

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL REKAN  
ANGGOTA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI IMM UMS  
DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

**Oleh:**

**RETNO PRATIWI**

**F100130209**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL REKAN  
ANGGOTA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI IMM UMS  
DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**RETNO PRATIWI**

**F100130209**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



**Dra. Yayah Khisbiyah, M.A**

**NIP. 661/0609126401**

**HALAMAN PENGESAHAN**


**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL REKAN  
ANGGOTA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI IMM UMS  
DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

**OLEH:**  
**RETNO PRATIWI**  
**F100130209**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada tanggal 9 Februari 2019  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

**1. Dra. Yayah Khisbiyah, M.A**  
**(Ketua Dewan Penguji)**



**2. (Dra. Juliani Prasetyaningrum, M.Si)**  
**(Anggota I Dewan Penguji)**



**3. (Dra. Zahrotul Uyun, M.Si)**  
**(Anggota II Dewan Penguji)**



**Dekan,**



**Susanto Juliyono, S.Psi, M.Si, Psikolog**

**NIP. 838/0624067301**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 2 Februari 2019

Penulis



**Retno Pratiwi**

**F100130209**

# **HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL REKAN ANGGOTA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI IMM UMS DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

## **Abstrak**

Pelaksanaan kegiatan organisasi membutuhkan komitmen dari semua anggota. Untuk kelancaran fungsi organisasi, setiap anggota membutuhkan dukungan sosial dari individu lain, utamanya dari rekan sesama anggota organisasi. Jenis kelamin memengaruhi kebutuhan akan dukungan sosial. Menurut Forsyth (2014), perempuan dan laki-laki memiliki budaya yang berbeda dalam keterlibatannya pada organisasi. Perempuan lebih mudah mendapatkan dukungan sosial karena memiliki sifat lebih terbuka dalam hubungan antar individu daripada laki-laki. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara dukungan sosial rekan anggota dengan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada mahasiswa anggota IMM (Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah) di UMS. Berdasar permasalahan ini, penulis mengajukan hipotesis “Ada hubungan antara dukungan sosial rekan anggota dengan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala untuk mengukur variabel dukungan sosial rekan anggota dan variabel komitmen organisasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan Accidental Sampling. Responden terdiri dari 120 (60 perempuan dan 60 laki-laki) mahasiswa anggota IMM periode 2016/2017 di berbagai fakultas UMS. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial rekan anggota dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi dukungan sosial maka komitmen organisasi semakin meningkat. Peranan dukungan sosial rekan anggota terhadap komitmen organisasi sebesar 35%, yang berarti 65% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti desain pekerjaan, nilai organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Dukungan sosial rekan anggota dan komitmen organisasi pada IMM secara umum adalah tinggi. Adapun komitmen organisasi antara anggota IMM perempuan dengan anggota IMM laki-laki tidak berbeda secara signifikan.

**Kata Kunci:** dukungan sosial, komitmen organisasi, jenis kelamin

## **Abstract**

Productivity of organizational activities requires commitments from all members. For the smooth functioning of the organization, each member needs the support of others, especially from fellow members of the organization. In terms of gender Forsyth (2014) stated that women and men have different cultures in their involvement in the organization. Women find it easier to get social support because having more open in relationships between individuals than men. This study aims to determine the relationship between social support of fellow members with organizational commitment in terms of gender in IMM (Muhammadiyah Student Association) at UMS. Based on this problem, the author

proposes a hypothesis "there is a relationship between social support of fellow members with organizational commitment in terms of gender". This study uses a quantitative method with scale to measure the social support of fellow members variable and organizational commitment variable. The sampling technique uses Accidental Sampling. Respondents consisted of 120 (60 women and 60 men) IMM member students 2016/2017 period from various faculties at UMS. The results showed that there was a very significant positive relationship between social support of fellow members and organizational commitment. It means, the higher social support, the organizational commitment increases. The role of social support of fellow members for organizational commitment is 35%, which means the remaining 65% is influenced by other variables not examined in this study, such as job design, organizational value, organizational culture, and leadership style. The Social support of fellow members and organizational commitment in IMM in general is high. The organizational commitment between IMM members of women and male IMM members did not differ significantly.

**Keywords:** social support, organizational commitment, gender

## **1. PENDAHULUAN**

Komitmen organisasi merupakan keyakinan individu terhadap suatu organisasi. Komitmen individu terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Luthans (2006) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan sebagai suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan nilai serta tujuan organisasi. Sikap ini wujud kesetiaan anggota pada organisasi, sehingga memberikan perhatiannya terhadap organisasi dan mencapai keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

IMM (Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah) sebagai gerakan mahasiswa Islam dengan landasan perjuangannya adalah kepribadian Muhammadiyah, lahir dengan semangat untuk mempertahankan keutuhan NKRI dan membangun Indonesia yang berkemajuan. IMM mempunyai visi yaitu terciptanya transformasi nilai-nilai identitas IMM serta memperkuat sendi-sendi kebudayaan menuju Indonesia yang berdaulat. Misi IMM, yaitu mewujudkan tradisi intelektual muslim dalam bingkai kebudayaan menuju gerakan transformatif, menjadikan unggul ilmu dan teknologi yang menghasilkan intelektual muslim mendorong

kesadaran kader dalam menjaga nilai luhur kearifan lokal, dan mendorong terciptanya kejasama lintas sektoral dalam penguatan masyarakat sipil.

Steers dan Porter (1983) mengatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performa. Selain itu individu yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang. Apabila individu mempunyai tingkat komitmen organisasi rendah, maka akan berdampak negatif pada performa maupun organisasi.

Permasalahan yang ditemukan IMM UMS adalah kurang kompak antar anggota. Anggota lebih cenderung berkelompok sesuai teman sebaya, sehingga terkesan berkubu. Anggota yang berkubu sering berbicara sendiri ketika moderator sedang berbicara, sehingga anggota yang berbicara dengan teman tidak tahu hasil dari pembahasan rapat dan tidak mau berpendapat atau hanya diam ketika ditanya apakah ada yang ingin mengutarakan pendapat. Kurang kompak dalam hal waktu dan ketidakhadiran anggota ketika ada rapat atau acara tertentu. Rapat atau acara-acara tertentu sering tidak tepat waktu karena keterlambatan hadir beberapa anggota. Permasalahan kurang kompak pada iuran uang *kas*. Pembayaran uang *kas* yang tidak menyeluruh karena ada anggota yang tidak membayar, namun ketika iuran untuk acara tertentu tidak ada perbedaan nominal. Hal tersebut mengakibatkan tidak ada perbedaan antara yang rajin membayar dengan yang tidak rajin membayar.

Individu bergabung dalam kelompok karena dipengaruhi oleh seberapa menariknya kelompok dan anggotanya serta sejauh mana kelompok dapat memenuhi kebutuhan anggota kelompok, sehingga terbentuk kohesivitas kelompok. Kohesivitas akan memengaruhi tingkah laku individu, seperti patuh terhadap aturan dan norma kelompok serta melanjutkan keanggotaan di dalam kelompok (Sarwono & Meinarno, 2011). Berry (2012) mengatakan ada hubungan positif signifikan antara dukungan sosial rekan anggota terhadap komitmen organisasi. Hubungan positif tersebut karena anggota saling membantu dalam memecahkan suatu masalah. Oleh karena itu, dukungan sosial rekan anggota akan

membuat individu yang berada di suatu organisasi merasa bahwa dirinya dipedulikan, sehingga tercipta komitmen organisasi.

Sarafino (1990) mengemukakan bahwa dukungan sosial berkaitan dengan penghargaan, kepedulian, dan kesenangan yang dirasakan, membantu individu menerima kenyataan atau sesuatu dari individu atau kelompok lain. Menurut Katz dan Kahn (1979), berkomunikasi merupakan suatu cara untuk memberi dukungan sosial kepada orang lain disertai dengan sifat positif, sehingga penerima dukungan sosial akan merasa suka, percaya, dan adanya penghormatan yang sangat berarti. House (dalam Hapsari, 2008) mengemukakan dukungan sosial merupakan cara individu peduli dengan individu lain dengan perhatian emosional, bantuan instrumental, pemberian informasi, dan terdapat penilaian. Dengan demikian, penerima dukungan sosial akan merasa senang, percaya, dan adanya penghormatan yang sangat berarti.

House (dalam Hapsari, 2008) mengemukakan empat aspek dalam dukungan sosial, yaitu: (1) Dukungan emosional: ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap individu yang memerlukan bantuan. (2) Dukungan penghargaan: ungkapan hormat atau penghargaan positif untuk orang yang pantas mendapatkan, dorongan maju atau meningkatkan harga diri dengan gagasan perasaan individu dan perbandingan positif individu dengan individu lain, misalnya orang kurang mampu atau sedang terkena musibah. (3) Dukungan instrumental: bantuan langsung untuk individu yang sedang membutuhkan pertolongan, misalnya dengan meminjamkan uang kepada individu yang sedang mengalami permasalahan ekonomi atau membantu mencarikan pekerjaan pada individu yang belum bekerja. (4) Dukungan informatif: mencakup pemberian nasihat, saran, pengetahuan, informasi serta petunjuk bagi individu yang memerlukan.

Menurut Myers (2012), dukungan sosial rekan anggota memiliki empat faktor, yaitu: (1) Empati: kemampuan dan kecenderungan berempati kepada individu lain merupakan motif utama dalam tingkah laku yang mendorong individu. (2) Norma: mengarahkan seseorang untuk bertingkah laku secara tepat dan mengharuskan individu untuk menjalankan kewajibannya dalam kehidupan



sosial. (3) Pertukaran sosial: adanya interaksi manusia yang berpedoman pada ekonomi sosial, yaitu adanya penghargaan dan ganti rugi dengan cara memberi dan menerima. (4) Sosiologi: perilaku menolong dianggap lebih menguntungkan bila dilakukan pada individu yang memunyai hubungan darah daripada menolong individu lain yang dapat menghabiskan waktu dan tenaga.

Organisasi juga dibutuhkan komitmen bagi setiap anggota terhadap organisasi yang diikuti. Tanpa adanya komitmen, tujuan yang telah dirancang akan batal begitu saja. Puspitasari dan Asyanti (2011) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sifat yang tertanam dalam individu terhadap organisasi yang memiliki ikatan tinggi dan keinginan yang kuat untuk bertahan di dalam suatu organisasi, kepercayaan yang kuat dan kesediaan bekerja keras untuk kepentingan organisasi, penerimaan yang penuh terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Robbins (1996) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan individu yang mengidentifikasi dirinya dengan unsur-unsur organisasi dan tujuan-tujuan serta berkeinginan untuk mempertahankan dan menjaga keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dengan keterlibatan aktif individu dalam kegiatan organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi secara keseluruhan dan selalu setia terhadap organisasi.

Meyer dan Allen (1997) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan anggota dalam organisasi, serta keinginan yang kuat dalam diri individu untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi dibagi menjadi tiga aspek, yaitu: (1) Komitmen afeksi sebagai kelekatan afeksi kepada organisasi. (2) Komitmen kontinuitas dipandang sebagai dampak yang timbul jika meninggalkan organisasi. (3) komitmen normatif sebagai kewajiban untuk setia dan tetap berada dalam organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi mengandung unsur keinginan, kebutuhan, dan kewajiban.

Mowday (dalam Hapsari, 2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi lima faktor, yaitu: (1) Usia: anggota yang lebih tua memiliki komitmen pada organisasi lebih tinggi dibanding anggota muda. (2) Masa kerja: anggota yang telah lama bergabung di organisasi berarti memiliki komitmen yang lebih tinggi dibanding anggota baru. (3) Tingkat pendidikan: semakin tinggi pendidikan anggota organisasi, maka tingkat komitmen semakin rendah. (4) Jenis kelamin: perempuan lebih banyak dalam menangani suatu kegiatan, sehingga keanggotaannya di dalam organisasi menjadi penting. (5) Status perkawinan: anggota yang sudah menikah akan memiliki komitmen yang lebih tinggi dibanding yang belum menikah.

Ditinjau dari jenis kelamin, Wade dan Tavriss (2007) berpendapat bahwa jenis kelamin adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis untuk membedakan antara perempuan dengan laki-laki. Selain itu terdapat perbedaan pula dari sisi psikologis, misalnya sikap dan perilaku. Namun seiring berkembangnya zaman, sikap dan perilaku mengalami perubahan. Perilaku mereka dibentuk oleh gabungan faktor hormon, gen, skema kognitif, pendidikan dari orang tua dan lingkungan luar, tradisi budaya dan agama, serta pengalaman. Perlu diketahui saat ini banyak perempuan menempuh pendidikan setara dengan laki-laki, bekerja guna membantu mencukupi kebutuhan keluarga maupun diri sendiri, bahkan ada yang berkerja biasanya dilakukan laki-laki, seperti pilot, satpam, wasit garis sepak bola, dan lain-lain.

Liyod Lueptow (dalam Rizki & Lubis, 2013) mengemukakan bahwa perempuan memiliki tingkat yang tinggi dalam orientasi berprestasi daripada laki-laki karena perempuan peraih sukses yang ulet, sedangkan laki-laki pesaing yang ulet. Perempuan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, meskipun di dalam dunia kerja yang penuh dengan tekanan, seperti jam kerja tinggi yang menyita waktu istirahat, besarnya kuantitas kerja yang diharapkan, adanya batas waktu tugas, tingkat kerja yang berat, pengendalian dari perusahaan dan pengawasan yang ketat oleh pimpinan, tingkat kompetisi yang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan, dan tantangan budaya karena budaya mengharuskan perempuan untuk mengurus rumah tangga bukan bekerja mencari nafkah.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara dukungan sosial rekan anggota dengan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin yang mana ada perbedaan antara perempuan dengan laki-laki pada komitmen organisasi. Semakin tinggi dukungan sosial rekan anggota, maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya semakin rendah dukungan sosial rekan anggota, maka semakin rendah komitmen terhadap organisasi.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan 120 sampel mahasiswa (60 perempuan dan 60 laki-laki) berbagai angkatan dan fakultas yang bergabung dengan IMM periode 2016-2017 UMS dengan menyebarkan skala Teknik Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan cara *Accidental Sampling* dengan mendatangi subjek yang masih aktif kuliah di berbagai fakultas dan terdaftar menjadi anggota IMM UMS.

Penelitian ini menggunakan (1) Skala Dukungan Sosial Rekan Anggota yang disusun oleh Wulandari (2010) berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial rekan anggota yang dikemukakan oleh House. Skala berjumlah 32 aitem, terdapat 23 aitem yang valid dan sembilan aitem yang gugur. Hasil koefisien validitas bergerak dari 0,375 sampai 0,75 dan koefisien reliabilitas adalah 0,789. (2) Skala Komitmen Organisasi yang disusun oleh Utomo (2010) berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen. Skala berjumlah 40 aitem, terdapat 35 aitem yang valid dan lima aitem yang gugur. Hasil koefisien validitas bergerak dari 0,5 sampai 0,75 dan koefisien reliabilitas adalah 0,896. Aitem skala yang gugur dan digugurkan dikarenakan memiliki validitas kurang dari 0,5. Metode analisis data menggunakan Korelasi *Product Moment* dengan menggunakan Aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) seri 16.0 untuk program windows.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Metode Analisis Korelasi *Product Moment* dengan Aplikasi SPSS seri 16.0 menunjukkan bahwa dukungan sosial rekan anggota dan komitmen organisasi memiliki koefisien korelasi sebesar 0,592

dengan taraf signifikan sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial rekan anggota memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi, di mana hubungan tersebut bersifat positif yang berarti semakin tinggi dukungan sosial rekan anggota maka akan menyebabkan komitmen organisasi semakin meningkat. Oleh karena itu, dukungan sosial rekan anggota dibutuhkan dalam organisasi, karena dengan adanya dukungan sosial rekan anggota individu merasa dihargai. Oleh karena itu, individu memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Sarwono dan Meinarno (2011) tentang kohesivitas kelompok. Kohesivitas akan memengaruhi tingkah laku individu, seperti patuh terhadap aturan dan norma kelompok serta melanjutkan keanggotaan di dalam kelompok. Berry (2012) mengatakan ada hubungan positif signifikan antara dukungan sosial rekan anggota terhadap komitmen organisasi. Greenglass (dalam Spooner-Lane, 2004) menjelaskan bahwa dukungan sosial rekan anggota merupakan dukungan yang lebih efektif karena anggota memiliki komunikasi yang mendalam dengan rekan anggota di organisasi. Oleh karena itu, adanya dukungan sosial rekan anggota akan memunculkan rasa nyaman dan memiliki komitmen dengan organisasi, sehingga sulit untuk meninggalkan organisasi.

Perempuan memiliki skor 103,58 dan laki-laki memiliki skor 100,68 serta taraf signifikan  $p = 0,124$  ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan secara signifikan komitmen organisasi pada mahasiswa anggota IMM antara perempuan dengan laki-laki. Hasil penelitian ini tidak sesuai hipotesis yang peneliti ajukan dan berbeda dengan pendapat Liyod Lueptow (dalam Rizki & Lubis, 2013) bahwa perempuan memiliki tingkat yang tinggi dalam orientasi berprestasi daripada laki-laki karena perempuan peraih sukses yang ulet, sedangkan laki-laki pesaing yang ulet. Namun, hasil penelitian ini sesuai pendapat Wade dan Travis (2007) yang berpendapat bahwa budaya dan agama dapat membedakan peran perempuan dengan laki-laki, namun seiring berkembangnya zaman, sikap dan perilaku mengalami perubahan. Adanya komitmen organisasi akan membuat keberhasilan dalam setiap kegiatan organisasi, baik perempuan maupun laki-laki.

Sumbangan efektif variabel bebas (Dukungan Sosial Rekan Anggota) terhadap variabel tergantung (Komitmen Organisasi) dilihat dari koefisien determinasi  $r^2 = 0,35$ . Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial rekan anggota memengaruhi komitmen organisasi sebesar 35% dan 65% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Luthans (2006) mengemukakan dua faktor komitmen organisasi, (a) variabel orang: meliputi usia dan kedudukan atau posisi di organisasi; dan (b) variabel organisasi: meliputi desain pekerjaan, nilai-nilai organisasi, budaya organisasi, dukungan sosial rekan anggota, dan gaya kepemimpinan pimpinan. Dukungan sosial memberikan pengalaman pada individu bahwa dirinya dicintai, dihargai, dan diperhatikan. Adanya perhatian dan dukungan dari individu lain akan menumbuhkan harapan untuk hidup lebih lama sekaligus dapat mengurangi kecemasan individu. Sebaliknya tidak ada dukungan sosial akan menjadikan individu merasa tidak berharga. Dukungan sosial memiliki peran positif dengan komitmen organisasi membantu anggota IMM menjalankan tugas dengan baik, mendapatkan dorongan, dan optimis untuk mewujudkan cita-cita organisasi.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik variabel dukungan sosial rekan anggota diketahui bahwa rerata empirik (RE) sebesar 68,03 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 57,5 yang berarti dukungan sosial rekan anggota termasuk dalam kategori tinggi. Diketahui bahwa terdapat 4,17% (5 orang) yang memiliki dukungan sosial rekan anggota sangat tinggi, 70,83% (85 orang) yang memiliki dukungan sosial rekan anggota tinggi, 24,17% (29 orang) yang memiliki dukungan sosial rekan anggota sedang, 0,83% (1 orang) yang memiliki dukungan sosial rekan anggota rendah, dan 0% (0 orang) yang memiliki dukungan sosial rekan anggota sangat rendah. Sarafino (1990) mengungkapkan bahwa dukungan sosial berkaitan dengan penghargaan, kepedulian, dan kesenangan yang dirasakan, membantu individu menerima kenyataan dari individu atau kelompok lain. Kategori dukungan sosial rekan anggota dikatakan tinggi kemungkinan 85 orang dirasa cukup atau lebih mendapatkan perhatian dari teman dan dikatakan rendah kemungkinan satu orang kurang mendapatkan dukungan sosial atau individu lain

sudah memberi dukungan sosial, namun dirasa masih kurang atau tidak sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik variabel komitmen organisasi diketahui bahwa RE sebesar 102,13 dan RH sebesar 87,5 yang berarti kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi. Diketahui bahwa terdapat 5% (6 orang) yang memiliki komitmen organisasi sangat tinggi, 67,5% (81 orang) yang memiliki komitmen organisasi tinggi, 25,83% (31 orang) yang memiliki komitmen organisasi sedang, 1,67% (2 orang) yang memiliki komitmen organisasi rendah, dan 0% (0 orang) yang memiliki komitmen organisasi sangat rendah. Meyer dan Allen (1997) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan anggota dalam organisasi. Kategori komitmen organisasi dikatakan tinggi kemungkinan 81 orang berkomitmen terhadap IMM memiliki dua atau lebih tugas, misalnya tugas kuliah. Oleh karena itu, mereka membagi waktu antara tugas IMM dengan tugas kuliah cukup baik. Meskipun dikatakan tinggi, masih ada dua orang yang menempati kategori rendah. Hal ini kemungkinan dua orang tersebut dalam membagi tugas IMM dengan tugas kuliah kurang baik.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap mahasiswa anggota IMM, maka disimpulkan bahwa: Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial rekan anggota terhadap komitmen organisasi, Komitmen organisasi antara mahasiswa anggota IMM perempuan dengan anggota IMM laki-laki tidak berbeda secara signifikan, Sumbangan efektif sebesar 0,35, sehingga dukungan sosial rekan anggota berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 35% dan masih terdapat 65% pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti desain pekerjaan, nilai organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, Dukungan sosial rekan anggota dan komitmen organisasi berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan kesimpulan, maka diajukan beberapa saran yaitu: Bagi anggota IMM diharapkan dapat mempertahankan bekerja sama dan berpererat

tali persaudaraan dalam organisasi agar tercipta komitmen karena dengan komitmen akan membuat suatu organisasi lebih maju, Bagi pimpinan IMM hendaknya dapat mempertahankan komitmen agar para anggota bertanggung jawab atas apa yang seharusnya dikerjakan. Pada dasarnya IMM sebagai gerakan mahasiswa Islam Muhammadiyah untuk kepentingan semua, sehingga perlu dipertahankan rasa bertanggung jawab yang sudah baik, Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengungkap lagi mengenai variabel lain yang memengaruhi komitmen organisasi, sehingga akan didapat faktor-faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini. Misalnya berdasarkan desain pekerjaan, nilai organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain. Mengungkap populasi lain selain mahasiswa anggota IMM. Melakukan perencanaan penelitian yang lebih baik supaya tidak mengulangi kekurangan atau kesalahan dari penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Berry, A. B. (2012). The Relationship of Perceived Support to Satisfaction and Commitment for Special Education Teachers in Rural Areas. *Rural Special Education Quarterly*, 31 (1), 3-14.
- Forsyth, D. R. (2014). *Group Dynamics*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Hapsari, K. D. (2008). *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Komitmen Organisasi* (Skripsi Program Sarjana tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1979). The Social Psychology of Organization. *Social Forces*, 57 (4), 1413-1415.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. London: SAGE Publishing.
- Myers, D. G. (2012). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Puspitasari, D., & Asyanti, S. (2011). Faktor yang Paling Berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda di Surakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 57-64.

- Rizki, P. A., & Lubis, R. (2013). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan. *Psikologia* , 8 (1), 19-24.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sarafino, E. P. (1990). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. New York: John Wiley and Sons.
- Sarwono, S. W., & Meinarno, E. A. (2011). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Spooner-Lane, R. (2004). *The Influence of Work Stress and Work Support on Burnout in Public Hospital Nurses* (Unpublished Doctoral Dissertation). Faculty of Education Queensland University of Technology.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Utomo, W. (2010). *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Tainesia Jaya Wonogiri* (Skripsi Program Sarjana tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wade, C., & Travis, C. (2007). *Psikologi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wulandari, S. S. (2010). *Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Sekerja dengan Kepuasan Kerja* (Skripsi Program Sarjana tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.