

**HUBUNGAN ANTARA TANGGUNG JAWAB DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA MAHASISWA PENERIMA BEASISWA TAHFIDZ
DALAM AKTIVITAS KEAGAMAAN DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN
AGUNG SEMARANG**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh
derajat Sarjana Psikologi (S1)



Disusun oleh:

Qathrunnada Kamilia Firdaus

(30702000164)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2024

**PERSETUJUAN PEMBIMBING
HUBUNGAN ANTARA TANGGUNG JAWAB DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA MAHASISWA PENERIMA BEASISWA TAHFIDZ
DALAM AKTIVITAS KEAGAMAAN DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN
AGUNG SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Qathrunnada Kamilia Firdaus

30702000164

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

Pembimbing

Tanggal

Anisa Fitriani, S.Psi., M.Psi., Psikolog

19 Februari 2024

Semarang, 19 Februari 2024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**Hubungan Antara Tanggung Jawab dengan Komitmen
Organisasi pada Mahasiswa Penerima Beasiswa Tahfidz dalam
Aktivitas Keagamaan di Universitas Islam Sultan Agung
Semarang**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Qathrunnada Kamilia Firdaus

30702000164

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 28 Februari 2024

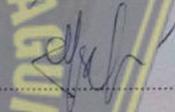
Dewan Penguji

1. Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Si., Psikolog

2. Luh Putu Shanti Kusumaningsih, M. Psi, Psikolog

3. Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanda Tangan



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 28 Februari 2024

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIDN. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Qathrunnada Kamilia Firdaus dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

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

Semarang, 19 Februari 2024

Yang Menyatakan,


Qathrunnada Kamilia Firdaus

30702000164

MOTTO

“Wahai orang – orang yang beriman. Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sungguh. Allah beserta orang – orang yang sabar.”

QS. Al – Baqarah: 153

“Barangsiapa membebaskan seorang mukmin dari suatu kesulitan dunia, maka Allah akan membebaskannya dari suatu kesulitan pada hari kiamat. Barangsiapa memberi kemudahan kepada orang yang berada dalam kesulitan, maka Allah akan memberikan kemudahan di dunia dan akhirat. Barangsiapa menutupi aib seorang muslim, maka Allah akan menutup aibnya di dunia dan akhirat. Allah akan selalu menolong hamba-Nya selama hamba tersebut menolong saudaranya sesama muslim.”

HR. Muslim

“Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang dilakukannya”

QS. Al – Muddasir: 38

“Sebaik-baik kamu adalah orang yang belajar Al-Qur’an dan mengajarkannya”

HR. Bukhari

“Barang siapa di antara umatmu yang bershalawat kepadamu sekali, maka Allah menuliskan baginya sepuluh kebaikan, menghapuskan dari dirinya sepuluh keburukan, meninggikannya sebanyak sepuluh derajat, dan mengembalikan kepadanya sepuluh derajat pula”

HR. Ahmad

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah, kupersembahkan karya ini kepada orang tua tercinta dan tersayangku yaitu mama dan abi Munadliroh, S.Ag. dan Khairul Annam, S.E., M.M. Manusia yang telah ditakdirkan Allah untuk menjadi orang tuaku, panutanku, dan insyaAllah menjadi ladang pahalaku ketika di akhirat kelak. Tanpa do'amu dan didikanmu aku tidak akan menjadi apa – apa hingga bisa menyelesaikan karya ini. Serta adik-adikku tersayang Lubna, Rahmah, dan Kafi yang selalu memberikan kekuatan dan semangat untukku.

Dosen pembimbingku, Ibu Anisa Fitriani, S.Psi., M.Psi., Psikolog yang selalu sabar dalam membimbing, memberikan arahan, motivasi, nasihat, masukan, serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Kepada Pak dheku, Letnan Jendral TNI (Purn) Dr. Drs. Muhammad Munir, M.M yang selalu menjadi motivasiku untuk terus semangat belajar dan menuntut ilmu, serta selalu memberikan nasihat, arahan, dan semangat dalam menjalani segala aktifitas kehidupan.

Almater yang membuat penulis bangga mendapatkan banyak makna dalam menuntut ilmu di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Serta UKM JQH UNISSULA yang memberikan banyak pengalaman berharga dalam menjalankan organisasi yang sangat mulia yaitu merawat, menjaga, dan mensyiarkan Al-Qur'an di kampus UNISSULA tercinta.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan kelancaran dalam proses penyelesaian karya ini dengan baik sebagai salah satu syarat memperoleh gelar S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, serta para sahabatnya.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Dalam penyusunan karya ini tentu penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan karya ini dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk itu melalui kata pengantar ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus – tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. 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 Anisa Fitriani, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing yang selalu ramah dan sabar dalam proses membimbing, memberikan arahan, dan motivasi kepada saya untuk segera menyelesaikan karya ini.
3. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si selaku Dosen Wali yang selalu memberikan informasi terupdate, selalu mengingatkan, dan perhatian selama studi berlangsung baik kepada penulis maupun teman-teman penulis lainnya.
4. Seluruh bapak dan ibu dosen, staff, dan karyawan Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya memberikan ilmu dan membantu dalam segala proses perkuliahan dengan penuh kesabaran.
5. Mama dan abiku Munadliroh, S.Ag dan Khairul Annam, S.E., M.M yang sangat saya cintai dan sayangi, serta memberikan cinta dan kasihnya kepada saya dengan membimbing, menasehati, memotivasi, dan memberikan fasilitas pendidikan kepada saya sampai saat ini.

6. Adik-adikku Lubna, Rahmah, Kafi yang selalu menemani dan memberikan semangat kepada saya disegala keadaan, serta memotivasi saya untuk terus menjadi kakak yang baik.
7. Mbahku Siti Rumini, Budhe Susi, dan Tante Risa yang selalu memberikan perhatian dan kasih sayang kepadaku dan adik-adik dari kecil hingga saat ini.
8. Pak dheku, Letnan Jendral TNI (Purn) Dr. Drs. Muhammad Munir, M.M yang selalu menjadi motivasi dan semangat saya dalam menuntut ilmu, serta selalu memberikan dukungan, arahan, dan nasihat kepada saya.
9. Ibu Nyai Nur Azizah, AH selaku pengasuh Pondok Pesantren Madrosatul Qur'anil Aziziyyah yang selalu sabar dalam memberikan dan mengajarkan ilmu agama dan Al-Qur'an kepada penulis.
10. Ustadz Dr. Choeroni, S.H.I., M.Ag., M.Pd.I selaku pembina UKM JQH UNISSULA yang sudah membantu dalam proses pembuatan karya ini, serta teman-temanku UKM JQH UNISSULA Raka, Amanda, Mega, Nabil, Wafa, Al-Qowimi, dan lainnya yang sudah penulis anggap seperti saudara sendiri dan selalu mengajarkan kesabaran dalam berbagai situasi.
11. Kakak-kakaku ketika di pondok, Mbak Firda, Mbak Wardah, Mbak Uswah, Mbak Fela, Mbak Nafit, Mbak Ani, dan lainnya yang selalu memberikan ketenangan, nasihat, dan kasih sayang kepadaku, serta sahabat-sahabatku Zifa, Meira, Vida, Yulika, Dimas, Bima, Abror, Prisil, Nunu, Fatimah, Osa, Irfan, Alfi, Reihan, Risma, Seffira, Aman, Aan, Syahrul, Achmad, Rahma Tika, Fia dan Asa yang selalu menghibur, mendengarkan, dan memberi semangat diberbagai kondisi.
12. Mas Biondi yang selalu memberikan semangat, dukungan, arahan, dan motivasi untuk segera menyelesaikan karya ini.
13. Teman-teman Kelas C Psikologi angkatan 2020 dan satu angkatan yang saling membantu dan *support* satu sama lain.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan perkembangan dalam bidang ilmu psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi. Penulis juga berharap semoga karya ini bisa memberikan wawasan luas dan bermanfaat di semua kalangan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 19 Februari 2024



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	<i>xiv</i>
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Komitmen Organisasi.....	9
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	9
2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	10
3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	12
B. Tanggung Jawab.....	14
1. Pengertian Tanggung Jawab.....	14
2. Aspek-Aspek Tanggung Jawab	15
C. Hubungan Antara Tanggung Jawab Dengan Komitmen Organisasi	17
D. Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Identifikasi Variabel.....	20
B. Definisi Operasional.....	20
C. Populasi, Sampel dan Sampling.....	21
D. Metode Pengumpulan Data.....	23

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, Dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur.....	25
F. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
A. Orientasi Kacah Dan Pelaksanaan Penelitian.....	28
1. Orientasi Kacah Penelitian	28
2. Persiapan Penelitian.....	29
3. Uji Coba Alat Ukur.....	32
B. Pelaksanaan Penelitian.....	36
C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	37
1. Uji Asumsi.....	37
2. Uji Hipotesis.....	39
D. Deskripsi Hasil Penelitian.....	39
1. Deskripsi Data Skor Tanggung Jawab.....	39
2. Deskripsi Data Skor Komitmen Organisasi.....	41
E. PEMBAHASAN	42
F. KELEMAHAN PENELITIAN	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	45
A. Kesimpulan	45
B. Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA	46

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Populasi Mahasiswa Beasiswa Tahfidz.....	22
Tabel 2. Blueprint Skala Komitmen Organisasi.....	24
Tabel 3. Blueprint Skala Tanggung Jawab.....	25
Tabel 4. Sebaran Skala Komitmen Organisasi.....	30
Tabel 5. Sebaran Skala Tanggung Jawab.....	31
Tabel 6. Data Subjek Uji Coba Skala.....	32
Tabel 7. Sebaran Aitem Daya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Komitmen Organisasi.....	33
Tabel 8. Sebaran Aitem Daya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Tanggung Jawab.....	34
Tabel 9. Penomoran Ulang Skala Komitmen Organisasi.....	35
Tabel 10. Penomoran Ulang Skala Tanggung Jawab.....	36
Tabel 11. Data Demografi Penelitian.....	37
Tabel 12. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Variabel Komitmen Organisasi dan Tanggung Jawab.....	38
Tabel 13. Norma Kategori Skor.....	39
Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Tanggung Jawab.....	40
Tabel 15. Norma Kategorisasi Skala Tanggung Jawab.....	40
Tabel 16. Deskripsi Skor Skala Komitmen Organisasi.....	41
Tabel 17. Norma Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. LAMPIRAN SKALA UJI COBA	50
LAMPIRAN B. TABULASI SKALA UJI COBA	57
LAMPIRAN C. UJI DAYA BEDA AITEM DAN ESTIMASI RELIABILITAS SKALA UJI COBA.....	62
LAMPIRAN D. SKALA PENELITIAN	69
LAMPIRAN E. TABULASI DATA PENELITIAN	77
LAMPIRAN F. ANALISA DATA	86
LAMPIRAN H. SURAT IZIN PENELITIAN.....	89
LAMPIRAN I. DOKUMENTASI PENELITIAN	93



HUBUNGAN ANTARA TANGGUNG JAWAB DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA MAHASISWA PENERIMA BEASISWA TAHFIDZ DALAM AKTIVITAS KEAGAMAAN DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

Oleh:

Qathrunnada Kamilia Firdaus

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: qathrunnadak@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara tanggung jawab dan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa penerima beasiswa tahfidz di UNISSULA dari angkatan 2020 sampai 2023. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 74 mahasiswa dan jumlah subjek penelitian sebanyak 163 mahasiswa beasiswa tahfidz. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu, skala tanggung jawab dengan 32 aitem yang memiliki koefisien reliabilitas menggunakan *alpha Cronbach* dengan nilai 0.913 dan skala komitmen organisasi dengan 36 aitem yang memiliki koefisien reliabilitas menggunakan *alpha Cronbach* sebesar 0.953. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara tanggung jawab dan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di UNISSULA. Berdasarkan hasil dari analisis *spearman's rho* $r_{xy} = 0.729$ dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.01$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara tanggung jawab dan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di UNISSULA. Semakin tinggi tanggung jawab maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya semakin rendah tanggung jawab maka semakin rendah pula komitmen organisasi mahasiswa penerima beasiswa tahfidz di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Kata Kunci: tanggung jawab, komitmen organisasi, mahasiswa beasiswa tahfidz

**RELATIONSHIP OF RESPONSIBILITY AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF TAHFIDZ SCHOLARSHIP STUDENTS IN
RELIGIOUS ACTIVITIES AT SULTAN AGUNG ISLAMIC UNIVERSITY
SEMARANG**

By:

Qathrunnada Kamilia Firdaus

Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University, Semarang

Email: qathrunnadak@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to determine the relationship between responsibility and organizational commitment among students who receive Tahfidz scholarships in religious activities at the Sultan Agung Islamic University, Semarang. The population used in this research were students who received UNISSULA Tahfidz scholarships from 2020 to 2023. The sampling technique used cluster random sampling with a total sample of 74 students and the number of research subjects was 163 students who received Tahfidz scholarships. This research uses two measuring instruments, namely a 32-item responsibility scale which has a reliability coefficient using Cronbach's alpha with a value of 0.913 and a 36-item organizational commitment scale which has a reliability coefficient using Cronbach's alpha of 0.953. The hypothesis in this research is that there is a positive relationship between responsibility and organizational commitment among students who receive Tahfidz scholarships for religious activities at UNISSULA. Based on the analysis results of Spearman's rho $r_{xy} = 0.729$ with a significance value of $p = 0.000$ ($p < 0.01$), it shows that there is a very significant positive relationship between responsibility and organizational commitment among students who receive Tahfidz scholarships in religious activities at UNISSULA. The higher the responsibility, the higher the organizational commitment. On the other hand, the lower the responsibility, the lower the commitment of student organizations receiving Tahfidz scholarships at the Sultan Agung Islamic University, Semarang.

Key words: responsibility, organizational commitment, tahfidz scholarship

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan agama yang dianut oleh pengikut Nabi Muhammad dengan kitab suci Al-Qur'an dan merupakan agama terakhir sebagai penyempurna dari agama-agama sebelumnya. Sebagaimana yang telah disampaikan pada Q.S. Al-Maidah ayat tiga yang berbunyi "*Pada hari ini Aku telah sempurnakan bagi kalian agama kalian, dan Aku telah cukupkan nikmat-Ku atas kalian dan Aku pun telah ridha Islam menjadi agama bagi kalian*". Agama Islam memiliki berbagai amalan, ajaran, dan perintah yang digunakan sebagai pedoman dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu perintah dalam Agama Islam yaitu, membaca Al-Qur'an. Rasulullah SAW. bersabda: "*Siapa saja membaca satu huruf dari Kitabullah (Alquran) maka dia akan mendapat satu kebaikan. Sedangkan satu kebaikan dilipatkan kepada sepuluh semisalnya. Aku tidak mengatakan alif lâm mîm satu huruf. Akan tetapi, alif satu huruf, lâm satu huruf, dan mîm satu huruf.*" (HR At-Tirmidzi).

Tidak hanya membaca saja, menghafal Al-Qur'an juga merupakan salah satu hal yang dianjurkan bagi seorang muslim yang digunakan untuk melaksanakan ibadah salat dengan menghafal beberapa surat dalam Al-Qur'an seperti surat Al-Fatihah dan surat-surat pendek lainnya. Menghafal Al-Qur'an memiliki berbagai keistimewaan dan keutamaan di sisi Allah SWT. Beberapa keutamaan dan keistimewaan menghafal Al-Qur'an antara lain yaitu, pertama dapat memberikan dan memakaikan mahkota kepada kedua orang tua ketika di surga kelak, kedua dapat memberikan syafa'at kepada orang yang membaca dan mendengarkan, ketiga dapat mengangkat derajat baik di dunia maupun di akhirat, keempat mendapatkan pahala yang banyak karena sering membacanya, kelima penghafal Al-Qur'an doanya akan lebih diijabah oleh Allah SWT (Masduki, 2018). Rasulullah SAW bersabda "*Rajinlah membaca al-Quran, karena dia akan menjadi syafaat bagi penghafalnya di hari kiamat*". (HR. Muslim 1910).

Melihat fenomena yang ada di zaman sekarang semakin banyak generasi muda yang menghafal Al-Qur'an dan mendapatkan beasiswa sebagai penunjang pendidikan dibangku perkuliahan. Berbagai universitas negeri maupun swasta memiliki beasiswa tahfidz bagi para penghafal Al-Qur'an atau biasa disebut dengan sebutan Hafiz (untuk laki-laki) dan Hafizah (untuk perempuan). Beasiswa tersebut diberikan sebagai apresiasi bagi para penghafal Al-Qur'an dengan memberikan keringanan biaya perkuliahan. Beasiswa tersebut diberikan kepada para penghafal Al-Qur'an dengan harapan dapat memberikan contoh kepada mahasiswa lain agar terus semangat dalam membaca, menghafal, dan mengamalkan Al-Qur'an. Selain itu, penerima beasiswa juga diharapkan dapat menorehkan prestasi dalam bidang keagamaan dengan memanfaatkan potensi diri yang ada untuk membawa nama baik universitas tersebut, sehingga akan memberikan keuntungan satu sama lain (Kemenag, 2022).

Salah satu universitas yang menyediakan beasiswa tahfidz adalah Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Universitas tersebut memiliki banyak beasiswa bagi hafiz dan hafizah disemua fakultas untuk mencetak generasi *khaira ummah* sesuai dengan visi yang dimiliki. Penerima beasiswa tahfidz tersebut memiliki persyaratan dan kewajiban yang harus dijalankan sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Salah satu kewajiban yang harus dilakukan yaitu mengikuti UKM JQH Unissula yang didalamnya merupakan kumpulan dari para penerima beasiswa tahfidz dengan tujuan mempererat tali persaudaraan sesama penghafal Al-Qur'an, berpartisipasi dalam kegiatan keagamaan, mengasah dan mengembangkan potensi diri dengan mengikuti berbagai lomba seni qur'an seperti MHQ, MTQ, Kaligrafi, dan lainnya dengan maksud membawa nama baik universitas. Kenyataan di lapangan memperlihatkan bahwa komitmen dari para penerima beasiswa tahfidz masih perlu ditekankan dan ditingkatkan lagi karena yang seharusnya berkewajiban untuk mengikuti acara keagamaan, simakan Al-Qur'an, dan kegiatan lain malah tidak ikut berpartisipasi pada kegiatan tersebut dengan berbagai alasan (Unissula, 2023).

Goleman (2016) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi antara lain: berinisiatif untuk menyelesaikan masalah yang

muncul baik terhadap masalah diri sendiri maupun kelompok, dapat menjaga kestabilan emosional dengan baik, bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, tidak mementingkan diri sendiri, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan maksimal. Berdasarkan ciri-ciri tersebut menggambarkan fakta yang terjadi pada sebagian besar anggota UKM JQH Unissula terutama mahasiswa penerima beasiswa tahfidz yaitu, pertama mahasiswa penerima beasiswa tahfidz jarang untuk bermusyawarah dan berdiskusi untuk menyelesaikan masalah yang sedang terjadi di UKM JQH Unissula, dari sekian banyak anggota hanya beberapa orang saja yang memikirkan solusi dan jalan keluar dari permasalahan tersebut. Kedua, sedikitnya anggota yang mengikuti agenda rutin baik itu sima'an, khotmil Qur'an keliling, dan lainnya dengan berbagai alasan seperti tempat tinggal yang jauh, ada acara lain, banyak tugas, dan lebih mementingkan urusan pribadi daripada organisasi. Ketiga, ketika sudah diberikan tugas masing-masing banyak anggota yang tidak menjalankan tugas tersebut dengan baik, sebagai contoh pada saat dibentuk panitia kegiatan banyak panitia yang tidak hadir dalam rapat maupun pada saat kegiatan tersebut berlangsung.

Komitmen organisasi adalah ikatan psikologis yang terjadi antara anggota dan organisasi yang selalu mengusahakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Utari dan Heryanda, 2021). Komitmen anggota dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kualitas kinerja pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan suatu tindakan yang membuat seseorang bertekad, berkorban, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang telah dipilih (Ma'rufi dan Anam, 2019). Komitmen organisasi mencakup kesetiaan anggota, kebanggaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Seorang anggota yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi adalah anggota yang memiliki kepercayaan dan berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasi, serta mempertahankan sebagai anggota organisasi tersebut (Palupiningdyah, 2016). Riris Anggun (2020) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kepercayaan yang dimiliki seorang anggota dalam menerima tujuan organisasi tersebut dan memilih tetap bertahan, serta tidak meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh karena

adanya ikatan emosional antara anggota dan organisasi yang memiliki dukungan moral dan niat dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan (Ginanjar dan Berliana, 2021).

Menjadi seorang menghafal Al-Qur'an itu tidaklah mudah, banyak ujian dan cobaan yang harus dilalui. Setelah berhasil untuk mencapai hafalan sesuai target baik itu 5 juz, 10 juz, 15 juz, sampai 30 juz pun harus dapat memanfaatkan kesempatan yang ada, misalnya seperti mendapatkan beasiswa studi yang digunakan untuk menuntut ilmu lebih tinggi lagi di bangku perkuliahan. Beberapa proses dan perjuangan yang dilalui oleh menghafal Al-Qur'an antara lain yaitu, butuhnya penyesuaian diri dan dukungan sosial yang tinggi bagi para santri untuk mencegah terjadinya stress lingkungan (Handoko, 2013), kemampuan untuk mempertahankan *problem focused coping* pada santri dalam menyelesaikan tugas sehari-hari (Faza dan Rohmatun, 2022), serta adanya pengaruh stress akademik dan motivasi belajar terhadap prestasi akademik santri (Prasetya, 2020). Menjadi seorang hafidz tidak hanya menghafal saja, tetapi harus dapat mengaplikasikan ajaran Al-Qur'an dan memperhatikan etika-etika mulia yang mencerminkan akhlak Al-Qur'an. Sebagaimana akhlak mulia yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW pada Qur'an dan hadits. Beberapa contoh akhlak atau sikap terpuji yang harus dimiliki oleh seorang menghafal Al-Qur'an yaitu, bertanggung jawab atas perilaku yang diperbuat, santun, rendah hati, menjaga diri dari hal-hal yang tidak baik, dan sikap terpuji lainnya sebagaimana sikap tersebut mencerminkan diri sebagai menghafal Al-Qur'an (Chan, 2016).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan beberapa mahasiswa penerima beasiswa tahfidz terdapat beberapa alasan yang digunakan untuk tidak bisa menghadiri kegiatan tersebut. Ada beberapa mahasiswa yang memiliki alasan untuk mengikuti kegiatan dan ada juga mahasiswa yang beralasan untuk tidak mengikuti kegiatan. Berikut adalah hasil wawancara yang didapatkan:

Subjek M, perempuan, semester 7

“Saya lembur tugas mbak, belum sempet bisa ikut kegiatan. Yang lain mungkin bisa ikut mbak. Iya saya sadar mbak kalo saya nggak bisa bagi waktu seperti yang lainnya. Tapi mau gimana lagi ya emang itu keadaannya.”

Subjek N, perempuan, semester 7

“Aktivitas kuliah terganggu dengan adanya forum kegiatan wajib beasiswa tadi. Soale banyak praktikum dan menyita waktu siang dan malam. Jadi ga bisa apa ya ikut kegiatan secara maksimal.”

Subjek D, perempuan, semester 3

“Saya jarang ikut kegiatan si mbak, biasanya saya mengikuti kegiatannya saat jamkos atau pada akhir pekan. Pokoknya sebisa saya.”

Subjek K, perempuan, semester 3

“Saya juga jarang ikut aslinya. Tapi saya usahakan, kalo saya tidak sibuk atau tidak ada kegiatan lain. InsyaAllah saya bisa mengikuti kegiatan itu.”

Subjek H, laki-laki, semester 7

“Saya jarang ikuti kegiatannya karena jarak yang jauh dan sudah ada kegiatan lain.”

Berdasarkan fenomena yang ada dan wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti terhadap subjek M, N, D, K, dan H menunjukkan adanya permasalahan terhadap komitmen pada penerima beasiswa tahfidz dalam menjalankan kewajiban sebagai penerima beasiswa tahfidz di Universitas Islam Sultan Agung dan sebagai anggota UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) JQH (Jam’iyyatul Qura’ wal Huffadz) UNISSULA. Komitmen tersebut berhubungan dengan tanggung jawab sebagai anggota dalam suatu organisasi, sebagaimana ditunjukkan bahwa tanggung jawab merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Seorang anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi dapat dilihat dari seberapa sering anggota tersebut ikut berpartisipasi dalam kegiatan, baik itu mempunyai tanggung jawab tugas maupun tidak memiliki tanggung jawab tugas pada kegiatan tersebut (Irma, 2019).

Tanggung jawab adalah suatu amanah yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dengan penuh kesungguhan, sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur’an *“Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukan.”* (Q.S. Al-Mudatsir ayat 38). Tanggung jawab merupakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik itu untuk diri sendiri, orang lain, dan Tuhan Yang Maha Esa (Rahayu, 2016). Seseorang yang memiliki tanggung jawab akan melakukan dan menyelesaikan tugas dengan rasa puas terhadap apa yang sudah

dikerjakan (Gunawan, 2021). Bertanggung jawab akan menentukan kegiatan keseharian seseorang dalam menjalankan aktivitas, apakah orang tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan memegang teguh komitmen, sabar, menjadi jujur, dan dapat bekerja sama (Maulana, 2019).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ginanjari & Berliana, 2021). Penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah intensi *turnover*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover* (Sianipar & Haryanti, 2014).

Penelitian lain menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai BAPEDA (Djawa, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Moch Affan Shafry B dkk (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara regulasi diri dengan komitmen organisasi pada mahasiswa. Semakin tinggi regulasi diri maka semakin tinggi pula komitmen mahasiswa terhadap organisasi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah regulasi diri mahasiswa maka semakin rendah komitmennya terhadap organisasi. Penelitian lain dengan subjek mahasiswa yaitu penelitian yang dilakukan oleh Jessica (2017), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi anggota pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Mulawarman (BEM KM UNMUL).

Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di Universitas Islam Sultan Agung. Beberapa mahasiswa penerima beasiswa tersebut enggan mengikuti kegiatan wajib yang diselenggarakan oleh universitas. Padahal hal tersebut merupakan suatu keharusan yang perlu dilakukan oleh penerima beasiswa tahfidz karena sudah menerima keuntungan, seperti keringanan biaya UKT perkuliahan. Selain itu,

terdapat perjanjian dan persyaratan bagi penerima beasiswa tersebut, salah satunya wajib mengikuti kegiatan UKM JQH Unissula. Seharusnya juga ada *feedback* yang dilakukan oleh penerima beasiswa tahfidz terhadap universitas dengan mengikuti kegiatan keagamaan wajib dan berpartisipasi dalam kegiatan lain, serta mengikuti lomba atau *event* keagamaan lain yang diharapkan dapat menorehkan prestasi dengan membawa nama baik universitas maupun UKM JQH Unissula. Kebaruan dari penelitian ini dibanding penelitian terdahulu terletak pada kriteria subjek yang diteliti, yaitu mahasiswa penerima beasiswa tahfidz Universitas Islam Sultan Agung Semarang.



B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu: apakah ada hubungan antara tanggung jawab dengan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di Universitas Islam Sultan Agung.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui apakah ada hubungan antara tanggung jawab dengan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di Universitas Islam Sultan Agung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan memperluas pengetahuan dalam bidang psikologi organisasi dan bidang ilmu lainnya yang berkaitan dengan tanggung jawab dan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam mengikuti kegiatan keagamaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi khususnya pada organisasi UKM JQH Unissula dan organisasi lainnya untuk mengetahui bahwa tanggung jawab dengan komitmen organisasi itu sangatlah penting diperhatikan untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut. Selain itu, bagi penerima beasiswa tahfidz dapat menguatkan komitmen dan tanggung jawab sebagai penerima beasiswa tahfidz dalam melaksanakan semua kewajiban yang harus dijalankan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah individu yang berpihak pada salah satu organisasi dan memilih untuk bertahan menjadi anggota guna mencapai tujuan dan cita-cita organisasi (Ginancar dan Berliana, 2021). Ma'rufi dan Anam (2019) berpendapat bahwa Komitmen organisasi adalah suatu pengorbanan yang dilakukan antar individu dengan mengubah kepentingan pribadi menjadi kepentingan bersama demi tercapainya visi dan misi organisasi. Komitmen berarti bahwa sikap yang menunjukkan seseorang sejauh mana mengenal organisasi tersebut (Sianipar dan Haryanti, 2014). Komitmen organisasi mencakup kesetiaan anggota, kebanggaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Seorang anggota yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi adalah anggota yang memiliki kepercayaan dan berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasi, serta mempertahankan sebagai anggota organisasi tersebut (Palupiningdyah, 2016).

Moorhead dan Griffin (2013) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah ikatan dan pengakuan seorang anggota terhadap organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan selalu melibatkan dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen akan menghindari dan tidak memperlihatkan diri sebagai seorang anggota organisasi. Sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2014) bahwa seseorang yang berkomitmen akan menempatkan tujuan dan harapannya terhadap organisasi yang dipilih (Yusuf dan Syarif, 2017).

Luthans (2006) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk mempertahankan diri sebagai anggota dari organisasi tersebut, berusaha keras untuk mencapai tujuan dan cita-cita organisasi, dan berpegang teguh terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Goleman (2016) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi antara lain: berinisiatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul, baik terhadap masalah diri sendiri maupun kelompok, dapat menjaga kestabilan emosional dengan baik, bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, tidak mementingkan diri sendiri, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap seorang anggota yang mencerminkan kepedulian, tanggung jawab, perhatian, dan kesetiaan terhadap organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dan cita-cita organisasi. Seorang anggota yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan selalu ikut berpartisipasi dalam segala kegiatan yang diselenggarakan, baik anggota tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab maupun tidak.

2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Streers dan Porters (Yusuf & Syarif, 2017) menyatakan terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang dalam organisasi, yaitu:

a. Faktor pribadi

Meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta nilai-nilai kepribadian lainnya seperti, kepuasan diri dan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh anggota.

b. Faktor karakteristik pekerjaan

Kesempatan kerja seperti, pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif. Semakin banyak kesempatan kerja yang diberikan maka semakin banyak pengalaman yang didapatkan, sehingga semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasi.

c. Faktor karakteristik organisasi

Meliputi desentralisasi dan otonomi tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai, partisipasi aktif anggota, cara-cara pengambilan keputusan dan kebijakan, serta sifat dan karakteristik

pimpinan. Karakteristik struktur akan mengarah pada seberapa besar tanggung jawab pada masing-masing *job description* yang diberikan mulai dari yang paling ringan hingga yang paling besar tanggung jawabnya.

d. Faktor pengalaman kerja

Ketika seorang anggota sudah memiliki banyak pengalaman dalam bekerja maka seseorang tersebut juga bertemu dengan berbagai situasi yang terjadi di lingkungan organisasi. Begitu juga dengan cara kontrol diri pada individu tersebut harus lebih baik. Dapat membedakan antara kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi seperti, sikap positif terhadap organisasi dan keterkaitan sosial individu dalam organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (Sianipar dan Haryanti, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah:

a. Karakteristik Pribadi Individu

Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional meliputi kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

b. Karakteristik Organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, bentuk kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

c. Pengalaman Selama Berorganisasi

Pengalaman berorganisasi meliputi kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, peran yang dijalankan dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan pemimpinnya.

Cahyani (2018) menyatakan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

a. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam diri seorang anggota organisasi untuk menumbuhkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dengan motivasi seorang anggota yang rela berkorban dan semangat demi organisasi yang dipilih. Motivasi juga memberikan efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif (menyenangkan) berdasarkan hasil dari penilaian anggota terhadap pekerjaan yang dilakukan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi komitmen anggota terhadap organisasi. Jika lingkungan kerja tidak kondusif (tidak menyenangkan/mengganggu) maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan, sebaliknya jika lingkungan kerja kondusif (nyaman) maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, faktor personal, faktor pekerjaan, faktor karakteristik struktur, pengalaman kerja, lingkungan organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan lainnya.

3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Mowday, dkk (Yusuf & Syarif, 2017) menjelaskan 3 aspek utama komitmen organisasi, yaitu:

a. Aspek Identifikasi

Organisasi memberikan kebutuhan dan keinginan anggota sesuai dengan tujuan organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar anggota dapat berpartisipasi dan rela berkorban demi tercapainya tujuan organisasi. Karena anggota akan memberikan persepsi bahwa tujuan organisasi tersebut akan memberikan keuntungan bagi anggota sehingga antara satu sama lain akan sama-sama mendapatkan *feedback*.

b. Aspek Keterlibatan

Melibatkan karyawan atau anggota dalam musyawarah untuk mengambil keputusan dalam suatu permasalahan sehingga karyawan merasa dibutuhkan dan hasil akhir diambil secara keputusan bersama, bukan keputusan sepihak. Hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi karyawan seperti, mau bekerja dengan maksimal dan semangat baik itu bersama pimpinan maupun anggota lainnya.

c. Aspek Loyalitas Karyawan

Memiliki rasa kepedulian dan perhatian yang lebih terhadap organisasi, baik itu berkorban dan bersedia melakukan apapun demi tercapainya tujuan dan cita-cita organisasi. Dapat membedakan kepentingan pribadi dan organisasi, sehingga rasa loyalitas tersebut akan bertumbuh dengan baik.

Menurut Meyer dan Allen (1993) dan Cut Zurnali (2010) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi (Yusuf & Syarif, 2017), yaitu:

a. *Affective commitment* (komitmen afektif)

Perasaan cinta yang muncul karena adanya ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan. Rasa cinta tersebut dapat terlihat pada seorang karyawan atau anggota untuk tetap setia (mempertahankan sebagai anggota) dan selalu menjaga hubungan antar anggota maupun pemimpin dengan baik.

b. *Continuance commitment* (komitmen kontinyu)

Berkaitan dengan persepsi resiko seorang anggota di masa yang akan datang apabila meninggalkan organisasi tersebut yang sudah diperjuangkan selama ini. Seorang anggota akan berpikir dan mempertimbangkan jika meninggalkan organisasi, antara untung atau rugi. Dapat dikatakan juga bahwa komitmen yang dibangun selama berada di organisasi bertahan berdasarkan kebutuhan diri sendiri karena tidak ada pilihan lain.

c. *Normative commitment* (komitmen normatif)

Berdasarkan nilai-nilai dan keyakinan dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran dan tanggung jawab sebagai anggota bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Miner (1998) mengemukakan bahwa karakteristik komitmen ada tiga, yaitu:

- a. Keyakinan kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b. Keinginan untuk memperluas usaha-usaha dalam perilaku di organisasi
- c. Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen berbeda dengan loyalitas. Komitmen lebih menunjukkan kontribusi aktif dibandingkan dengan loyalitas.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: aspek identifikasi, aspek keterlibatan, aspek loyalitas karyawan, komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normative, dan lain-lain.

B. Tanggung Jawab

1. Pengertian Tanggung Jawab

Setiap manusia memiliki tanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang wajib dilaksanakan. Kegiatan sehari-hari yang dilakukanpun semua penuh dengan tanggung jawab. Tanggung jawab tidak hanya kepada diri sendiri saja namun, tanggung jawab kepada orang lain, masyarakat, agama, nusa, dan bangsa. Tanggung jawab menurut pandangan pendidikan islam ada enam yaitu, akal, fisik, iman, rohani, akhlak, dan sosial. Keenam tanggung jawab tersebut selalu dijalankan dalam kehidupan manusia terutama mengenai tanggung jawab akhlakul karimah. Seperti halnya para penghafal Al-Qur'an yang seharusnya lebih mahir dan paham mengenai keenam tanggung jawab tersebut (Daulai, 2017).

Tanggung jawab adalah suatu amanah yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dengan penuh kesungguhan, sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an "*Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukan.*" (Q.S. Al-Mudatsir ayat 38). Seorang anggota organisasi memiliki tanggung jawab yang tinggi apabila dilihat dari kesiapan dalam menjalankan tugas yang berat dan lebih menantang. Semakin berat tugas yang dapat diselesaikan maka, semakin tinggi pula tanggung jawab yang dimiliki. Tanggung jawa sendiri dapat diartikan sebagai kewajiban yang harus dikerjakan

oleh seseorang dalam melakukan dan menjalankan sesuatu sesuai dengan aturan (Maulana, 2019). Tanggung jawab merupakan sikap seseorang yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut mengetahui suatu hal dan melaksanakan tugas sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh orang lain (Melati *et al.*, 2021).

Tanggung jawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti keadaan wajib menanggung segala sesuatu (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya). Penelitian yang dilakukan oleh Wanabuliandari dan Ardianti (2018) menyatakan bahwa salah satu karakter yang harus diperhatikan sejak dini adalah peduli lingkungan sekitar dan bertanggung jawab. Hal tersebut dibuktikan dengan observasi yang dilakukan pada peserta didik terkait sikap peduli lingkungan dan tanggung jawab pada kegiatan disekolah. Kegiatan yang diberikan seperti Jum'at bersih dan jadwal regu piket. Namun, pada kenyataan di lapangan masih banyak peserta didik yang membuang sampah sembarangan dan terlambat untuk melaksanakan piket pagi. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa peduli lingkungan dan tanggung jawab harus dilatih dan diperhatikan dari sedini mungkin karena akan mempengaruhi dikehidupan yang akan datang.

Berdasarkan beberapa teori para ahli dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab merupakan suatu hal yang harus dilakukan dan dikerjakan dengan penuh kesungguhan baik itu terhadap diri sendiri, orang lain, masyarakat, nusa, agama, dan bangsa. Semua yang dilakukan dengan niat dan kesungguhan merupakan salah satu bentuk dari tanggung jawab.

2. Aspek-Aspek Tanggung Jawab

Juwita *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa terdapat empat aspek-aspek tanggung jawab, antara lain:

- a. Mengetahui cara bertanggungjawab
- b. Mengerjakan tugas hingga selesai
- c. Paham akan tanggung jawab
- d. Meletakkan barang sesuai dengan tempatnya

Burhanuddin (Aisyah *et al.*, 2020) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek tanggung jawab:

a. Kesadaran

Kesadaran yang dimaksud yaitu bahwa seseorang memahami atas tugas yang diberikan adalah suatu bentuk kepercayaan pada dirinya yang harus diselesaikan dengan baik dan maksimal. Seseorang yang memiliki kesadaran akan melaksanakan dengan fleksibel dan menunjukkan sikap produktif sebagai bentuk dari pengembangan diri.

b. Kecintaan atau kesukaan

Kecintaan atau kesukaan pada aspek ini yaitu menunjukkan sikap bersahabat dan empati dalam hubungan interpersonal. Hal tersebut merujuk pada hubungan seseorang dengan orang lain dalam keseharian. Kecintaan ini juga bisa ditunjukkan dengan ekspresi cinta kepada pihak lain.

c. Keberanian

Aspek keberanian diartikan sebagai mau menerima konsekuensi setiap hal yang dilakukan. Seseorang juga setuju atas konsekuensi yang diberikan terhadap perilaku yang dilakukan atas dasar sistem nilai.

Menurut Josepshon, Peter, Dowd (Isnugrahani dan Pratiwi, 2016) terdapat beberapa aspek tanggung jawab, yaitu:

a. Kontrol diri

Seseorang yang mendapatkan tanggung jawab harus memiliki kontrol diri yang baik untuk tidak melakukan hal-hal di luar batas ketentuan. Seseorang yang memiliki kontrol diri akan meninggalkan hal-hal yang dapat merugikan diri sendiri. Seseorang tersebut juga tidak tergoda dengan ajakan orang lain yang dapat menghambat pekerjaan agar tidak terselesaikan dengan maksimal.

b. Mandiri

Aspek mandiri diperlukan dalam hal mengambil keputusan, inisiatif, mengatasi hambatan, dan melakukan sesuatu tepat sasaran. Seseorang yang bertanggung jawab akan mandiri menyelesaikan tugasnya tanpa bantuan orang lain. Dengan begitu, kemandirian dapat memunculkan sikap percaya

diri yang baik. Hal tersebut akan meningkatkan sikap tanggung jawab yang tinggi.

c. Memilih sikap positif

Seseorang yang bertanggung jawab akan lebih memilih melakukan sikap positif seperti, jujur, tekun, optimis, gigih, dan berusaha mengerjakan tugasnya dengan ulet, rajin, dan teguh. Meskipun banyak gangguan yang mendekat, individu tersebut akan tetap menyelesaikan tugasnya hingga selesai.

d. Berani menanggung konsekuensi

Seseorang yang memiliki tanggung jawab akan memiliki kesadaran dan berani menanggung konsekuensi terhadap tindakan atau perilaku yang diperbuat. Individu tersebut akan berani menanggung resiko baik atau buruk ketika tugas yang diberikan tidak terselesaikan dengan baik dan maksimal.

e. Melakukan kewajiban

Seseorang yang bertanggung jawab akan melaksanakan segala kewajiban yang diberikan. Baik tugas yang diberikan itu tidak disukai akan tetap dikerjakan hingga selesai dengan penuh tanggung jawab. Walaupun tugas yang diberikan sangat berat, individu tersebut akan tetap berkomitmen dan bertanggung jawab atas kewajiban untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek tanggung jawab antara lain: kesadaran, kecintaan atau kesukaan, keberanian, mandiri, memilih sikap positif, dapat mengontrol diri dengan baik, berani menanggung konsekuensi, melakukan kewajiban, meletakkan barang sesuai dengan tempatnya, melakukan tugas hingga selesai, dan lain sebagainya.

C. Hubungan Antara Tanggung Jawab Dengan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap seorang anggota yang mencerminkan kepedulian, tanggung jawab, perhatian, dan kesetiaan terhadap organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dan cita-cita organisasi. Seorang anggota yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan selalu ikut berpartisipasi dalam segala kegiatan yang diselenggarakan, baik anggota tersebut memiliki tugas dan

tanggung jawab maupun tidak. Ciri-ciri seorang anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi yaitu, memiliki keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, keinginan yang kuat untuk bertahan di dalam organisasi, dan kesiapan untuk bekerja dengan keras (Putratama & Puspitadewi, 2021).

Ketika seorang anggota tidak memiliki sikap-sikap sebagaimana yang menunjukkan kepedulian, tanggung jawab, perhatian, dan kesetiaan terhadap organisasi, hal tersebut akan menjadi ancaman bagi kedua belah pihak baik itu organisasi maupun anggota. Untuk menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi tentunya tidaklah mudah dilakukan bagi suatu organisasi karena harus benar-benar memperhatikan faktor-faktor pendukung untuk meningkatkan komitmen organisasi kepada anggota. Menurut Streers dan Porters (Yusuf & Syarif, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain: pertama, faktor pribadi yang meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian lainnya seperti, kepuasan diri, tanggung jawab, dan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh anggota. Kedua, faktor karakteristik pekerjaan yaitu kesempatan kerja seperti, pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif. Ketiga, faktor karakteristik organisasi meliputi tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai, serta sifat dan karakteristik pimpinan. Keempat, faktor pengalaman kerja yang akan menentukan keterampilan sosial seorang anggota dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya yaitu tanggung jawab anggota organisasi. Sikap tanggung jawab dalam sebuah organisasi sangatlah penting sebagaimana tanggung jawab adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Jika anggota organisasi tidak memiliki sikap tanggung jawab yang baik, maka komitmen anggota tersebut akan bermasalah juga. Hal tersebut memiliki hubungan antara satu sama lain yaitu hubungan antara tanggung jawab dengan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: “Ada hubungan positif antara tanggung jawab dengan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz di Universitas Islam Sultan Agung Semarang”. Semakin tinggi tanggung jawab, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya semakin rendah tanggung jawab, maka semakin rendah pula komitmen organisasi mahasiswa penerima beasiswa tahfidz di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang akan diamati. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang memberi pengaruh bagaimana akan perubahan atau timbulnya dari variabel tergantung. Sedangkan variabel tergantung merupakan variabel yang diberi pengaruh atau yang menjadi akibat dari variabel bebas (Sugiyono, 2013). Identifikasi variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel tergantung (Y): Komitmen Organisasi
2. Variabel bebas (X): Tanggung Jawab

B. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan variabel atau istilah dalam penelitian yang bersifat operasional, sehingga dapat memudahkan pembaca dalam mengartikan makna penelitian (Azwar, 2021). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap seorang anggota yang mencerminkan kepedulian, tanggung jawab, perhatian, dan kesetiaan terhadap organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dan cita-cita organisasi. Seorang anggota yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan selalu ikut berpartisipasi dalam segala kegiatan yang diselenggarakan, baik anggota tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab maupun tidak. Penelitian ini diukur berdasarkan 3 aspek komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (Yusuf & Syarif, 2017) yaitu, *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen kontinyu), dan *normative commitment* (komitmen normatif). Tinggi rendahnya skor komitmen organisasi dapat dilihat dari skor total perolehan yang didapat. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin tinggi juga komitmen

organisasi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh maka semakin rendah komitmen organisasi.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu hal yang harus dilakukan dan dikerjakan dengan penuh kesungguhan baik itu terhadap diri sendiri, orang lain, masyarakat, nusa, agama, dan bangsa. Semua yang dilakukan dengan niat dan kesungguhan merupakan salah satu bentuk dari tanggung jawab. Penelitian ini diukur berdasarkan 5 aspek menurut Josepshon, Peter, Dowd (Isnugrahani dan Pratiwi, 2016) yaitu, kontrol diri, mandiri, memilih sikap positif, berani menanggung konsekuensi, dan melakukan kewajiban. Tinggi rendahnya skor tanggung jawab dapat dilihat dari skor total perolehan yang didapat. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin tinggi juga tanggung jawab. Begitupun sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh maka semakin rendah juga tanggung jawab.

C. Populasi, Sampel dan Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan area luas dan umum yang terdiri dari subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang dijadikan peneliti atau penulis untuk dipelajari dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif penerima beasiswa tahfidz di lingkungan Universitas Islam Sultan Agung Semarang dari angkatan 2020 – 2023.

Tabel 1. Data Populasi Mahasiswa Beasiswa Tahfidz

No.	Fakultas	Angkatan				Jumlah
		2020	2021	2022	2023	
1.	Kedokteran	2	2	2	2	8
2.	Kedokteran Gigi	2	2	1	1	6
3.	Hukum	5	9	3	8	25
4.	Ilmu Keperawatan	8	9	10	12	39
5.	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	9	11	12	21	53
6.	Ekonomi	8	5	17	13	43
7.	Teknik	2	3	5	3	13
8.	Agama Islam	18	20	34	49	121
9.	Bahasa dan Ilmu Komunikasi	6	5	5	14	30
10.	Farmasi	-	-	1	1	2
11.	Teknologi Industri	-	3	9	7	19
12.	Psikologi	5	5	14	20	44
Total		65	74	113	151	403

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi dengan jumlah porsi tertentu yang diambil dari beberapa cara dengan karakteristik yang spesifik, jelas, dan tepat sebagai mewakili populasi (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengundian *cluster* berdasarkan fakultas. Hasil pengundian *cluster* pertama yang akan digunakan sebagai *tryout* adalah Fakultas Kedokteran Gigi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Ekonomi, Fakultas Teknik, Fakultas Farmasi, dan Fakultas Psikologi dengan jumlah keseluruhan 161 mahasiswa penerima beasiswa tahfidz. Pengundian *cluster* kedua yang akan digunakan sebagai subjek penelitian yaitu Fakultas Kedokteran, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Keperawatan, Fakultas Agama Islam, Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, dan Fakultas Teknologi Industri dengan jumlah keseluruhan 242 mahasiswa penerima beasiswa tahfidz.

3. Sampling

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling*. *Cluster random sampling* merupakan cara sampling yang dilakukan dengan mengambil acak sampel dari kelompok atau klaster tertentu, bukan berdasarkan individu (Fajrin & Leonardi, 2019). Sampling pada penelitian ini

yaitu mahasiswa aktif yang mendapatkan beasiswa tahfidz dari angkatan 2020-2023 dan anggota UKM JQH Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan alat ukur berupa skala psikologi. Skala yaitu suatu perangkat dengan susunan pertanyaan yang berfungsi mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2021). Penelitian ini menggunakan jenis skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* terdiri dari pertanyaan yang berisi stimulus dari aspek perilaku (*favorable*) atau yang tidak sesuai dengan perilaku (*unfavorable*) yang memiliki empat pilihan respon berjenjang. Pada pertanyaan atau aitem *favorable* untuk pilihan tiap jawaban berupa Sangat Sesuai (SS) nilai skor 4, Sesuai (S) nilai skor 3, Tidak Sesuai (TS) nilai skor 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) nilai skor 1. Sedangkan pada aitem *unfavorable* skor pada tiap jawaban Sangat Sesuai (SS) nilai skor 1, Sesuai (S) nilai skor 2, Tidak Sesuai (TS) nilai skor 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) nilai skor 4 (Azwar, 2021). Skala yang digunakan sebagai berikut:

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi bertujuan untuk mengungkap komitmen organisasi pada diri mahasiswa beasiswa tahfidz anggota UKM JQH UNISSULA. Didalam skala ini terdapat 3 aspek menurut Allen dan Meyer (Sianipar dan Haryanti, 2014) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Penyusunan skala ini merupakan hasil dari modifikasi penelitian Irma (2019) yang berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing Di Pt Telkom Regional 1 Sumatera” dengan jumlah 38 aitem.

Tabel 2. Blueprint Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Affective Commitment</i>	6	6	12
2.	<i>Continuance Commitment</i>	3	5	8
3.	<i>Normative Commitment</i>	8	10	18
	Total	17	21	38

2. Skala Tanggung Jawab

Skala tanggung jawab bertujuan untuk mengungkap tanggung jawab pada diri mahasiswa beasiswa tahfidz anggota UKM JQH UNISSULA. Di dalam skala ini terdapat 5 aspek menurut Josepshon, Peter, Dowd (Isnugrahani dan Pratiwi, 2016) yaitu kontrol diri, mandiri, memilih sikap positif, berani menanggung konsekuensi, dan melakukan kewajiban. Penyusunan skala ini merupakan hasil modifikasi dari penelitian Fhatmawati (2020) yang berjudul “Hubungan Antara Self-Awareness Dengan Tanggung Jawab Remaja Di Panti Pelayanan Sosial Anak (Ppsa) Pamardi Utomo Boyolali”. Jumlah aitem asli dari penelitian tersebut adalah 50 aitem. Namun, peneliti hanya mengambil menjadi 44 aitem karena ada beberapa aitem yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan pada penelitian ini. Beberapa aitem yang tidak diambil antara lain: “saya selalu sholat fardu tepat waktu”, “saya selalu yakin apa yang saya lakukan itu terbaik untuk diri sendiri”, “saya tidak akan mengulangi kesalahan yang sama untuk kedua kalinya”, “saya mampu membedakan mana yang harus saya lakukan dan tidak saya lakukan”, dan “saya percaya sesulit apapun tugas yang diberikan pengasuh maupun guru bukan untuk membebani saya melainkan untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki”. Aitem-aitem tersebut tidak diambil dalam penelitian ini karena tidak mencerminkan sikap tanggung jawab dalam organisasi, namun hal tersebut mengarah pada kegiatan wajib yang dilakukan oleh diri sendiri bukan dalam organisasi.

Tabel 3. Blueprint Skala Tanggung Jawab

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kontrol Diri	4	6	10
2.	Mandiri	2	2	4
3.	Memilih Sikap Positif	4	5	9
4.	Berani Menanggung Konsekuensi	5	6	11
5.	Melakukan Kewajiban	5	5	10
	Total	20	24	44

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, Dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas berarti sejauh mana skala alat ukur atau tes tersebut akurat untuk melakukan fungsi ukurnya. Validitas mengarah pada aspek ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran. Pengukuran tersebut dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak suatu aspek psikologis yang terdapat dalam diri seseorang. Pengukuran tersebut dinyatakan oleh skornya pada instrument pengukur yang bersangkutan (Azwar, 2021).

Penelitian ini menggunakan uji validitas isi. Validitas isi merupakan pengujian terhadap setiap aitem alat ukur dalam kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten (Azwar, 2021).

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem merupakan pembeda antara individu satu dan lainnya baik yang memiliki atribut maupun tidak memiliki atribut pengukuran. Uji daya beda aitem memperlihatkan kesesuaian antara fungsi aitem dengan fungsi skala untuk mengungkap perbedaan individual. Kriteria yang digunakan dalam pemilihan aitem-aitem tersebut didasarkan pada besaran angka koefisien korelasi dengan minimal 0.30, yang artinya dengan minimal koefisien korelasi 0.30 dapat dikatakan memiliki daya beda memuaskan. Aitem yang memiliki koefisien kurang dari 0.30 dapat dikatakan memiliki daya beda yang rendah. Namun, dalam proses seleksi aitem yang tidak mencapai koefisien 0.30 biasanya penyusun dapat menurunkan minimal koefisien menjadi 0.25 agar jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2021).

3. Reliabilitas

Reliabilitas pengukuran adalah seberapa besar hasil pengukuran tersebut dapat dipercaya, bersifat konsisten, dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas dapat diartikan juga seberapa tinggi kecermatan hasil pengukuran. Reliabilitas dapat ditentukan dalam rentang angka 0 sampai dengan 1,00. Reliabilitas akan semakin tinggi jika mendekati angka 1,00 dan berarti bahwa pengukuran tersebut semakin reliabel (Azwar, 2021).

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan tanggung jawab. Pengujian reliabilitas menggunakan SPSS versi 25.



F. Teknik Analisis Data

Analisa data merupakan suatu teknik untuk memperoleh hasil data yang digunakan untuk menarik kesimpulan (Azwar, 2021). Analisis dilakukan dengan cara mengelompokan data sesuai dengan variabel dan jenis responden, selanjutnya tabulasi data dikelompokan sesuai dengan skor variabel, penyajian data berdasarkan yang diteliti lalu memperhitungkan data untuk menjawab rumusan masalah. Teknik analisis data menggunakan analisis *spearman's rho* untuk memperhitungkan dalam pengujian hipotesis dan menarik kesimpulan dengan SPSS Statistic versi 25.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi Kancan Penelitian dilaksanakan sebelum melakukan sebuah penelitian untuk menyiapkan hal-hal yang terkait dengan proses penelitian sehingga dapat berlangsung secara optimal. Penentuan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik populasi yang merupakan tahapan awal yang perlu dilakukan. Penelitian dilakukan di Universitas Islam Sultan Agung Jl. Kaligawe Raya No.Km.4, Terboyo Kulon, Kec. Genuk, Kota Semarang, Jawa Tengah.

Universitas Islam Sultan Agung atau UNISSULA merupakan salah satu perguruan tinggi swasta berbasis islami yang didirikan oleh Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA) pada tanggal 16 Dzulhijjah 1381 H, bertepatan dengan tanggal 20 Mei 1962 M. Universitas Islam Sultan Agung disahkan oleh Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan Republik Indonesia No.74/B.SWT/P/64 tanggal 28 Februari 1964. UNISSULA menyediakan berbagai beasiswa yang ditujukan untuk generasi muda agar dapat meneruskan pendidikan ke Perguruan Tinggi dengan mudah. Salah satu beasiswa yang diberikan yaitu beasiswa hafidz ditujukan bagi penghafal Al-Qur'an. Hal tersebut sangat mendukung salah satu visi UNISSULA yaitu membangun generasi *khaira ummah*.

Tahap selanjutnya terdapat dua tahap yang peneliti lakukan, pertama melakukan survey dan mengamati kegiatan para penerima beasiswa hafidz yang bergabung dalam salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa yaitu JQH (Jamiyyatul Qurro' Wal Huffadz). Peneliti mengamati keaktifan dan partisipasi para penerima beasiswa hafidz dalam kegiatan keagamaan yang diadakan di kampus. Peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa penerima beasiswa terkait keaktifan dan partisipasi dalam kegiatan keagamaan. Selanjutnya peneliti meminta data mahasiswa penerima beasiswa hafidz yang ada di UNISSULA

sebagai populasi dan sampel penelitian agar sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan.

Peneliti memilih UNISSULA sebagai lokasi penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan berikut:

- a. Penelitian mengenai hubungan antara tanggung jawab dengan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan Di Universitas Islam Sultan Agung Semarang belum pernah dilakukan di tempat tersebut.
- b. Ditemukan masalah mengenai komitmen organisasi di UKM JQH UNISSULA.
- c. Jumlah subjek dan karakteristik subjek untuk penelitian sesuai dengan syarat yang ada dalam penelitian ini.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian merupakan tahap awal sebelum dilaksanakannya penelitian untuk meminimalisir terjadinya kesalahan yang menghambat proses dalam penelitian. Persiapan penelitian dilakukan beberapa tahap yaitu:

a. Persiapan perizinan

Sebelum melakukan penelitian syarat yang harus dipenuhi yaitu perizinan penelitian. Perizinan pertama yaitu mengirimkan surat yang ditujukan kepada Biro Administrasi Akademik UNISSULA perihal permohonan meminta data mahasiswa beasiswa tahfidz Angkatan 2020-2023 dengan nomor surat 31 /C.1/Psi-SA/I/2024. Perizinan kedua, ditujukan kepada Ketua UKM JQH UNISSULA perihal permohonan izin penelitian dengan nomor surat 47 /C.1/Psi-SA/I/2024. Perizinan ketiga, ditujukan kepada Pembina UKM JQH UNISSULA perihal permohonan izin penelitian dengan nomor surat 48 /C.1/Psi-SA/I/2024.

b. Penyusunan alat ukur

Alat ukur yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang berada dalam satu variabel. Terdapat dua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala komitmen organisasi dan tanggung jawab. Setiap skala terdiri dari dua macam aitem yaitu aitem *favorable* dan *unfavorable*. Kedua skala

tersebut terdiri dari 4 (empat) alternatif jawaban dan terdapat masing-masing skor. Pada aitem *favorable* antara lain: Sangat Sesuai (SS) nilai skor 4, Sesuai (S) nilai skor 3, Tidak Sesuai (TS) nilai skor 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) nilai skor 1. Sedangkan pada aitem *unfavorable* skor pada tiap jawaban Sangat Sesuai (SS) nilai skor 1, Sesuai (S) nilai skor 2, Tidak Sesuai (TS) nilai skor 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) nilai skor 4. Skala pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1) Skala Komitmen Organisasi

Penyusunan dalam skala komitmen organisasi ini terdapat 3 aspek menurut Allen dan Meyer (Sianipar dan Haryanti, 2014) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Penyusunan skala ini merupakan hasil dari modifikasi penelitian Irma (2019) yang berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing Di Pt Telkom Regional 1 Sumatera” dengan jumlah 38 aitem. Berikut tabel aitem skala komitmen organisasi:

Tabel 4. Sebaran Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Affective Commitment</i>	12, 21, 30, 33, 36, 38	3, 5, 8, 14, 26, 27	12
2.	<i>Continuance Commitment</i>	13, 22, 34	2, 10, 15, 17, 24	8
3.	<i>Normative Commitment</i>	1, 4, 11, 18, 19, 23, 25, 31	6, 7, 9, 16, 20, 28, 29, 32, 35, 37	18
Total		17	21	38

2) Skala Tanggung Jawab

Penyusunan skala tanggung jawab pada penelitian ini terdapat 5 aspek menurut Josepshon, Peter, Dowd (Isnugrahani dan Pratiwi, 2016) yaitu kontrol diri, mandiri, memilih sikap positif, berani menanggung konsekuensi, dan melakukan kewajiban. Penyusunan skala ini merupakan hasil modifikasi dari penelitian Fhatmawati (2020) yang berjudul “Hubungan Antara Self-Awareness Dengan Tanggung Jawab

Remaja Di Panti Pelayanan Sosial Anak (Ppsa) Pamardi Utomo Boyolali”. Jumlah aitem asli dari penelitian tersebut adalah 50 aitem. Namun, peneliti hanya mengambil menjadi 44 aitem karena ada beberapa aitem yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan pada penelitian ini. Beberapa aitem yang tidak diambil antara lain: “saya selalu sholat fardu tepat waktu”, “saya selalu yakin apa yang saya lakukan itu terbaik untuk diri sendiri”, “saya tidak akan mengulangi kesalahan yang sama untuk kedua kalinya”, “saya mampu membedakan mana yang harus saya lakukan dan tidak saya lakukan”, dan “saya percaya sesulit apapun tugas yang diberikan bukan untuk membebani saya, melainkan untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki”. Aitem-aitem tersebut tidak diambil dalam penelitian ini karena tidak mencerminkan sikap tanggung jawab dalam organisasi, namun hal tersebut mengarah pada kegiatan wajib yang dilakukan oleh diri sendiri bukan dalam organisasi. Berikut tabel aitem skala tanggung jawab:

Tabel 5. Sebaran Skala Tanggung Jawab

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kontrol Diri	2, 5, 9, 23	18, 28, 29, 33, 38, 42	10
2.	Mandiri	10, 19	26, 35	4
3.	Memilih Sikap Positif	7, 12, 25, 44	4, 8, 15, 16, 39,	9
4.	Berani Menanggung Konsekuensi	6, 13, 30, 36, 37	1, 17, 21, 31, 34, 43	11
5.	Melakukan Kewajiban	3,14, 22, 27, 40	11, 20, 24, 32, 41	10
Total		20	24	44

3. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur atau biasa disebut dengan *try out* digunakan untuk melihat reliabilitas skala dan daya beda aitem. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 11 sampai 15 Januari 2024 melalui *google form* dengan link sebagai berikut: <https://bit.ly/YukIsiSkalaPenelitian>. Peneliti membagikan skala *google form* melalui media *whatsapp* dengan jumlah subjek 74 responden sebagai uji coba atau *try out*. Skala yang telah terisi kemudian dilakukan penilaian sesuai dengan ketentuan dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 6. Data Subjek Uji Coba Skala

Fakultas	Jumlah anggota	Jumlah yang mengisi
Kedokteran Gigi	6	5
Keguruan dan Ilmu Pendidikan	53	23
Ekonomi	43	15
Teknik	13	6
Farmasi	2	-
Psikologi	44	25
Total	161	74

a. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Aitem dikatakan baik jika antara individu satu dan lainnya dapat dibedakan dengan atribut yang akan diukur atau tidak, dilakukan uji daya beda aitem, dan estimasi koefisien reliabilitas. Daya beda aitem yang tinggi memiliki koefisien korelasi aitem > 0.30 . Sedangkan aitem dengan daya beda rendah jika memiliki koefisien < 0.30 (Azwar, 2021). Berikut adalah hasil daya beda aitem dan reliabilitas dari tiap skala yang akan digunakan:

1) Skala Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji coba skala komitmen organisasi dihasilkan bahwa dari 38 aitem terdapat 36 aitem memiliki daya beda tinggi dan 2 aitem memiliki daya beda rendah. Koefisien daya beda aitem tinggi antara 0.376 – 0.779. Sedangkan koefisien daya beda aitem rendah antara 0.068 – 0.261. Estimasi reliabilitas

skala komitmen organisasi menggunakan *alpha Cronbach* dari 36 aitem memiliki nilai 0.953 sehingga dapat disebut *reliable*. Berikut adalah rincian daya beda aitem tinggi dan rendah:

Tabel 7. Sebaran Aitem Daya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Aitem		DBT	DBR
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	<i>Affective Commitment</i>	12, 21, 30, 33, 36, 38	3, 5, 8, 14, 26, 27	12	-
2.	<i>Continuance Commitment</i>	13, 22, 34	2, 10, 15, 17, 24	8	-
3.	<i>Normative Commitment</i>	1, 4, 11, 18*, 19, 23, 25, 31	6, 7, 9, 16, 20*, 28, 29, 32, 35, 37	16	2
	Total	17	21	36	2

*) daya beda aitem rendah

2) Skala Tanggung Jawab

Berdasarkan uji coba skala tanggung jawab dihasilkan bahwa dari 44 aitem terdapat 32 aitem memiliki daya beda tinggi dan 12 aitem memiliki daya beda rendah. Koefisien daya beda aitem tinggi antara 0.322 – 0.658. Sedangkan koefisien daya beda aitem rendah antara 0.042 – 0.290. Estimasi reliabilitas skala tanggung jawab menggunakan *alpha Cronbach* dari 32 aitem memiliki nilai 0.913 sehingga dapat disebut *reliable*. Berikut adalah rincian daya beda aitem tinggi dan rendah:

Tabel 8. Sebaran Aitem Daya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Tanggung Jawab

No.	Aspek	Aitem		DBT	DBR
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Kontrol Diri	2, 5, 9, 23	18* , 28, 29, 33, 38, 42	9	1
2.	Mandiri	10* , 19	26, 35	3	1
3.	Memilih Sikap Positif Berani	7, 12, 25* , 44	4* , 8, 15, 16, 39*	6	3
4.	Menanggung Konsekuensi Melakukan	6* , 13, 30, 36* , 37	1* , 17* , 21, 31, 34, 43	7	4
5.	Kewajiban	3, 14, 22* , 27, 40	11, 20* , 24, 32, 41*	7	3
	Total	20	24	32	12

*) daya beda aitem rendah

b. Penomoran Ulang

1) Skala Komitmen Organisasi

Setelah melakukan uji daya beda aitem langkah selanjutnya yaitu Menyusun aitem dengan nomor baru. Aitem dengan daya beda rendah dihapus lalu aitem dengan daya beda tinggi digunakan untuk penelitian. Berikut adalah susunan nomor aitem baru pada skala komitmen organisasi:

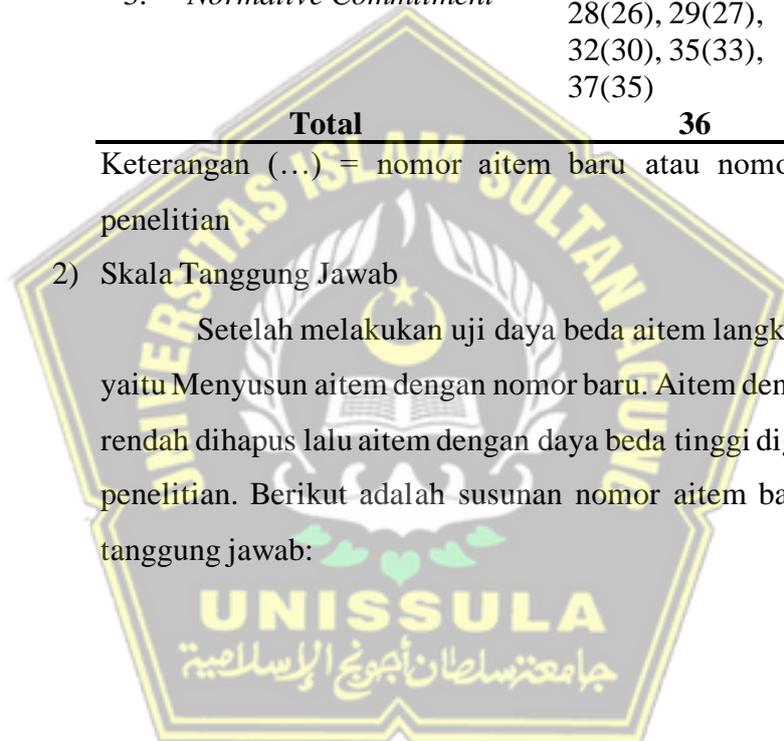
Tabel 9. Penomoran Ulang Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Aitem	Jumlah
1.	<i>Affective Commitment</i>	12, 21(19), 30(28), 33(31), 36(34), 38(36), 3, 5, 8, 14, 26(24), 27(25)	12
2.	<i>Continuance Commitment</i>	13, 22(20), 34(32), 2,10, 15, 17, 24(22) 1, 4, 11, 19(18), 23(21), 25(23),	8
3.	<i>Normative Commitment</i>	31(29), 6, 7, 9, 16, 28(26), 29(27), 32(30), 35(33), 37(35)	16
Total		36	36

Keterangan (...) = nomor aitem baru atau nomor aitem pada penelitian

2) Skala Tanggung Jawab

Setelah melakukan uji daya beda aitem langkah selanjutnya yaitu Menyusun aitem dengan nomor baru. Aitem dengan daya beda rendah dihapus lalu aitem dengan daya beda tinggi digunakan untuk penelitian. Berikut adalah susunan nomor aitem baru pada skala tanggung jawab:



Tabel 10. Penomoran Ulang Skala Tanggung Jawab

No.	Aspek	Aitem	Jumlah
1.	Kontrol Diri	2(1), 5(3), 9(6), 23(15), 28(19), 29(20), 33(24), 38(28), 42(30)	9
2.	Mandiri	19(13), 26(17), 35(26)	3
3.	Memilih Sikap Positif Berani	7(4), 12(8), 44(32), 8(5), 15(11), 16(12) 13(9), 30(21), 37(27),	6
4.	Menanggung Konsekuensi	21(14), 31(22), 34(25), 43(31)	7
5.	Melakukan Kewajiban	3(2), 14(10), 27(18), 40(29), 11(7), 24(16), 32(23)	7
Total		32	32

Keterangan (...) = nomor aitem baru atau nomor aitem pada penelitian

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 6 Februari sampai 13 Februari 2024 menggunakan *google form* dengan *link* sebagai berikut: <https://bit.ly/YukIsiSkalaPenelitian>. Langkah selanjutnya peneliti menyebarkan skala melalui *whatsapp* dengan cara membagikan *link google form* skala penelitian pada grup beasiswa tahfidz mulai dari Angkatan 2020 sampai Angkatan 2023. Selain itu, peneliti juga chat pribadi satu persatu untuk memastikan *link google form* tersebut tersampaikan pada subjek. Penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling* dengan melakukan pengacakan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa penerima beasiswa tahfidz di UNISSULA dari angkatan 2020 sampai angkatan 2023 dengan jumlah responden yang mengisi yaitu 163 responden.

Tabel 11. Data Demografi Penelitian

No.	Fakultas	Angkatan	Jenis kelamin		Jumlah
			L	P	
1.	Hukum	2020	2	1	3
		2021	2	4	6
		2022	2	2	4
		2023	2	1	3
2.	Kedokteran	2020	-	1	1
		2021	-	1	1
		2022	1	-	1
		2023	2	-	2
3.	Teknologi Industri	2020	1	1	2
		2021	1	1	2
		2022	1	-	1
		2023	5	1	6
4.	Agama Islam	2020	6	11	17
		2021	2	8	10
		2022	5	13	18
		2023	12	32	44
5.	Bahasa dan Ilmu Komunikasi	2020	-	1	1
		2021	-	1	1
		2022	1	1	2
		2023	1	5	6
6.	Ilmu Keperawatan	2020	1	4	5
		2021	1	6	7
		2022	2	7	9
		2023	1	10	11
Total			51	112	163

C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian

Analisis dilakukan ketika data penelitian sudah terkumpul. Langkah selanjutnya yaitu melakukan uji asumsi meliputi, uji normalitas dan uji linieritas agar dapat memenuhi asumsi dasar teknik korelasi, setelah itu dilakukan uji hipotesis dan uji deskriptif untuk melihat gambaran kelompok subjek yang dikenai penelitian.

a. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk pengujian normalitas dan linieritas terhadap data penelitian yang telah didapatkan sebelumnya. Peneliti

menggunakan program komputer berupa SPSS versi 25 untuk melakukan pengujian data.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut adalah data hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan:

Tabel 12. Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* Variabel Komitmen Organisasi dan Tanggung Jawab

Variable	Std. Dev	Statistik	Sig	Ket
Komitmen Organisasi	12.578	0.103	0.000	Tidak Normal
Tanggung Jawab	10.342	0.106	0.000	Tidak Normal

Langkah uji normalitas menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memakai SPSS versi 25. Hasil normalitas pada data komitmen organisasi memperoleh hasil 0.000 ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak normal. Selanjutnya pada data tanggung jawab memperoleh hasil 0.000 ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel tergantung dan variabel bebas dalam penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas SPSS versi 25. Hasil uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$), yang memiliki arti bahwa ada hubungan linier antara tanggung jawab dan komitmen organisasi.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan antara tanggung jawab dan komitmen organisasi. Metode yang digunakan yaitu metode *Spearman's Rho*. Uji hipotesis mendapatkan hasil dengan nilai $r_{xy} = 0.729$ dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara tanggung jawab dan komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tanggung jawab maka semakin tinggi juga komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah tanggung jawab maka semakin rendah juga komitmen organisasi mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di UNISSULA.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi variabel merupakan gambaran mengenai subjek penelitian yang diperoleh dari kelompok variabel yang diteliti. Kategori subjek yang digunakan yaitu kategorisasi normal dengan pembagian atau pengelompokan subjek berdasarkan kelompok yang bertingkat terhadap variabel yang diungkap.

Tabel 13. Norma Kategori Skor

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

Keterangan: μ = *Mean* hipotetik; σ = Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Tanggung Jawab

Skala tanggung jawab memiliki 32 aitem dengan rentang skor 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh subjek yaitu 32 (32×1) dan skor tertinggi adalah 128 (32×4), untuk rentang skor skala yang di dapat yaitu 96 ($128 - 32$), dengan nilai standar deviasi yang dihitung dengan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 5 ($128 - 32 : 5$) = 19,2 dan hasil mean hipotetik adalah 80 ($128 + 32$) : 2). Deskripsi skor skala

tanggung jawab diperoleh hasil skor empirik minimum 60, skor empirik maksimum sebesar 127, mean empirik sebesar 95.96, dan standar deviasi sebesar 10.342.

Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Tanggung Jawab

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	60	32
Skor Maksimal	127	128
Mean (M)	95.86	80
Standar Deviasi	10.342	19.2

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa skala tanggung jawab memiliki mean empirik sebesar 95.86, nilai tersebut lebih besar dari mean hipotetik 80 ($95.86 > 80$) yang dapat dikategorikan tinggi. Berdasarkan kategorisasi norma variabel tanggung jawab data tersebut mengacu pada:

Tabel 15. Norma Kategorisasi Skala Tanggung Jawab

Kategori	Norma	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$108.8 < X$	20	12.3%
Tinggi	$89.6 < X \leq 108.8$	105	64.4%
Sedang	$70.4 < X \leq 89.6$	37	22.7%
Rendah	$51.2 < X \leq 70.4$	1	0.6%
Sangat Rendah	$X \leq 51.2$	0	0%
Total		163	100%

Berdasarkan tabel norma kategorisasi skala tanggung jawab diatas, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang termasuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 20 mahasiswa (12.3%), mahasiswa dengan kategori tinggi sebanyak 105 mahasiswa (64.4%), mahasiswa dengan kategori sedang sebanyak 37 mahasiswa (22.7%), mahasiswa dengan kategori rendah sebanyak 1 mahasiswa (0.6%), dan mahasiswa dengan kategori rendah 0 (0%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki tanggung jawab yang tinggi. Berikut adalah rincian gambar norma tanggung jawab :

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
32	51.2	70.4	89.6	108.8
				128

2. Deskripsi Data Skor Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi memiliki 36 aitem dengan rentang skor 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh subjek yaitu 36 (36×1) dan skor tertinggi adalah 144 (36×4), untuk rentang skor skala yang di dapat yaitu 108 ($144 - 36$), dengan nilai standar deviasi yang dihitung dengan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 5 ($144 - 36 : 5 = 21,6$) dan hasil mean hipotetik adalah 90 ($(144 + 36) : 2$). Deskripsi skor skala komitmen organisasi diperoleh hasil skor empirik minimum 80, skor empirik maksimum sebesar 142, mean empirik sebesar 110.48, dan standar deviasi sebesar 12.578.

Tabel 16. Deskripsi Skor Skala Komitmen Organisasi

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	80	36
Skor Maksimal	142	144
Mean (M)	110.48	90
Standar Deviasi	12.578	21.6

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa skala komitmen organisasi memiliki mean empirik sebesar 110.48, nilai tersebut lebih besar dari mean hipotetik 90 ($110.48 > 90$) yang dapat dikategorikan tinggi. Berdasarkan kategorisasi norma variabel tanggung jawab data tersebut mengacu pada:

Tabel 17. Norma Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi

Kategori	Norma	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$122.5 < X$	27	16.6%
Tinggi	$100.8 < X \leq 122.5$	109	66.9%
Sedang	$79.2 < X \leq 100.8$	27	16.6%
Rendah	$57.6 < X \leq 79.2$	0	0%
Sangat Rendah	$X \leq 57.6$	0	0%
Total		163	100%

Berdasarkan tabel norma kategorisasi skala tanggung jawab diatas, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang termasuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 27 mahasiswa (16.6%), mahasiswa dengan kategori tinggi sebanyak 109 mahasiswa (66.9%), mahasiswa dengan kategori sedang sebanyak 27 mahasiswa (16.6%), mahasiswa dengan kategori rendah sebanyak 0 mahasiswa (0%), dan mahasiswa dengan kategori rendah 0 (0%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Berikut adalah gambar norma komitmen organisasi :



E. PEMBAHASAN

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara tanggung jawab dan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di UNISSULA. Berdasarkan hasil uji *spearman's rho* diperoleh koefisien korelasi r_{xy} 0.729 dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan ada korelasi positif yang sangat signifikan antara tanggung jawab dan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tanggung jawab maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah tanggung jawab maka semakin

rendah pula komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di UNISSULA.

Goleman (2016) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi antara lain yaitu, memiliki inisiatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul, baik terhadap masalah diri sendiri maupun kelompok, dapat menjaga kestabilan emosional dengan baik, bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, tidak mementingkan diri sendiri, bekerja dengan sungguh-sungguh, memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan maksimal. Streers dan Porters (Yusuf & Syarif, 2017) menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya yaitu karakteristik organisasi meliputi tanggung jawab yang dimiliki seorang anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan ciri-ciri dan faktor komitmen organisasi yang sudah dijelaskan salah satunya yaitu memiliki tanggung jawab yang tinggi, hasil dari skor norma kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa sebanyak 105 mahasiswa (64.4%) termasuk dalam kategori yang memiliki tanggung jawab tinggi. Selanjutnya hasil dari skor norma kategorisasi skala komitmen organisasi menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa sebanyak 109 mahasiswa (66.9%) termasuk dalam kategori yang memiliki komitmen organisasi tinggi. Penelitian Jessica (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara gaya kepemimpinan yang dimiliki ketua dengan komitmen organisasi anggota pengurus BEM KM UNMUL. Penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa terdapat korelasi Pearson sebesar 0,627 dengan tingkat signifikansi 0,000 antara komitmen organisasi dan perilaku OCB pada atlet mahasiswa UNESA. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku OCB meningkat sejalan dengan tingginya komitmen organisasi atlet mahasiswa. Sehingga tanggung jawab organisasi yang tinggi akan memiliki pengaruh yang dapat membawa tujuan dan cita-cita organisasi tersebut tercapai, serta organisasi dapat tumbuh dengan baik dan lebih aktif secara efisien (Aji Permana, 2023).

F. KELEMAHAN PENELITIAN

Dalam proses penelitian terdapat beberapa kendala dan kekurangan yaitu:

1. Saat proses penyebaran skala di grup *whatsapp*, peneliti sedikit kesulitan dan lama untuk mendapatkan responden. Hal tersebut dikarenakan banyak mahasiswa beasiswa tahfidz yang jarang membuka grup *whatsapp*. Sehingga peneliti harus chat pribadi satu persatu mahasiswa beasiswa tahfidz dengan jumlah yang banyak dan waktu yang terbatas.
2. Kurangnya teori psikologi tentang tanggung jawab yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini yakni "*object relation*".
3. Fokus permasalahan utama mengenai komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz di UKM JQH Unissula masih kurang jelas dan detil.
4. Modifikasi pada skala tanggung jawab dari penelitian Fhatmawati (2020) belum menemukan *blue print* yang asli, sehingga dalam aspek skala tanggung jawab tidak diketahui aspek mana saja yang masih memiliki atau tidak memiliki aitem pernyataan tentang tanggung jawab.
5. Uji normalitas data terdistribusi tidak normal yang disebabkan karena responden sedikit, sedangkan aitem yang digunakan cukup banyak. Selain itu, data tidak tersebar sesuai dengan subjek yang dituju. Yang seharusnya target untuk mahasiswa penerima beasiswa tidak aktif, namun kebanyakan yang mengisi melalui *google form* mahasiswa beasiswa yang aktif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif antara tanggung jawab dan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Semakin tinggi tanggung jawab maka semakin tinggi juga komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah tanggung jawab maka semakin rendah juga komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

B. Saran

1. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa penerima beasiswa tahfidz disarankan untuk mempertahankan komitmen organisasi dengan cara lebih aktif mengikuti berbagai perlombaan yang diadakan diberbagai kampus maupun tempat lain, serta ikut berpartisipasi dalam kegiatan keagamaan yang diadakan oleh UKM JQH UNISSULA maupun kampus. Selain itu, lebih tanggap mengenai informasi yang disampaikan melalui grup *whatsapp* yang sudah disediakan khusus beasiswa tahfidz.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak / ingin melakukan penelitian yang relatif sama sebaiknya juga menambahkan variabel lain dan memperluas lingkup penelitian untuk dapat melihat lebih banyak faktor detil serta perbandingan yang menunjukkan adanya hasil yang lebih bervariasi mengenai komitmen organisasi pada mahasiswa yang tengah diteliti. Selain itu, dapat juga meneliti lebih lanjut terkait bagaimana sikap yang seharusnya dimiliki dan mencerminkan seorang hafidz qur'an dikalangan mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, n., pambudi, y., & djuwita, r. (2020). Pengaruh pelatihan tanggung jawab sosial pada mahasiswa senior resident di asrama x. *Cices*, 6(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/cices.v6i1.873>
- Aji permana, g. (2023). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada atlet mahasiswa the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in student athletes gilang aji permana miftakhul jannah abstrak. *10(02)*, 1–17.
- Azwar, s. (2021). Penyusunan skala psikologi edisi 3. *Pustaka pelajar*.
- Cahyani, d. H. M. & r. R. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan alfamart di wilayah kabupaten karanganyar. *Vii(2)*, 72–90.
- Chan, d. A. (2016). Analisis akhlak santri penghafal al-qur'an di pesanten fajrussalam aceh tamiang. *Institut agama islam negeri langsa*.
- Daulai, a. F. (2017). Tanggung jawab pendidikan islam. *Al-irsyad: jurnal pendidikan dan konseling*, 7(2), 93–103.
- Djawa, e. M. M. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja para pegawai badan perencanaan pembangunan daerah dan statistik (bapedas) di kabupaten nageko. *Jurnal magister manajemen*, 53(9), 1689–1699.
- Fajrin, f., & leonardi, t. (2019). Hubungan persepsi iklim sekolah dengan keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak dengan gangguan spektrum autisme (gsa). *Jurnal psikologi pendidikan dan perkembangan*, 8(1), 69–79.
- Faza, u. N., & rohmatun. (2022). Hubungan antara dukungan sosial dan problem focused coping dengan penyesuaian diri pada santri tahfidzul qur ' an pondok relationship between social support and problem focused coping with personal adjustment among santri tahfidzul qur ' an of universitas. *5(2)*, 62–70.
- Ginancar, h., & berliana. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Sinar citra abadi di jakarta. *3(2)*, 176–184.
- Gunawan, d. (2021). Analisis tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap analysis of responsibility and employee commitment to work. *Menara ilmu*, xv(02), 12–18. <https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/view/13801/1535>
- Handoko. (2013). Hubungan antara penyesuaian diri dan dukungan sosial terhadap stres lingkungan pada santri baru. *Empathy jurnal fakultas psikologi*, 1(2), 79–89.
- Irma, a. (2019). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan outsourcing di pt telkom regional 1 sumatera skripsi fakultas psikologi. *Psikologi*, 14.

- Isnugrahani, r., & pratiwi, t. I. (2016). Penerapan konseling kelompok dengan teknik shaping untuk meningkatkan tanggung jawab belajar pada siswa kelas viii di upt smp negeri 29 gresik. *01*, 1–23.
- Jessica, a. (2017). Hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi. *Psikoborneo: jurnal ilmiah psikologi*, 5(1), 130–137. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4341>
- Juwita, r., munajat, a., & elnawati. (2019). Mengembangkan sikap tanggung jawab melaksanakan tugas sekolah melalui metode bercerita pada anak usia 5-6 tahun di tk aisyiyah bustanul athfal 2 kota sukabumi. *Utile: jurnal kependidikan*, v(2), 144–152.
- Kemenag. (2022). *Penghafal al-qur'an*. <https://beasiswa.kemenag.go.id/beasiswa-sarjana-s1-tahfidz-dalam-negeri/>
- Ma'rufi, a. R., & anam, c. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding seminar nasional magister psikologi universitas ahmad dahlan*, 9(1), 443, 445. File:///c:/users/user/appdata/local/temp/3458-8199-1-sm.pdf
- Masduki, y. (2018). Implikasi psikologis bagi penghafal al-qur'an. *Energies*, 6(1), 1–8. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=c039b8b13922a2079230dc9af11a333e295fcd8>
- Maulana, i. (2019). Pengaruh tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota medan. *Tesis umsu*, 1–82.
- Melati, r. S., ardianti, s. D., & fardani, m. A. (2021). Analisis karakter disiplin dan tanggung jawab siswa sekolah dasar pada masa pembelajaran daring. *Edukatif: jurnal ilmu pendidikan*, 3(5), 3062–3071. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1229>
- Moch affan shafry b, murdiyani, h., & marini, m. (2022). Hubungan antara regulasi diri dengan komitmen organisasi pada mahasiswa. *Indonesian psychological research*, 4(2), 117–123. <https://doi.org/10.29080/ipr.v4i2.769>
- Palupiningdyah, s. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan turnover intention sebagai variabel intervening. *Management analysis journal*, 5(1), 77–86. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/5589>
- Prasetya, p. U. (2020). Pengaruh intensitas menghafal al qur'an dan motivasi belajar terhadap prestasi akademik melalui mediasi stres akademik santri di pondok pesantren. *Jurnal kewidyaiswaraan*, 5(2), 12–25. <https://doi.org/10.56971/jwi.v5i2.74>
- Putratama, a. Y., & puspitadewi, n. W. S. (2021). Hubungan antara etos kerja

- dengan komitmen organisasi karyawan lapangan pt. Bas. *Character: jurnal penelitian psikologi*, 8(9), 119–130.
- Rahayu, r. (2016). Peningkatan karakter tanggung jawab siswa sd melalui penilaian produk pada pembelajaran mind mapping. *Jurnal konseling gusjigang*, 2(1). <https://doi.org/10.24176/jkg.v2i1.562>
- Riris anggung, c. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (pdam) kota salatiga). *Jurnal ekobis dewantara*, 3(1), 1–10. [Http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/article/view/595](http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/article/view/595)
- Sianipar, a., & haryanti, k. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi cv. X. *I3*(1), 98–114.
- Sugiyono, d. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan.
- Unissula. (2023). *Beasiswa tahfidz*. <https://pmb.unissula.ac.id/beasiswa-hafidz-quran/>
- Utari, n. L. M., & heryanda, k. K. (2021). *Terhadap kinerja karyawan pada edie arta motor*. 3(1), 1–9.
- Wanabuliandari, s., & ardianti, s. D. (2018). Pengaruh modul e-jas edutainment terhadap karakter peduli lingkungan dan tanggung jawab. *Scholaria: jurnal pendidikan dan kebudayaan*, 8(1), 70–79. <https://doi.org/10.24246/j.js.2018.v8.i1.p70-79>
- Yusuf, r. M., & syarif, d. (2017). *Komitmen organisasi*.