliki hubungan sosial yang baik serta komitmen dalam berorganisasi yang baik. Hal tersebut akan berpengaruh pada organisasi ketika sedang menjalankan kegiatan atau programnya. Komitmen akan bertahan apabila hubungan antar anggota organisasi terjaga dengan baik.

##### **2. Peneliti Selanjutnya**

Peneliti membuat rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian, antara lain:

- a. Peneliti selanjutnya, disarankan untuk bisa menganalisis ataupun dapat mengaitkan variabel komitmen organisasi dengan faktor-faktor yang lain.
- b. Untuk mendalami variabel komitmen organisasi, peneliti menyarankan untuk menggunakan metode penelitian kualitatif yang berguna untuk menghasilkan gambaran yang lebih terperinci tentang permasalahan yang ingin diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada mahasiswa UNDIP. *Jurnal Empati*, 185-194.
- Alwisol. (2014). *Psikologi kepribadian edisi revisi*. Malang: UMM Press.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten enrekang. *Journal Unismuh KIMAP*, 876-888.
- As'ad, M. (2008). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astri, P. L. (2014). Hubungan motivasi dengan komitmen organisasi (Kasus Pada Karyawan Pada PT.Sucofindo Cabang Dumai). *Jom FISIP*, 1-15.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi II ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi IV ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R., Byrne, D., & Branscombe, N. (2006). *Social psychology*. Boston: Allyn & Bacon.
- Berliana Sianipar, A. R., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi cv. X. *Psikodimensia*, 98 - 114.
- Chaplin. (2003). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Dewi, T. N., & Kuncoro, J. (2011). Kebutuhan berafiliasi, introversi kepribadian serta ketergantungan pada facebook pada mahasiswa. *Proyeksi*, 68-77.
- Dharma Putra S, I. G., & Marhaeni, A. (2015). Hubungan kebutuhan afiliasi dengan intensitas penggunaan jejaring sosial twitter pada remaja akhir. *Jurnal Psikologi Udayana*, 48-58.
- Diva. (2020). Pengaruh kebutuhan berafiliasi terhadap motivasi belajar siswa kelas viii disekolah smp muhammadiyah 05 medan tahun pelajaran 2019/2020. *Skripsi*, 1-70.

- Friedman, H., & Schustack, M. (2008). *Kepribadian: teori klasik dan riset*. (A. B. Fransiska, Trans.) Jakarta: Erlangga.
- Jones, G., & George, J. (2012). The experience and evolution of trust: implications for cooperation and teamwork. *Academy of Management Review*, 531-546.
- Morrison, R. K. (2005). Informal relationships in the workplace: associations with job. *New Zealand Journal*, 14-128.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 9-25.
- Pratama, I. B., & Utama, I. M. (2017). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior di dinas koperasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3622-3650.
- Puspitasari, D., & Asyanti, S. (2011). Faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat panti wreda di surakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 57-64.
- Putro, W. (2018). Etika kerja islam, komitmen organisasi, sikap pada perubahan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 116-125.
- Putera, B. S. (2016). Persepsi karyawan terhadap kebutuhan afiliasi dengan komitmen. *Jurnal Psikologi Udayana*, 165-177.
- Putu, T. E., & I Wayan, G. S. (2017). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 721-747.
- Rinjani, H., & Firmanto, A. (2013). Kebutuhan afiliasi dengan intensitas mengakses facebook pada remaja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 76-86.
- Robbins, S. P. (1999). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, N. A. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi ketertarikan pada organisasi dan intensi untuk mendapatkan pekerjaan: jenis kelamin sebagai variabel. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 64-74.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian komunikasi kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Prenada media group.

- Thoha, M. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Turner, L. H., Kathryn , D., & Pearson, J. C. (1995). An investigation of female/maie verbal behaviors in same-sex and mixed-sex conversations. *Communication Report*, 86-96.
- Ulfah, T. A. (2011). Gaya hidup hedonis pada mahasiswa yang mengunjungi tempat hiburan malam ditinjau dari motif afiliasi. *Jurnalmhs*, 286-296.
- Yulistiani. (2017). Komitmen dalam berorganisasi pada mahasiswa lembaga pengembangan tilawatil qur'an dan dakwah uin raden fatah palembang. *Skripsi*. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi: definisi, dipengaruhi dan mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

