

**HUBUNGAN ANTARA ALTRUISME DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA RELAWAN KORPS SUKARELA (KSR)
UNIT PERGURUAN TINGGI PALANG MERAH INDONESIA (PMI)
KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S1)
dalam Ilmu Psikologi (S. Psi)



Oleh:

Nur Khakiki

1507016001

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2020**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
 Jl. Prof Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Hubungan Antara Altruisme dengan Komitmen Organisasi pada Relawan Korps Sukarela (KSR) Unit Perguruan Tinggi Kota Semarang**

Penulis : Nur Khakiki

NIM : 1507016001

Program Studi : Psikologi

Telah ditujikan dalam sidang *munasasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Psikologi.

Semarang, 20 Maret 2020

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si
 NIP:197304271996031001

Penguji I,

Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si
 NIP: -

Pembimbing I,

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si
 NIP:197304271996031001

Sekretaris Sidang,

Dr. Widvasfuti, M.Ag.
 NIP: 197503192009012003

Penguji II,

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si
 NIP: 197711022006042004

Pembimbing II

Lucky Ade Sessani, M.Psi., Psikolog.
 NIP: 198512022019032010



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Nur Khakiki**
NIM : 1507016001
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

Hubungan Antara Altruisme dengan Komitmen Organisasi Korps Sukarela (KSR) Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) di kota Semarang.

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 18 Maret 2020

Pembuat Pernyataan



Nur Khakiki

NIM: 1507016001

NOTA PEMBIMBING

Semarang, 13 Maret 2020

Kepada
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan ;

Judul : Hubungan Antara Altruisme dengan Komitmen Organisasi Korps Sukarela (KSR) Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) di kota Semarang.

Nama : Nur Khakiki

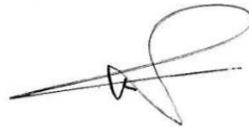
Nim : 1507016001

Program Studi : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si

NIP:197304271996031001

NOTA PEMBIMBING

Semarang, 13 Maret 2020

Kepada
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan ;

Judul : Hubungan Antara Altruisme dengan Komitmen Organisasi Korps Sukarela (KSR) Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) di kota Semarang.

Nama : Nur Khakiki

Nim : 1507016001

Program Studi : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing II



Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog

NIP: 198512022019032010

Kata Pengantar

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Altruisme dengan Komitmen Organisasi Korps Sukarela (KSR) Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) di kota Semarang”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam Ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan rintangan yang harus penulis hadapi. Meski demikian, berkat bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Maka dari itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
2. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
3. Wening Wihartati, S.Psi, M.Si, selaku Ketua Jurusan Psikologi dan Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Psikologi
4. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag.,M.Si, selaku dosen wali sekaligus Pembimbing I dan Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog, selaku Pembimbing II yang telah memberikan dukungan, motivasi, arahan, bimbingan, dan waktunya selama proses penyusunan skripsi
5. PMI Kota Semarang dan KSR Unit Perguruan Tinggi yang bersedia memberikan izin penelitian dan memberikan kesediaan untuk menjadi responden dalam penelitian ini
6. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Sugiyatno dan Ibu Sulyati. Mas Priyo Prasetyo kakak saya, dan segenap keluarga saya yang telah memberikan dukungan baik moril, materiil serta limpahan doa yang tak henti-hentinya.

7. Mas Nursa'ad Achmad Idhom dan Chamida Nur Musliha yang memberikan dukungan dan motivasi terus menerus.
8. Teman-teman kelas Psikologi A angkatan 2015 yang selama ini belajar dan berjuang bersama
9. Balapikir Kelompok Studi Mahasiswa Walisongo (KSMW) yang menjadi teman membaca, berdialektika, dan menulis bersama
10. Sahabat-sahabati PMII Rayon Psikologi dan Kesehatan yang tak henti-hentinya memberikan semangat untuk belajar, bergerak, dan berjuang
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dan telah ikut dalam penyelesaian skripsi ini.

Semarang, 18 Maret 2020

Penulis

Motto

“Sebaik-baiknya manusia ialah yang bermanfaat bagi yang lain” (HR.
Thabrani)

Daftar Isi

		Halaman
HALAMAN JUDUL		i
HALAMAN PENGESAHAN		ii
HALAMAN PERNYATAAN		iii
NOTA PEMBIMBING		iv
KATA PENGANTAR		vi
MOTTO		vii
DAFTAR ISI		viii
DAFTAR TABEL		ix
DAFTAR LAMPIRAN		x
ABSTRAK		xi
BAB I	: PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang.....	1
	B. Rumusan Masalah.....	5
	C. Tujuan Penelitian.....	5
	D. Manfaat Penelitian.....	6
	E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II	: LANDASAN TEORI	14
	A. Konseptualisasi Komitmen Organisasi	14
	B. Konseptualisasi Altruisme.....	24
	C. Hubungan Altruisme dengan Komitmen Organisasi.....	41
BAB III	: METODE PENELITIAN	48
	A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	48
	B. Variabel dan Definisi Operasional.....	48
	C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
	D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	50
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	53

	F. Validitas dan Reliabilitas Alat	
	Ukur.....	58
	G. Teknik Analisis	
	Data.....	64
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN	
	PEMBAHASAN.....	66
	A. Deskripsi Subjek.....	66
	B. Hasil Uji Asumsi.....	71
	C. Pembahasan.....	76
BAB V : PENUTUP.....		80
	A. Kesimpulan.....	80
	B. Saran.....	80
Daftar Pustaka		
Lampiran-lampiran		

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1	Data Jumlah Relawan KSR Unit Perguruan Tinggi PMI Kota Semarang 2019	50
Tabel 2	Nilai Skor Respon Skala Altruisme	53
Tabel 3	<i>Blue Print</i> Skala Pengukuran Altruisme	53
Tabel 4	Nilai Skor Respon Skala Komitmen Organisasi	56
Tabel 5	<i>Blue Print</i> Skala Pengukuran Komitmen Organisasi	56
Tabel 6	Skala Pengukuran Altruisme Setelah Uji Coba	59
Tabel 7	Skala Pengukuran Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba	61
Tabel 8	Data Jenis Kelamin Subjek Penelitian	67
Tabel 9	Distribusi Data berdasarkan Usia	67
Tabel 10	Distribusi Data berdasarkan Tahun Masuk Keanggotaan di KSR	68
Tabel 11	Norma Kategorisasi Batas Variabel	69
Tabel 12	Kategorisasi Skor Data Skala Altruisme	70
Tabel 13	Kategorisasi Skor Data Komitmen Organisasi	70

Tabel 14	Hasil Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	71
Tabel 15	Hasil Uji Linieritas	72
Tabel 16	Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	74
Tabel 17	Hasil Uji Hipotesis menggunakan <i>Spearman Rho</i>	74
Tabel 18	Hasil Uji Determinasi R^2	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	<i>Blue Print</i> Skala Altruisme	86
Lampiran 2	<i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi	91
Lampiran 3	Skala Uji Coba	95
Lampiran 4	Skala Penelitian	108
Lampiran 5	Uji Normalitas	118
Lampiran 6	Uji Linearitas	119
Lampiran 7	Uji Hipotesis	122
Lampiran 8	Uji Validitas Reliabilitas Altruisme	123
Lampiran 9	Uji Validitas Reliabilitas Komitmen Organisasi	129
Lampiran 10	Frekuensi Kategori Skor Skala	133
Lampiran 11	Surat Rekomendasi/Izin Penelitian dari PMI Kota Semarang	134

Intisari

Komitmen organisasi dalam organisasi sukarelawan merupakan hal yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi. Salah satu faktor yang mendasari individu berkomitmen pada organisasinya ialah faktor personal. Faktor personal diantaranya mencakup dorongan pribadi atau motivasi seperti altruisme. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi PMI Kota Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Responden dalam penelitian ini adalah 150 relawan KSR Unit Perguruan Tinggi PMI Kota Semarang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara altruisme dan komitmen organisasi. Uji hipotesis menunjukkan nilai Sig. (2 tailed) sebesar $0,00 < 0,01$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dua variabel. Nilai koefisien korelasi (r) yang didapat ialah 0,588, sehingga dapat dikatakan hubungan yang dimiliki variabel altruisme dan komitmen organisasi termasuk dalam kategori sedang. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi PMI di Kota Semarang.

Kata Kunci: Relawan, Altruisme, Komitmen Organisasi

Abstract

Organizational commitment in volunteer organizations is necessary considered because it can affect the sustainability of the organization. One factor is underlying individuals committed to their organizations are personal factors. Personal factor including covering personal encouragement or motivation such as altruism. This Research purposes to find out the relationship between altruism and organizational commitment to volunteer KSR College Unit PMI Semarang City. The method used in This research is a quantitative correlational method. Respondents in this study were 150 volunteers from KSR College Unit PMI Semarangng City. The results of this study shows the relationship between altruism and organizational commitment. Hypothesis testing shows the Sig. (2 tailed) of $0.00 < 0.01$ this indicates that there is positive relationship between the two variables. The correlation coefficient (r) obtained is 0.588, so it can be said that the relationship between by altruism and commitment variables organization included in the medium category. This research shows that there is a positive relationship between altruism and organizational commitment to the KSR Unit Volunteer College High PMI in Semarang City.

Keywords: *Volunteers, Altruism, Organizational Commitmen*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Palang Merah Indonesia (PMI) merupakan organisasi kemanusiaan yang didirikan, tanpa membedakan bangsa, suku bangsa, agama, warna kulit, golongan, jenis kelamin, dan pandangan politik. Dilansir dari situs resmi PMI diinformasikan bahwa tugas utama PMI yaitu memberikan bantuan kepada korban konflik bersenjata dan bencana, memberikan pelayanan darah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, melakukan pembinaan relawan, membantu pemberian pelayanan kesehatan dan sosial; dan melaksanakan tugas kemanusiaan lainnya.

PMI merupakan salah satu organisasi non profit yang bergerak dalam bidang sosial dan kemanusiaan yang bekerja secara sukarela. Seluruh gerakan kepalangmerahan berlandaskan pada komitmen terhadap kemanusiaan (Febriyansah & NRH, 2018). PMI dalam menjalankan misinya didukung oleh bagian-bagian yang ada di dalamnya, di antaranya yaitu pengurus, staf, dan relawan. Sukarelawan di PMI terdiri dari Palang Merah Remaja (PMR), Korps Sukarela (KSR), dan Tenaga Sukarela (TSR). PMR merupakan tempat kegiatan remaja di sekolah atau lembaga pendidikan formal dalam kepalangmerahan melalui program kegiatan ekstra kurikuler yang anggotanya terdiri dari PMR Mula (setingkat SD), PMR Madya (Setingkat SMP), dan PMR Wira (setingkat SMA). KSR merupakan kesatuan unit PMI yang menjadi tempat bagi anggota biasa dan perseorangan yang atas kesadaran sendiri menyatakan menjadi anggota KSR dengan rentang usia 18-35 tahun. KSR terdiri dari dua yaitu KSR Unit Markas dan Unit

Perguruan Tinggi. TSR merupakan anggota PMI yang direkrut dari perseorangan yang berlatar belakang profesi atau memiliki ketrampilan tertentu, misalnya ahli gizi, dokter, akuntan, sanitasi, pertanian, teknologi, guru, dan sebagainya serta bersedia menjadi relawan PMI. TSR terdiri dari TSR Markas, TSR Perusahaan, dan TSR Komunitas.

Relawan dalam organisasi sosial kemanusiaan seperti PMI merupakan aset utama yang menentukan maju mundurnya organisasi. Maka dari itu, organisasi nirlaba membutuhkan perencanaan strategis yang dapat menunjang keberlangsungan organisasinya. Menurut Iswanto (2008: 2) masalah utama yang muncul ialah mengenai pengelolaan relawan. Pada saat tertentu sulit bagi lembaga atau organisasi untuk menggerakkan beberapa relawannya pada suatu tugas tertentu meskipun sebenarnya organisasi tersebut mempunyai jumlah relawan yang cukup dan terdaftar di organisasi tersebut. Tingginya tingkat pergantian relawan dalam organisasi memunculkan masalah baru bagi organisasi. Munajat juga mengungkapkan bahwa tidak semua relawan organisasi aktif memberikan kontribusi yang bermakna bagi organisasi dan masyarakat (Iswanto, 2008: 2). Keberhasilan dalam pengelolaan SDM akan sangat berpengaruh terhadap kinerja relawan. Penting bagi organisasi untuk membuat relawan bersedia melibatkan diri secara penuh dan tidak mudah meninggalkan organisasi dalam keadaan apapun yang dalam terminologi psikologi sosial disebut sebagai komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menurut Meyer & Allen (1991, dalam Sari, 2018: 154) diartikan sebagai keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan individu dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu tersebut untuk bertahan atau tidak mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sejalan dengan itu, Moorhead dan Griffin (2013, dalam

Arrasyidu, 2018: 7) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi ialah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Oleh karenanya, komitmen organisasi akan memunculkan rasa ikut memiliki bagi anggota terhadap organisasinya. Adanya komitmen organisasi juga dapat mengembangkan anggota dan organisasinya supaya berkembang searah dan seiring sejalan dalam melaksanakan program demi terwujudnya visi organisasi, sehingga organisasi sosial tersebut dapat terus berjalan dan meraih tujuannya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi komitmen relawan di organisasi. Mengingat organisasi nirlaba tidak menjamin memberikan imbalan yang bersifat materil, maka penting untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi relawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor personal dimana mencakup tentang dorongan atau motivasi anggota, kepribadian, jenis kelamin, dan lainnya. Altruisme merupakan salah satu faktor personal yang mendorong individu bergabung dalam organisasi kesukarelawanan. Ketika organisasi memiliki pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada relawannya, maka pengelolaan SDM akan lebih mudah membuat perencanaan yang strategis. Menurut Crammer (1996, dikutip dari Susanto, 2001: 1) strategi sebaik apapun yang dirumuskan manajer tidak akan dapat terlaksana apabila tidak disertai dengan sikap positif dari pekerjanya dan tidak disertai dengan komitmen penuh dari pekerjanya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa relawan PMI KSR Unit Perguruan Tinggi yang ada di wilayah Kota Semarang, menghasilkan beberapa poin penting terkait dengan motivasi relawan untuk bergabung di PMI KSR. Di antara poin-poin penting tersebut yaitu rekrutmen relawan setiap tahun dilaksanakan dengan menerima banyak anggota baru. Akan tetapi, relawan baru yang

aktif dan bertahan terus berkurang. Beberapa relawan yang diwawancarai tersebut menyatakan bahwa dorongannya untuk bergabung di KSR adalah karena ingin menolong orang lain, ingin bermanfaat bagi sesama, dan ingin membantu atas nama kemanusiaan. Relawan yang memutuskan untuk tidak aktif dikarenakan proses rekrutmen dan seleksi yang lama, dan konflik pribadi antar relawan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan. Sedangkan, relawan yang memutuskan untuk tetap bertahan meskipun mengalami konflik pribadi dan tahap menjadi anggota yang prosesnya lama beralasan bahwa keinginan atau panggilan hati untuk menolong orang lain atas nama kemanusiaan jauh lebih tinggi dibandingkan dengan keinginan untuk tidak aktif.

Idealnya jika komitmen relawan itu tinggi maka mereka akan bertahan sampai proses tahapan rekrutmen selesai. Namun, kondisi di lapangan khususnya di KSR UIN Walisongo ditemukan bahwa dari kurang lebih 80 puluh mahasiswa yang mendaftar menjadi relawan, yang bertahan sampai seleksi tahap akhir ada 30 orang. Dari beberapa poin tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu yang mendasari relawan tetap bertahan di KSR Unit Perguruan Tinggi PMI adalah keinginan yang tinggi untuk menolong orang lain. Keinginan menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun ini dalam terminologi psikologi sosial dikenal dengan istilah altruisme. Jannah (2016: 13) mengemukakan bahwa altruisme ialah kebalikan dari egoisme yang mempunyai makna sebuah tindakan sukarela yang mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan diri sendiri yang bertujuan untuk menolong dan memberikan manfaat tanpa mengharapkan balasan atau keuntungan dari orang yang ditolong. Di samping itu Jannah (2016: 2) juga menjelaskan bahwa Islam mengajarkan setiap umatnya harus bisa memberikan manfaat untuk orang lain (*nafi'un lighoirihi*) tanpa mengharapkan imbalan atas perbuatannya. Manfaat yang diberikan

kepada orang lain merupakan manfaat baik yang dapat dirasakan orang lain. Hal ini sesuai dengan hadis Nabi saw yang berbunyi “*sebaik-baiknya manusia ialah yang bermanfaat bagi yang lain*” (HR. Thabrani). Tindakan yang dapat memberikan manfaat bagi orang lain di antaranya ialah perilaku menolong, meringankan penderitaan orang lain, dan memberikan bantuan pada orang yang membutuhkan tanpa pamrih atau yang biasa disebut sebagai altruisme.

Penelitian ini berusaha mengungkap hubungan antara keinginan menolong orang lain tanpa pamrih (altruisme) dengan komitmen organisasi pada relawan. Altruisme yang akan diteliti merupakan altruisme yang disalurkan melalui organisasi sosial dan kemanusiaan seperti PMI Kota Semarang khususnya relawan KSR Unit Perguruan Tinggi. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah seseorang yang memiliki altruisme tinggi juga memiliki komitmen organisasi yang tinggi atau bahkan tak ada hubungannya sama sekali. Peneliti memilih relawan PMI karena PMI merupakan organisasi kemanusiaan yang mandiri, melakukan pembekalan relawan dengan ilmu pertolongan pertama, dan luasnya cakupan tugas kerelawanan yang dilakukan.

B. Rumusan Masalah

Adakah hubungan antara altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi PMI Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini setidaknya ada beberapa manfaat yang akan diperoleh. Adapun manfaat yang akan didapat yaitu :

1. Manfaat Secara Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan keilmuan baru dan melengkapi keilmuan yang sudah ada serta mengembangkan ilmu pengetahuan seiring berkembangnya zaman. Pengetahuan keilmuan baru yang dimaksud adalah pengetahuan keilmuan yang berkaitan dengan psikologi sosial secara umum dan pengetahuan tentang altruisme serta komitmen organisasi pada relawan secara khusus.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a) Dapat dijadikan rujukan relawan yang aktif di organisasi kemanusiaan, khususnya pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia.
 - b) Dapat dijadikan acuan ketika akan memberikan motivasi tentang perilaku altruistik dan komitmen organisasi pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia.
 - c) Dapat dijadikan bahan ilmiah untuk acuan penelitian berikutnya.
 - d) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan positif dalam usaha meningkatkan komitmen organisasi pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia.

E. Keaslian Penelitian

Kajian pustaka ini akan dijelaskan secara rinci untuk menghindari terjadinya pengulangan hasil penelitian yang membahas permasalahan yang sama dari seseorang, baik dalam bentuk skripsi ataupun dalam bentuk tulisan lainnya, maka penulis dalam pembahasan ini akan mendeskripsikan tentang hubungan antara permasalahan yang penulis teliti dengan penelitian terdahulu yang relevan. Di antaranya ialah sebagai berikut.

Pertama, sebuah studi yang dilakukan oleh Arrasyidu (2018) dengan judul “*Hubungan Antara Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PMI Kota Malang dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif korelasional. Subjek dalam penelitian ini adalah 91 karyawan PMI Kota Malang dengan teknik *total sampling*. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2016) dengan judul “*Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self Esteem terhadap Komitmen Organisasi pada Relawan Palang Merah Indonesia (PMI) Cabang Jakarta dan Jawa Barat*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian mengambil 285 relawan. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara *role conflict*, terhadap *affective commitment*, dan *role ambiguity* terhadap *normative commitment*.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Febriansyah dan NRH (2018) dengan judul “*Hubungan Antara Efikasi Diri dengan*

Altruisme pada Relawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Magelang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan altruisme pada relawan PMI Kota Magelang. Subjek penelitian ini yaitu relawan PMI yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan teknik convenience sampling. Hasil penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan altruisme.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Iryana dan Asyanti (2015) dengan judul “*Altruisme dengan Kebahagiaan pada Petugas PMI*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif, dengan alat pengumpul data berupa skala altruisme dan skala kebahagiaan. Populasi dalam penelitian adalah 700 anggota relawan KSR PMI Kota Solo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara altruisme dengan kebahagiaan pada petugas PMI Kota Solo.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Prabawati (2017) dengan judul “*Meaningful Work dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Relawan*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara individual dan simultan *meaningful work* dan *work engagement* terhadap komitmen organisasi sebesar 48,8%.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Sakinah (2018) dengan judul “*Altruisme pada Relawan PMI*.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik altruisme pada relawan PMI dimunculkan dalam berbagai bentuk perilaku altruisme yang berbeda-beda selama menjalankan proses penugasan baik dilingkungan relawan. Perilaku-perilaku yang dimunculkan oleh pengasuh selama menjalankan proses pengasuhan mencerminkan kelima karakteristik perilaku altruistik yang terdiri dari empati, meyakini keadilan dunia, tanggung jawab sosial, kontrol diri internal, ego yang rendah.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Afivah (2016) dengan judul “Hubungan Harga Diri terhadap Perilaku Altruisme pada Siswa Kelas XI MAN Sumberoto Donomulyo.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat harga diri siswa kelas XI MAN Sumberoto Donomulyo berada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 70,3% dengan jumlah frekuensi sebesar 71 siswa. Sedangkan tingkat perilaku altruisme siswa kelas XI MAN Sumberoto Donomulyo berada pada kategori sedang dengan prosentase 68,3% dengan jumlah frekuensi 69 siswa. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara harga diri terhadap perilaku altruisme dengan nilai (r) 0,322 dan (p)0,001.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2011) dengan judul “Altruisme pada Relawan Mahasiswa.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa altruisme pada relawan mahasiswa mencakup tiga aspek yaitu perilaku memberi, empati dan sukarela. Perilaku memberi meliputi barang, tenaga dan logistik. Empati meliputi perasaan sedih dan terharu ketika mengetahui keadaan korban. Sukarela adalah ketika informan tidak mempertimbangkan untung rugi untuk terjun menjadi relawan. Sedangkan faktor yang mempengaruhi adalah nilai moral dan agama, tanggung jawab dan norma timbal balik.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Sulawati (2016) dengan judul “Perilaku Altruis Relawan Organisasi Aku Berada di Jalan Allah (Abda) Ditinjau dari Tingkat Kecerdasan Emosi dan Tingkat Kecerdasan Spiritual.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tingkat kecerdasan emosi relawan Abda dalam kategori tinggi sebesar 22% yaitu sebanyak 8 relawan, kategori sedang sebesar 54%, yaitu sebanyak 19 relawan, dan untuk kategori rendah memiliki presentase sebesar 23%, yaitu sebanyak 8 relawan. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional relawan Abda lebih dominan berada pada tingkat sedang

kategori sedang. (2)Tingkat kecerdasan spiritual dalam kategori tinggi sebesar 22% yaitu sebanyak 8 relawan, untuk presentase kategori sedang sebesar 54%, yaitu sebanyak 19 relawan, dan untuk kategori rendah memiliki presentase sebesar 23%, yaitu sebanyak 8 relawan dari 35 relawan sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual relawan AbdA lebih dominan berada pada tingkat sedang. (3) Tingkat perilaku altruis relawan AbdA 14% atau sebanyak 5 relawan mempunyai tingkat perilaku altruis yang tinggi, 60% atau 21 relawan dalam kategori sedang, dan 26% atau 9 relawan AbdA dalam kategori rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat perilaku altruis relawan AbdA dominan pada tingkat sedang. (4) Berdasarkan hasil analisis regresi berganda terhadap data kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap perilaku altruis diperoleh F hitung 47,285 dan p-value $0,000 < 0,05$ serta R sebesar 0,747. Hasil analisi regresi menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dengan perilaku altruis. (5)Tingkat kecerdasan emosi secara kuantitatif tidak berbeda dengan data secara kualitatif. (6)Tingkat kecerdasan spiritual secara kuantitatif tidak berbeda dengan data kualitatif. (7) Tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap perilaku altruis relawan AbdA, dari segi data kuantitatif dan data kualitatif tidak bertentangan. Data kualitatif memperluas dan memperdalam data kuantitatif.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2019) dengan judul “Hubungan antara Persepsi Terhadap Sistem Imbalan dengan Komitmen Organisasi pada Relawan Lembaga Swadaya Masyarakat Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Di Yogyakarta.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap sistem imbalan dengan komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan semakin positif persepsi terhadap sistem imbalan maka semakin tinggi komitmen organisasi

dan sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap sistem imbalan maka semakin rendah komitmen organisasi.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Sequeira (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Komitmen dan Kinerja Relawan pada Radio Komunitas di Timor-Leste.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap komitmen relawan Radio Komunitas, ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen relawan Radio Komunitas, ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja relawan Radio Komunitas, ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja relawan Radio Komunitas, dan ada pengaruh yang signifikan komitmen terhadap kinerja relawan Radio Komunitas. Hasil analisis membuktikan bahwa motivasi lebih berpengaruh daripada kompensasi dalam meningkatkan komitmen dan kinerja relawan pada Radio Komunitas.

Berikutnya, penelitian yang dilakukan oleh Shalihah (2018) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Tetap Relawan di Organisasi Nirlaba (Studi pada TurunTangan Malang)” Hasil penelitian menunjukkan bahwa *komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi secara bersamaan pada niat sukarelawan untuk tetap tinggal di organisasi. Untuk pengaruh parsial, hanya komitmen organisasi saja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat sukarelawan untuk tinggal dan juga menjadi variabel independen yang dominan.*

Selanjutnya, penelitian dari Radovit (2016) dengan judul “Hubungan Konsep Diri dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Relawan Pelatih *Special Olympics* Indonesia Dki Jakarta.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep diri mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja relawan pelatih *special Olympics*

Indonesia dengan koefisien kolerasi sebesar 0,577. Konsep diri memberikan kontribusi sebesar 70.56 % terhadap kinerja relawan pelatih *Special olympics* Indonesia. Komitmen organisasi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja relawan pelatih *Special Olympics* Indonesia dengan koefisien kolerasi 0,674. Komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 31.36 % terhadap kinerja relawan pelatih *Special Olympics* Indonesia. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,85. Berdasarkan koefisien kolerasi (ry12) tersebut di atas diperoleh koefisien determinasi 0,7225, ini berarti bahwa 72.25% variansi kinerja relawan pelatih *special Olympics* dapat dijelaskan oleh variansi konsep diri dan komitmen organisasi secara bersama-sama. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja relawan pelatih *Special Olympics* Indonesia ditentukan oleh dua faktor, diantaranya adalah konsep diri dan komitmen organisasi. Kedua komponen tersebut perlu dikembangkan secara optimal untuk mencapai penampilan yang optimal.

Dari tinjauan pada penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan di atas, dapat menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki orisinalitas berdasarkan:

1. Keaslian Topik

Penelitian yang dilakukan sebelumnya terkait dengan komitmen organisasi mengkaji variabel lain yaitu spiritualitas, *meaningful work*, *work engagement*, *role conflict*, *role ambiguity* dan lain sebagainya. Kemudian kajian altruisme pada penelitian sebelumnya mengkaitkan dengan variabel lain seperti kebahagiaan, efikasi diri, dan lainnya. Dari tinjauan pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada beberapa kemiripan tema dan variabel akan tetapi pada penelitian yang dirancang oleh penulis belum pernah ada yang melakukan di penelitian sebelumnya.

2. Keaslian Responden Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan mengambil responden penelitian pada relawan Korps Sukarela (KSR) Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Semarang. Sedangkan, pada penelitian-penelitian sebelumnya dilakukan pada responden yang berbeda dan di tempat yang berbeda.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasi

a) Definisi Komitmen Organisasi

Mowday, Porter, dan Steers (1982 dikutip dari Chairy, 2002: 1) merumuskan komitmen organisasi sebagai: *the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*. Definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai makna lebih dari sekedar loyalitas pasif, namun melibatkan hubungan aktif dan keinginan anggota organisasi untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Menurut Kurniawan (2014: 11) komitmen organisasi adalah kesediaan individu untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan tetap mempertahankan keanggotaannya.

Robbins dan Judge (Arrasyidu, 2016: 7) menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu beserta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Meyer dan Allen (Andriani, 2016: 11) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis individu yang menggambarkan hubungan antara anggota dan organisasinya yang memiliki dampak terhadap keputusannya untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya.

Jatmiko (2015: 4) mengemukakan bahwa komitmen anggota terhadap organisasi adalah suatu hubungan antara individu dengan organisasinya yang mana anggota memiliki keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi menimbulkan adanya kerelaan anggota organisasi untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi dan adanya keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Pangestu dan Rahardjo (2014: 18) komitmen organisasi dapat tumbuh karena individu mempunyai ikatan emosional terhadap organisasi. Ikatan emosional itu diantaranya meliputi dukungan moral dan penerimaan nilai-nilai yang ada dalam organisasi serta keinginan kuat dari dalam diri untuk mengabdikan pada organisasi.

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi dari beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis individu yang menggambarkan kesediaan individu untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi, dan keinginannya untuk tetap mempertahankan keanggotaannya. Peneliti mengacu pada definisi teoritis yang diungkapkan oleh Mowday, Porter, dan Steers bahwa komitmen organisasi bukan hanya loyalitas pasif, akan tetapi adanya keterlibatan secara aktif dengan bersedia bekerja keras dan keinginannya untuk tetap mempertahankan keanggotaannya.

Pandangan Islam mengenai komitmen organisasi telah dijelaskan melalui firman-Nya dalam Alquran surat Al-Fath ayat 10 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَى نَفْسِهِ وَمَنْ أَوْفَى بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya, “*Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad), sesungguhnya mereka hanya berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa melanggar janji, maka sesungguhnya dia melanggar atas (janji) sendiri; dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Dia akan memberinya pahala yang besar*” (QS. Al-Fath: 10).

Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah (2012) menerangkan bahwa bai'at atau janji kepada Nabi Muhammad adalah sama dengan janji kepada Allah. Dengan demikian, ketaatan siapa saja yang tertuju kepada Rasulullah, pada hakikatnya tertuju kepada Allah. Maka barangsiapa melanggar janji yang telah diucapkan kepada Nabi maka sesungguhnya dia melanggar atas janji sendiri, dan akibatnya akan menimpa diri sendiri; dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah, dan menunaikannya dengan sempurna, maka Allah akan memberinya pahala yang besar.

b) Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Mowday, Steers, dan Porter (Arrasyidu, 2018: 7) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu:

- 1) Keyakinan atau kepercayaan terhadap nilai-nilai dalam organisasi, dimana penerimaan tersebut ialah landasan dari komitmen organisasi.

- 2) Keikutsertaan atau kesediaan untuk menghimpun upaya sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.
- 3) Kemauan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi

Menurut Robins & Judge (Ayuni, 2017: 16-17) ada beberapa aspek dalam komitmen organisasi, yaitu:

- 1) *Affective Commitment*
Affective commitment berhubungan erat dengan keterikatan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan di organisasi. Anggota yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan terus bertahan menjadi anggota karena memiliki keinginan untuk itu.
- 2) *Continuance Commitment*
Continuance commitment berhubungan dengan kesadaran anggota organisasi yang akan mengalami kerugian apabila meninggalkan organisasi. Anggota yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan menjadi anggota karena memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- 3) *Normative Commitment*
Normative commitment menunjukkan adanya perasaan keterikatan untuk terus menerus berada dalam organisasi. Anggota yang memiliki *normative commitment* yang tinggi akan terus bertahan menjadi anggota karena merasa dirinya harus dalam organisasi tersebut.

Allen dan Meyer (1993 dalam Pangestu dan Rahardjo, 2014: 19-20) ada tiga aspek utama komitmen organisasi yaitu:

- 1) *Continuance Commitment*
Keadaan dimana individu tetap bertahan di organisasi karena ketidakmampuannya mengupayakan jenis pekerjaan di organisasi lain.
- 2) *Affective Commitment*
Keadaan dimana individu memiliki tekad untuk bertahan di organisasi karena merasa ingin dan sesuai dengan organisasi tersebut.
- 3) *Normative Commitment*
Keadaan dimana individu merasa memiliki kewajiban untuk bertahan di organisasi karena adanya tekanan atau daya tarik.

Menurut Steers (1985 dalam Sianipar dan Haryanti, 2014: 102) aspek-aspek komitmen organisasi adalah:

- 1) Aspek Identifikasi
Tujuan organisasi dapat mencakup keinginan dan kebutuhan anggotanya. Sehingga diharapkan anggota organisasinya dapat dengan sukarela memberikan sumbangsih supaya tujuan organisasi tercapai. Hal tersebut karena anggota organisasi berpendapat bahwa tujuan organisasi yang ada dapat membawa mereka memenuhi keinginan dan kebutuhannya.
- 2) Aspek Keterlibatan
Ada keterlibatan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan sehingga mereka juga merasa memiliki organisasinya. Keterlibatan anggota organisasi juga akan

menciptakan perasaan bahwa mereka diterima di organisasi tersebut. Hal itu dapat membuat anggota bekerja dengan senang hati baik dengan rekannya maupun dengan pimpinannya.

3) Aspek Loyalitas

Aspek loyalitas dapat dimaknai dengan kesediaan anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Apabila diperlukan, anggota bahkan dapat mengorbankan kepentingan pribadi dan mengutamakan kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa individu dapat dikatakan memiliki komitmen organisasi ketika individu tersebut merasakan kesesuaian antara keinginan atau kebutuhannya dengan tujuan organisasi, menerima nilai-nilai organisasi, berusaha bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi dan tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Peneliti berfokus pada aspek-aspek yang diungkapkan oleh Mowday, Porter, dan Steers bahwa komitmen organisasi terdiri dari aspek keyakinan atau kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan atau kesediaan untuk bekerja keras demi organisasi, dan kemauan yang kuat untuk tetap berada di organisasi.

c) **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Steers & Porter (dikutip dari Arrasyidu, 2018: 8) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen anggota pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal yang meliputi meliputi harapan terhadap tugas dalam organisasi, motivasi seperti altruisme, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk faktor awal.
- 2) Faktor organisasi yang meliputi pengalaman kerja awal, ruang lingkup kerja, supervisi, dan konsistensi tujuan organisasi.
- 3) Faktor Non-Organisasi yang meliputi ketersediaan alternatif pekerjaan, merupakan faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi.

David dalam Sopiah (2008, dikutip dari Nurandini dan Lataruva, 2014: 16) mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen anggota pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal yang meliputi jenis kelamin, usia, pengalaman kerja, kepribadian, dan tingkat pendidikan.
- 2) Faktor karakteristik pekerjaan yang meliputi tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, peran dalam pekerjaan, lingkup jabatan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Faktor karakteristik struktur yang meliputi bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian dalam organisasi, dan besar atau kecilnya organisasi.
- 4) Pengalaman kerja dimana anggota organisasi yang mempunyai pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum

lama akan berpengaruh terhadap tingkat komitmen yang berbeda.

Berdasarkan uraian para tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya yaitu faktor yang datang dari personal anggota itu sendiri, faktor yang datang dari dalam pekerjaan, faktor yang dipengaruhi oleh struktur organisasi, faktor pengalaman kerja anggota organisasi, dan pengaruh yang datang dari luar organisasi.

d) Proses Terjadinya Komitmen

Bashaw dan Grant (Amstrong, 1994) menerangkan bahwa komitmen individu terhadap organisasinya adalah sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah proses pengalaman seseorang ketika bergabung dalam sebuah organisasi (Utaminingsih, 2014: 158). Menurut Dessler (dalam Utaminingsih, 2014: 158-160) mengemukakan bahwa ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk membangun komitmen anggota terhadap organisasinya, yakni:

1) *Make It Charismatic*

Make it charismatic dalam hal ini maksudnya ialah menjadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik yang mana menjadi sebuah pijakan, landasan, dan dasar bagi setiap anggota organisasi dalam bersikap, bertindak, dan berperilaku.

2) *Build The Tradition*

Build the tradition dimaknai sebagai suatu upaya untuk membangun sebuah tradisi atas hal-hal yang

baik dalam organisasi. Dimana tradisi ini terus dipelihara dan dijaga oleh generasi berikutnya.

- 3) *Have Comprehensive Grievance Procedures*
Have comprehensive grievance procedures merupakan adanya prosedur untuk mengatasi keluhan yang ditunjukkan untuk organisasi. Apabila ada keluhan atau komplain dari internal organisasi maupun eksternal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur yang jelas untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- 4) *Provide Extensive Two-way Communications*
Provide extensive two-way communication maksudnya ialah adanya jalinan komunikasi dua arah di organisasi. Komunikasi dua arah ini dilakukan tanpa memandang status atasan atau bawahan, sehingga komunikasi dua arah ini berhak dibangun oleh semua pihak dalam organisasi.
- 5) *Create a Sense of Community*
Create a sense of community yaitu menjadikan semua unsur atau bagian dalam organisasi tersebut sebagai “*community*” dimana di dalamnya ada rasa memiliki, nilai-nilai kebersamaan, dan berbagi satu sama lain. Hal ini dapat membuat anggota merasa menjadi bagian seutuhnya dari organisasi dan merasa memiliki organisasi.
- 6) *Build Value-Based Homogeneity*
Build value-based homogeneity maksudnya ialah membangun kesamaan yang berlandaskan pada nilai-nilai. Dalam membangun kesamaan ini, setiap anggota memiliki kesempatan yang sama. Misalnya dalam pemilihan pemimpin, dasar yang

digunakan dalam pemilihan pemimpin ialah nilai, kemampuan, visi misi, motivasi, dan tanpa adanya diskriminasi dalam pemilihan tersebut.

7) *Share and Share Alike*

Share and share alike yakni sebaiknya organisasi menciptakan kebijakan dimana antara anggota organisasi dari tingkat paling bawah sampai tingkat paling atas tidak terlalu memiliki perbedaan yang sangat mencolok.

8) *Emphasize Barnraising, Cross-Utilization, and Teamwork*

Emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork maksudnya adalah organisasi sebagai sebuah “community” harus memberikan hak dan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Semua anggota organisasi merupakan sebuah tim kerja sehingga semuanya harus mempunyai kesempatan untuk berkontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.

9) *Get Together*

Get together maksudnya ialah mengadakan acara atau kegiatan yang melibatkan seluruh anggota organisasi sehingga dapat menjalin kebersamaan.

10) *Support Employee Development*

Hasil studi mengungkapkan bahwa anggota akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasinya apabila organisasi memberikan perhatian pada perkembangan karier anggota jangka panjang.

11) *Commit to Actualizing*

Commit to actualizing maksudnya ialah organisasi memberikan kesempatan yang sama terhadap semua anggota organisasi untuk mengaktualisasikan dirinya secara maksimal di organisasi. Pengaktualisasian tersebut disesuaikan dengan kapasitas masing-masing yang dimiliki oleh anggota organisasi.

12) *Provide First-Year Job Challenge*

Provide first-year job challenge maksudnya yaitu anggota bergabung dalam organisasi membawa harapan-harapannya, mimpi-mimpinya, kebutuhan-kebutuhannya, dan keinginan-keinginannya. Organisasi harus memberikan bantuan nyata untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

13) *Enrich and Empower*

Enrich and empower maksudnya adalah organisasi menciptakan kondisi agar anggota organisasi tidak melakukan tugas-tugas yang monoton, karena rutinitas yang demikian akan menimbulkan rasa bosan. Hal tersebut tidak baik karena akan menurunkan kinerja anggota organisasi.

14) *Promote From Within*

Promote from within yaitu apabila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan didahulukan untuk diberikan kepada pihak internal organisasi sebelum merekrut anggota dari luar organisasi.

2. Altruisme

a) Definisi Altruisme

Menurut Myers (Hermaningrum, 2017: 16) altruisme merupakan dorongan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa mempedulikan kepentingan diri sendiri. Orang yang altruistik memiliki kepedulian dan mau menolong walaupun tidak ada keuntungan atau imbalan. Altruisme menurut Taylor, Peplau, dan Sears (Laila dan Asmarany, 2015: 3) merupakan tindakan sukarela untuk menolong orang lain yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang tanpa mengharapkan imbalan apapun, kecuali telah memberikan suatu kebaikan. Schroder, Penner, Dovidio, dan Piliavin mengartikan altruisme sebagai tindakan menolong orang lain tanpa pamrih, sukarela, atau sekedar ingin beramal baik (Khairil, 2014: 13). Selanjutnya, Jannah (2016: 13) mengemukakan bahwa altruisme ialah kebalikan dari egoisme yang mempunyai makna sebuah tindakan sukarela yang mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan diri sendiri yang bertujuan untuk menolong dan memberikan manfaat tanpa mengharapkan balasan atau keuntungan dari orang yang ditolong.

Menurut Sakinah (2018: 17) individu dalam memberikan pertolongan memiliki dorongan yang altruis dan egois. Kedua dorongan tersebut digunakan untuk memberikan pertolongan. Tindakan menolong yang altruis ialah tindakan yang tidak mengambil manfaat dari orang yang ditolong, sedangkan tindakan menolong yang egois adalah tindakan menolong yang mengambil keuntungan dari orang yang ditolongnya. Menurut Bapak Sosiologi Dunia, Auguste Comte (Khairil, 2014: 13) altruisme berasal dari kata *autrui* dalam bahasa Perancis yang artinya orang lain. Comte percaya bahwa individu memiliki kewajiban moral untuk berkhidmat bagi kepentingan orang lain. Sehingga

landasan kewajiban moral inilah yang memungkinkan setiap individu bergerak menolong orang lain.

Baron & Bryne (Kamilah dan Erlyani, 2017: 34) menjelaskan bahwa altruisme adalah tingkah laku yang merefleksikan pertimbangan yang lebih mementingkan kebaikan orang lain dibandingkan dengan kepentingan diri sendiri. Sudarma (2008: 25) mengungkapkan bahwa altruisme merupakan asas berbakti untuk kepentingan orang lain, mempunyai peran dan guna yang kuat untuk menjaga keutuhann, keharmonisan, dan kebersamaan kelompoknya di alam. Menurut David O. Sears (1991), altruisme merupakan tindakan sukarela yang dikerjakan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapapun dan hanya perasaan melakukan kebaikan (Sakinah, 2018: 18).

Berdasarkan definisi altruisme yang telah dipaparkan oleh para tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa altruisme merupakan tindakan sukarela yang dilakukan untuk menolong orang lain tanpa mengharapapun imbalan apapun. Penelitian ini berfokus pada definisi teoritis yang dikemukakan oleh Myers bahwa altruisme merupakan dorongan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa mengharapapun imbalan dan tanpa mepedulikan kepentingan diri sendiri.

Menurut Sakinah (2018: 19) setiap individu mempunyai perasaan cinta kepada orang lain. Salah satu ungkapan cinta ialah memberikan sesuatu pada orang lain baik dalam bentuk perhatian, materi, maupun dalam bentuk kebaikan yang lain. Ajaran Islam pun juga demikian, yang mengajarkan bahwa setiap muslim harus siap memberikan pertolongan kepada orang lain sebagai bentuk kasih sayang

terhadap sesama manusia. Perilaku menolong dan meringankan beban orang lain dalam pandangan Islam merupakan sesuatu yang mulia dan tinggi di sisi Allah. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan dalam firman Allah:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ
الْعِقَابِ

Artinya, “...Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolongmenolong dalam berbuat dosa dan permusuhan...” (al-Maa’idah:2).

Menurut Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Misbah* (2012), tolong menolong dalam kebajikan dan ketakwaan serta jangan tolong menolong dalam dosa dan pelanggaran merupakan prinsip dasar dalam menjalin kerja sama dengan siapa saja selama tujuannya adalah kebajikan dan ketakwaan. Islam mengajarkan perilaku tolong menolong dalam banyak hal, baik itu dilakukan dengan menafkahkan harta, memberikan makanan, maupun menolong orang-orang yang tengah dalam kesulitan. Allah berfirman:

لَنْ نَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّىٰ نُنْفِقُوا مِمَّا نَحِبُّونَ ۗ وَمَا نُنْفِقُوا
مِنْ شَيْءٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ

Artinya, “Kamu sekali-kali tidak akan sampai pada kebajikan (yang sempurna), sebelum kamu menafkahkan sebagian harta yang kamu cintai. Dan apa saja yang kamu nafkahkan maka sesungguhnya Allah mengetahuinya (QS. Al-Imran: 92).

Quraish Shihab dalam tafsirnya, *Al-Misbah* (2012), menerangkan bahwa nafkah seseorang akan bermanfaat apabila yang dinafkahkan merupakan harta yang disukai karena manusia sekali-kali tidak akan sampai pada

kebajikan (yang sempurna, sebelum menafkahkan dengan cara yang baik dan tujuan serta motivasi yang benar sebagian dari apa, yakni harta benda yang manusia cintai. Manusia dihimbau untuk tidak khawatir merugi atau menyesal dengan pemberian yang tulus karena apa saja yang manusia nafkahkan, baik itu dari yang manusia sukai maupun yang tidak manusia sukai, maka sesungguhnya tentang segala sesuatu menyangkut hal itu Allah Maha Mengetahui, dan Dia akan memberi ganjaran untuk manusia, baik di dunia maupun di akhirat kelak.

b) Aspek-aspek Altruisme

Menurut Myers, Sampson dan Leeds (Tanau, 2016: 31) aspek-aspek altruisme meliputi:

1) Aspek Kognitif

Kognitif merupakan suatu aktivitas berpikir, bernalar dan memahami. Altruisme yang merupakan perilaku menolong dengan tulus ini juga didasari oleh proses berpikir dan memahami. Perilaku altruistik dapat disebabkan karena adanya dorongan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa memikirkan keadaan diri sendiri.

Proses berpikir seseorang dilandasi oleh pengamatan yang dilakukannya terhadap ekspresi wajah dan gerak tubuh orang lain, apa yang dibicarakan orang lain dan bagaimana perilaku orang lain. Sehingga dari pada itu, menimbulkan alasan seseorang memiliki kesadaran bahwa orang lain memerlukan pertolongannya dan meyakini bahwa orang lain memerlukan pertolongannya.

2) Aspek Afektif

Afektif merupakan suatu perasaan, emosi, nilai dan sikap. Dari sanalah individu yang altruistik mampu merasakan apa yang orang lain rasakan. Altruisme menggerakkan seseorang untuk memberikan perhatian dan kasih sayang kepada orang lain .

3) Aspek Tindakan

Tindakan merupakan suatu bagian dari perilaku, yakni berbentuk aktivitas, reaksi, respon, proses dan gerakan. Sesudah individu berpikir, memahami, peduli, merasakan dan mempunyai keinginan untuk menolong kemudian akan terdorong untuk bertindak yaitu dengan memberikan bantuan tanpa menuntut imbalan. Keinginan untuk menolong ini muncul biasanya didasari suatu kondisi yang diobservasi oleh individu tersebut. Sehingga berdasarkan observasinya itulah seseorang terdorong untuk mewujudkan kepeduliannya dan mencoba sesuatu untuk meringankan penderitaan orang lain.

Menurut Nashori (Khairil, 2014: 187) ada tiga aspek utama altruisme yaitu sebagai berikut.

- 1) Empati, yaitu kemampuan untuk merasakan perasaan yang dialami oleh orang lain.
- 2) Keinginan memberi, yaitu kehendak hati untuk memenuhi kebutuhan orang lain.
- 3) Sukarela, yaitu bantuan apapun yang diberikan itu semata-mata untuk orang lain, tidak ada keinginan untuk memperoleh imbalan.

Pillavin dan Charng (Setiawan dan Sugiarti, 2013:

44) menerangkan bahwa aspek-aspek altruisme yaitu:

- 1) Sukarela, yaitu bersedia dengan senang hati atas kemauan sendiri untuk memberikan bantuan. Tidak ada paksaan dari pihak manapun, sehingga individu tergerak

menolong karena dirinya sendiri yang menginginkan hal tersebut.

- 2) Sengaja, yaitu direncanakan atau tidak secara kebetulan yang juga dapat dimaknai sebagai kesadaran untuk menolong.
- 3) Menguntungkan orang lain, yaitu pertolongan yang dilakukan ialah semata-mata demi kepentingan orang lain.
- 4) Bermanfaat, yaitu tujuan yang ingin dicapai dalam menolong orang lain adalah bermanfaat, tidak ada tujuan selain itu.
- 5) Dilakukan dengan tidak mengharapkan imbalan apapun dan tidak mengambil keuntungan apapun.

Adapun aspek-aspek altruisme menurut Emile Durkheim (Sakinah, 2018: 20), yaitu:

- 1) Tidak egois yakni lebih mendahulukan kepentingan orang lain dari pada kepentingan dirinya sendiri.
- 2) Memiliki kesediaan untuk berkorban demi membantu meringankan beban penderitaan orang lain. Kesediaan berkorban ini bisa dalam bentuk materi, tenaga, maupun waktu.
- 3) Menolong sesama manusia tanpa mengharapkan imbalan apapun.
- 4) Memiliki perasaan belas kasih
- 5) Tidak tegaan
- 6) Penuh kasih sayang
- 7) Murah hati
- 8) Memiliki kepekaan dan siap bertindak demi menolong sesama.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek altruisme meliputi aspek kognitif yakni

lebih memikirkan kepentingan orang lain, aspek afektif dengan memberikan kasih sayang dan perhatian kepada orang lain dan aspek tindakan sebagai wujud kepeduliannya yang sukarela tanpa pamrih. Penelitian ini merujuk pada aspek-aspek yang diungkapkan oleh Tanau dimana dalam merumuskan aspek-aspek altruisme disusun berdasarkan telaah teori menurut Myers, Leeds, dan Sampson.

c) Faktor yang Mempengaruhi Altruisme

Menurut Arifin (Mu'minah, 2018: 41) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi altruisme, yaitu:

- 1) Suasana hati: apabila suasana hati sedang nyaman, individu akan terdorong untuk memberikan bantuan lebih banyak. Namun, sebaliknya apabila suasana hati sedang tidak nyaman, individu cenderung untuk tidak memberikan bantuan yang lebih banyak kepada orang lain.
- 2) Meyakini keadilan dunia: adanya keyakinan bahwa dalam jangka panjang yang baik akan mendapat pahala dan yang salah akan dihukum. Keyakinan yang dalam tentang keadilan dunia yang dirasakan individu akan mempengaruhi tindakannya dalam memberikan pertolongan kepada orang lain.
- 3) Sosiobiologis: individu yang memiliki perilaku altruistik dipengaruhi oleh faktor lingkungan terdekat, terutama dari orang tua. Pola asuh dari orang tua menjadi salah satu faktor seseorang memberikan pertolongan. Individu yang hidup di lingkungan keluarga yang altruis akan memiliki kecenderungan untuk meniru apa yang dilakukan dalam keluarganya. Keturunan atau genetik juga berperan dalam

mempengaruhi perilaku altruistik meskipun kontribusinya sedikit.

- 4) Faktor situasional: kondisi dan situasi yang muncul saat seseorang membutuhkan pertolongan juga mempengaruhi orang lain untuk memberikan pertolongan

Hunaini (2012: 31) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi altruisme, yaitu:

- 1) Faktor Situasional

Faktor ini meliputi kondisi lingkungan, atribusi terhadap korban, daya tarik, tekanan waktu, modeling, dan kebutuhan korban.

- 2) Faktor Internal (Dalam Diri)

Faktor internal ini meliputi suasana hati (*mood*), pola asuh, tempat tinggal, sifat seseorang, dan jenis kelamin.

Sarwono dan Meinarno (2009) mengungkapkan bahwa altruisme dipengaruhi oleh faktor situasional dan faktor personal (Sakinah, 2018: 23). Faktor situasional meliputi *bystander*, atribusi terhadap korban, daya tarik, waktu, adanya model, dan sifat kebutuhan korban, sedangkan faktor personal meliputi suasana hati (*mood*), jenis kelamin, sifat, pola asuh, dan tempat tinggal. Semua faktor yang mempengaruhi perilaku altruism tersebut akan dibahas secara rinci dibawah ini.

- 1) Faktor Situasional

Pengaruh situasi ini ialah pengaruh dari luar yang dibutuhkan sebagai dorongan yang memungkinkan timbul dalam diri individu pada situasi tersebut. Diantara situasi yang mempengaruhi ialah *bystander*

atau kehadiran orang lain, daya tarik, atribusi terhadap korban, menolong jika ada orang lain yang menolong (ada model), desakan waktu, dan sifat kebutuhan korban.

2) Faktor Personal

Pengaruh personal merupakan pengaruh yang berasal dari dalam diri individu yang mana meliputi suasana hati (*mood*), sifat, jenis kelamin, pola asuh dari orang tua, dan tempat tinggal.

Sears dalam (Sakinah, 2018) menerangkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku altruisme, diantaranya ialah:

1) Empati

Empati merupakan kontributor afektif yang penting terhadap perilaku altruisme. Empati ialah tanggapan universal manusia yang dapat diperkuat oleh pengaruh lingkungan. Manusia mempunyai dorongan alamiah untuk mengesampingkan dorongan pribadi dalam menolong dan meringankan beban orang lain.

2) Nilai-nilai agama dan moral

Penghayatan terhadap nilai-nilai agama dan moral dapat menjadi pendorong seseorang melakukan pertolongan kepada orang lain.

3) Norma Tanggung Jawab Sosial

Tanggung jawab sosial merupakan bentuk keyakinan seseorang bahwa dirinya harus menolong mereka yang memang membutuhkan pertolongan tanpa mempedulikan adanya keuntungan atau timbal balik atas pertolongan tersebut.

4) Faktor Personal dan Situasional

Faktor personal dan situasional dapat berpengaruh dalam perilaku menolong. Individu lebih suka menolong orang yang disukainya, mempunyai kesamaan dengan dirinya, dan membutuhkan pertolongan. Faktor-faktor di luar diri misalnya melihat orang lain menolong, memiliki waktu yang cukup banyak untuk menolong, dan kehadiran orang lain yang mempengaruhi tindakannya

5) Norma Timbal Balik

Norma timbal balik merupakan perasaan harus menolong orang lain yang telah menolong individu di waktu sebelumnya.

6) Suasana Hati

Individu lebih terdorong untuk memberikan pertolongan apabila berada dalam suasana hati yang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi altruisme yaitu ada faktor situasional dan faktor internal. Dimana faktor internal merupakan kondisi yang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang seperti, suasana hati, keyakinan dalam diri, kepribadian, dan jenis kelamin. Sedangkan faktor situasional merupakan keadaan yang dipengaruhi oleh kondisi dan situasi yang muncul di tempat kejadian seperti waktu kejadian, keadaan orang-orang sekitar, daya tarik, dan kebutuhan korban.

3. Palang Merah Indonesia (PMI)

Palang Merah Indonesia merupakan organisasi kemanusiaan yang berstatus badan hukum, diundangkan dengan Undang-Undang nomor 1 tahun 2018 tentang Kepalangmerahan guna menjalankan kegiatan Kepalangmerahan sesuai

dengan Konvensi Jenewa Tahun 1949, yang berujuan untuk mencegah dan meringankan penderitaan serta melindungi korban tawanan perang dan bencana, tanpa membedakan agama, jenis kelamin, bangsa, suku bangsa, golongan, warna kulit, dan Pandangan Politik.

a) **Sejarah Palang Merah Indonesia**

Dilansir dari situs PMI Kota Semarang yang menginformasikan bahwa sejarah Palang Merah di Indonesia sebenarnya sudah berdiri dimulai sejak masa sebelum Perang Dunia Ke-II. Tepatnya pada tanggal 21 Oktober 1873 Pemerintah Kolonial Belanda mendirikan Palang Merah di Indonesia bernama *Nederlands Rode Kruis Afdeling Indie* (Nerkai) dan kemudian dibubarkan pada saat pendudukan Jepang. Perjuangan untuk mendirikan kembali Palang Merah Indonesia diawali sekitar tahun 1932. Dipelopori oleh Dr. RCL Senduk dan Dr Bahder Djohan. Rencana pendirian kembali Palang Merah mendapat dukungan luas terutama dari golongan terpelajar Indonesia. Mereka berupaya keras membawa rancangan tersebut ke dalam sidang Konferensi Nerkai pada tahun 1940 meskipun akhirnya ditolak mentah-mentah. Terpaksa rancangan tersebut disimpan sembari menunggu kesempatan dan momentum yang tepat. Kemudian pada saat pendudukan Jepang, mereka kembali mencoba untuk mendirikan Badan Palang Merah Nasional, namun upaya itu mendapat halangan dari Pemerintah Tentara Jepang sehingga untuk kedua kalinya rancangan tersebut harus kembali disimpan dan ditunda.

3 September 1945, yakni tujuh belas hari setelah proklamasi kemerdekaan 17 Agustus 1945, Presiden Soekarno mengeluarkan perintah untuk membentuk suatu

badan Palang Merah Nasional. Atas perintah tersebut, maka Dr. Buntaran yang pada waktu itu menjabat sebagai Menteri Kesehatan Republik Indonesia Kabinet I, pada tanggal 5 September 1945 membentuk Panitia 5 yang terdiri dari: dr R. Mochtar (Ketua), dr. Bahder Djohan (Penulis), dan dr Djuhana; dr Marzuki; dr. Sitanala (anggota). Akhirnya, 17 September 1945 Perhimpunan Palang Merah Indonesia berhasil dibentuk yang diketuai oleh Drs. Mohammad Hatta. Di dalam satu negara hanya diperbolehkan ada satu perhimpunan nasional, maka pada 16 Januari 1950 pemerintah Belanda membubarkan NERKAI dan menyerahkan asetnya ke PMI. Pihak NERKAI diwakili oleh dr. B. Van Trich sedangkan dari PMI diwakili oleh dr. Bahder Djohan.

Kegiatan PMI dirintis melalui bantuan korban perang revolusi kemerdekaan Republik Indonesia dan pengembalian tawanan perang sekutu maupun Jepang. Oleh karena kinerja tersebut, pada 15 Juni 1950 PMI mendapat pengakuan secara Internasional oleh Komite Palang Merah Internasional (ICRC) dengan menjadi anggota Palang Merah Internasional. Setelah itu, pada Oktober 1950 PMI diterima menjadi anggota Perhimpunan Nasional ke-68 oleh Liga Perhimpunan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah yang disebut Federasi Internasional Perhimpunan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah (IFRC). PMI terus memberikan bantuan hingga akhirnya pada tanggal 16 Januari 1950 Pemerintah Republik Indonesia Serikat mengeluarkan Keppres No. 25 yang kemudian dikuatkan dengan Keppres No. 246 tanggal 29 November 1963 yang mana isinya bahwa pemerintah Indonesia mengakui keberadaan PMI. Adapun tugas utama PMI berdasarkan Keppres RIS No. 25

tahun 1950 dan Keppres RI No. 246 tahun 1963 ialah untuk memberikan bantuan pertama pada korban bencana alam dan korban perang sesuai dengan isi Konvensi Jenewa 1949.

Masyarakat Semarang sudah mengenal kepalangmerahan dalam peristiwa Pertempuran Lima hari di Semarang pada tanggal 14 – 19 Oktober 1945. Anggota Palang Merah sebagian besar terdiri dari karyawan-karyawati Rumah Sakit Umum dr. Kariadi yang waktu itu disebut “C.B.Z”. Disebabkan adanya penyerahan kedaulatan Republik Indonesia hasil dari perundingan Meja Bundar di Den Haag Nederland, maka NERKAI menyerahkan kegiatan kepalangmerahan tersebut kepada dr. Syoekinar Syarif dari Rumah Sakit CBZ (sekarang RS. Dr. Kariadi). Dr. Syoekinar Syarif tersebut merubah nama NERKAI menjadi Palang Merah Indonesia. Perubahan nama tersebut beralasan karena Palang Merah di Jakarta juga telah lahir tanggal 5 September 1945 yang waktu itu wilayahnya hampir meliputi seluruh Jawa Tengah bagian utara. Pusat kegiatan kantor PMI Wilayah Jawa Tengah dan Cabang di Jl. Bodjong No. 100 (sekarang Jl. Pemuda) Semarang, sedangkan kegiatan Dinas Donor Darah (DDD) sekarang UTDC (Unit Transfusi Darah Cabang) berada di Jl. Bulu No. 31 (sekarang Jl. Mgr. Soegijapranata).

b) Peran PMI

Peran PMI yaitu membantu pemerintah di bidang sosial kemanusiaan, terutama tugas kepalangmerahan sebagaimana dipersyaratkan dalam ketentuan Konvensi-konvensi Jenewa 1949 yang telah diratifikasi oleh pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1958 melalui UU No 59. Dalam melaksanakan tugasnya PMI berlandaskan pada 7 (tujuh) prinsip dasar Gerakan Palang Merah dan

Bulan Sabit Merah, yaitu Kemanusiaan, Kenetralan, Kesukarelaan, Kemandirian, Kesamaan, Kesatuan dan Kesemestaan. Tugas Pokok PMI diantaranya, kesiapsiagaan bantuan dan penanggulangan bencana, pelayanan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat, pelatihan pertolongan pertama untuk sukarelawan, dan pelayanan transfusi darah (sesuai dengan Peraturan Pemerintah no 18 tahun 1980). PMI merupakan organisasi yang berasaskan Pancasila yang memiliki tujuan untuk membantu meringankan beban penderitaan sesama manusia apapun sebabnya dengan tidak membedakan agama, bangsa, suku, bahasa, warna kulit, jenis kelamin, golongan dan pandangan politik (Sakinah, 2018: 32).

Adapun tugas pemerintah yang diserahkan kepada PMI menurut Sakinah (2018: 33) yaitu tugas-tugas yang berkaitan dengan Konvensi Jenewa dan ketentuan-ketentuan Federasi Internasional Perhimpunan Palang Merah dan lembaga yang menghimpun keanggotaan perhimpunan nasional Bulan Sabit Merah (IFRC). Selain itu, juga ada tugas khusus untuk melaksanakan pelayanan transfusi darah berupa pengadaan, pengolahan dan penyediaan darah yang tepat bagi masyarakat yang membutuhkan.

c) Relawan Palang Merah Indonesia

Dilansir dari situs Palang Merah Indonesia (PMI), sukarelawan di PMI terdiri dari Palang Merah Remaja (PMR), Korps Sukarela (KSR), dan Tenaga Sukarela (TSR).

1) Palang Merah Remaja (PMR)

PMR merupakan tempat kegiatan remaja di sekolah atau lembaga pendidikan formal dalam kepalangmerahan melalui program kegiatan ekstra

kurikuler yang anggotanya terdiri dari PMR Mula (setingkat SD), PMR Madya (Setingkat SMP), dan PMR Wira (setingkat SMA). Kegiatan PMR meliputi pengumpulan bantuan di sekolah untuk korban bencana, donor darah siswa, program persahabatan remaja palang merah regional/nasional, kesenian, bakti sosial dengan kunjungan ke panti jompo, gerakan kebersihan lingkungan, dan Jumbara PMR.

2) Korps Sukarela (KSR)

KSR merupakan kesatuan unit PMI yang menjadi tempat bagi anggota biasa dan perseorangan yang atas kesadaran sendiri menyatakan menjadi anggota KSR dengan rentang usia 18-35 tahun. KSR terdiri dari dua yaitu KSR Unit Markas dan Unit Perguruan Tinggi. Cakupan kegiatan KSR diantaranya yaitu donor darah sukarela, pertolongan pertama dan evakuasi pada kecelakaan, dapur umum dan membantu korban bencana, pelayanan pada program berbasis masyarakat, layanan konseling dan pendidikan remaja sebaya, ketrampilan hidup, temu karya KSR, membantu PMI Kota/Kabupaten membina anggota PMR.

3) Tenaga Sukarela (TSR)

TSR merupakan anggota PMI yang direkrut dari perseorangan yang berlatar belakang profesi atau memiliki ketrampilan tertentu, misalnya ahli gizi, dokter, akuntan, sanitasi, pertanian, jurnalis, komunikasi, logistik, teknisi, seniman/artis, teknologi, guru, dan sebagainya serta bersedia

menjadi relawan PMI. TSR terdiri dari TSR Markas, TSR Perusahaan, dan TSR Komunitas.

d) Visi dan Misi Palang Merah Indonesia

1) Visi

PMI yang berkarakter, profesional, mandiri dan dicintai masyarakat PMI yang berkarakter, profesional, mandiri dan dicintai masyarakat

2) Misi

(a) Menjadi organisasi kemanusiaan terdepan yang memberikan layanan berkualitas melalui kerja sama dengan masyarakat dan mitra sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah.

(b) Meningkatkan kemandirian organisasi PMI melalui kemitraan strategis yang berkesinambungan dengan pemerintah, swasta, mitra gerakan dan pemangku kepentingan lainnya di semua tingkatan.

(c) Meningkatkan reputasi organisasi PMI di tingkat Nasional dan Internasional.

4. Hubungan antara Altruisme dengan Komitmen Organisasi

Indonesia ialah negara yang rawan mengalami bencana alam. Dilansir dari laman <https://bnpb.go.id> didapatkan data bahwa menurut Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) selama tahun 2018 hingga 25 Oktober 2018 ada 1.999 kejadian bencana yang mengakibatkan 3.548 orang meninggal

dunia dan hilang, 13.112 mengalami luka-luka, dan 3,06 juta jiwa mengungsi dan terdampak bencana, 339.969 rumah rusak berat, 7.810 rumah rusak sedang, 20.608 rumah rusak ringan, dan ribuan fasilitas publik rusak. Banyaknya korban jiwa dan dampak negatif lainnya yang ditimbulkan dari bencana akan mendorong orang banyak untuk saling menolong sebagai bentuk kepedulian terhadap masalah kemanusiaan.

Sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain, manusia dalam bermasyarakat perlu menjalaninya dengan kebersamaan. Salah satu contoh kebersamaan yang ada dalam lingkungan sosial ialah menolong orang lain yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan apapun. Keinginan menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun ini dalam terminologi psikologi sosial dikenal dengan istilah altruisme. Perilaku altruistik ini bisa dilakukan individual maupun secara berkelompok. Menurut Jannah (2016: 13) altruisme merupakan sifat yang berkebalikan dengan egoisme yang mempunyai makna sebuah tindakan sukarela yang mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan diri sendiri yang bertujuan untuk menolong dan memberikan manfaat tanpa mengharapkan balasan atau keuntungan dari orang yang ditolong. Selain itu, Jannah (2016: 2) juga menjelaskan bahwa Islam mengajarkan setiap umatnya harus bisa memberikan manfaat untuk orang lain (*nafi'un lighoirihi*) tanpa mengharapkan imbalan atas perbuatannya. Manfaat yang diberikan kepada orang lain merupakan manfaat baik yang dapat dirasakan orang lain. Hal ini sesuai dengan hadis Nabi saw yang berbunyi “*sebaik-baiknya manusia ialah yang bermanfaat bagi yang lain*” (HR. Thabrani). Tindakan yang dapat memberikan manfaat bagi orang lain di antaranya ialah perilaku menolong, meringankan penderitaan orang lain, dan memberikan bantuan

pada orang yang membutuhkan tanpa pamrih atau yang biasa disebut sebagai altruisme.

Keinginan menolong secara sukarela ini dapat disalurkan melalui organisasi-organisasi sosial. Di Indonesia sendiri terdapat ratusan organisasi kerelawanan yang menjadi wadah untuk menyalurkan rasa kepedulian terhadap sesama. Salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang sosial dan kemanusiaan adalah Palang Merah Indonesia (PMI). Palang Merah Indonesia (PMI) ialah organisasi kemanusiaan yang didirikan, tanpa membedakan bangsa, suku bangsa, agama, warna kulit, golongan, jenis kelamin, dan pandangan politik. Dilansir dari situs resmi PMI diinformasikan bahwa tugas utama PMI adalah memberikan bantuan kepada korban konflik bersenjata dan bencana, memberikan pelayanan darah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, melakukan pembinaan relawan, membantu pemberian pelayanan kesehatan dan social, dan melaksanakan tugas kemanusiaan lainnya.

PMI dalam menjalankan roda organisasinya tidak terlepas dari kerja-kerja para relawannya. Hal tersebut dikarenakan PMI bekerja secara sukarela dalam melakukan tugasnya. Relawan PMI yang memberikan segala pertolongan tanpa mengharapkan imbalan apapun merupakan bentuk dari perilaku altruistik. Kegiatan PMI yang hampir setiap tahun dilakukan ialah penyelenggaraan donor darah, memberikan pelayanan sosial dan kesehatan masyarakat, peringatan dini dalam menghadapi bencana alam dan beberapa kegiatan sosial lainnya yang bertujuan untuk membantu dan meringankan kesulitan sesama manusia.

Sukarelawan di PMI terdiri dari Palang Merah Remaja (PMR), Korps Sukarela (KSR), dan Tenaga Sukarela (TSR). PMR merupakan tempat kegiatan remaja di sekolah atau

lembaga pendidikan formal dalam kepalangmerahan melalui program kegiatan ekstra kurikuler yang anggotanya terdiri dari PMR Mula (setingkat SD), PMR Madya (Setingkat SMP), dan PMR Wira (setingkat SMA). KSR merupakan kesatuan unit PMI yang menjadi tempat bagi anggota biasa dan perseorangan yang atas kesadaran sendiri menyatakan menjadi anggota KSR dengan rentang usia 18-35 tahun. KSR terdiri dari dua yaitu KSR Unit Markas dan Unit Perguruan Tinggi. TSR merupakan anggota PMI yang direkrut dari perseorangan yang berlatar belakang profesi atau memiliki ketrampilan tertentu, misalnya ahli gizi, dokter, akuntan, sanitasi, pertanian, jurnalis, komunikasi, logistik, teknisi, seniman/artis, teknologi, guru, dan sebagainya serta bersedia menjadi relawan PMI. TSR terdiri dari TSR Markas, TSR Perusahaan, dan TSR Komunitas.

Relawan menurut Musick (2008, dikutip dari Pangestu, 2016: 36) merupakan individu yang menyumbangkan tenaga, waktu, dan talentanya untuk memenuhi suatu kebutuhan masyarakat tanpa mengambil keuntungan finansial atas sumbangsinya tersebut. Di PMI, relawan merupakan sumber daya manusia yang penting, karena menyumbangkan tenaga, pikiran, waktu, dan ide dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu, meskipun relawan ini pekerja yang tidak dibayar, dalam pengelolaannya harus benar-benar diperhatikan.

Iswanto (2008: 2) mengemukakan bahwa masalah utama yang muncul adalah mengenai pengelolaan relawan. Pada saat tertentu sulit bagi organisasi untuk menggerakkan beberapa relawannya pada suatu tugas tertentu meskipun sebenarnya organisasi tersebut mempunyai jumlah relawan yang cukup dan terdaftar di organisasi tersebut. Tingginya tingkat pergantian relawan dalam organisasi memunculkan masalah baru bagi

organisasi. Munajat juga mengungkapkan bahwa tidak semua relawan organisasi aktif memberikan kontribusi yang bermakna bagi organisasi dan masyarakat (Iswanto, 2008: 2). Menurut Prabawati (2017: 85) fakta di lapangan mengatakan bahwa tidak jarang calon relawan yang sebelumnya diprediksi memiliki komitmen organisasi tinggi pada akhirnya setelah diterima justru memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, fenomena masuk keluarnya relawan malah dianggap menjadi hal yang lumrah di tubuh organisasi.

Berbagai alasan di balik pengunduran diri relawan muncul dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti mendapatkan tawaran lain yang lebih baik, kesulitan manajemen waktu, dan lain sebagainya. Di samping itu konflik antar sesama anggota atau relawan yang berasal dari latar belakang berbeda juga sering terjadi. Padahal menurut Saragih (2016, dikutip dalam Prabawati, 2017: 85), relawan harus bergerak terus untuk berkontribusi demi kemajuan bangsa dan negara dari semua segi kehidupan untuk mewujudkan cita-cita Negara Indonesia yang belum diraih. Keterlibatan penuh seseorang pada pekerjaannya berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut anggota tersebut. Dalam organisasi, relawan yang berhadapan dengan masyarakat mampu menjalankan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan memiliki komitmen yang kuat pada organisasi tempat individu bekerja (Chairudin, 2015 dari Prabawati, 2017: 85).

Komitmen organisasi para relawan menurut Prabawati merupakan hal penting bagi suatu organisasi kemanusiaan dalam menciptakan keberlangsungan hidup sebuah organisasi (2017: 85). Suatu daya dari individu dalam mengidentifikasi

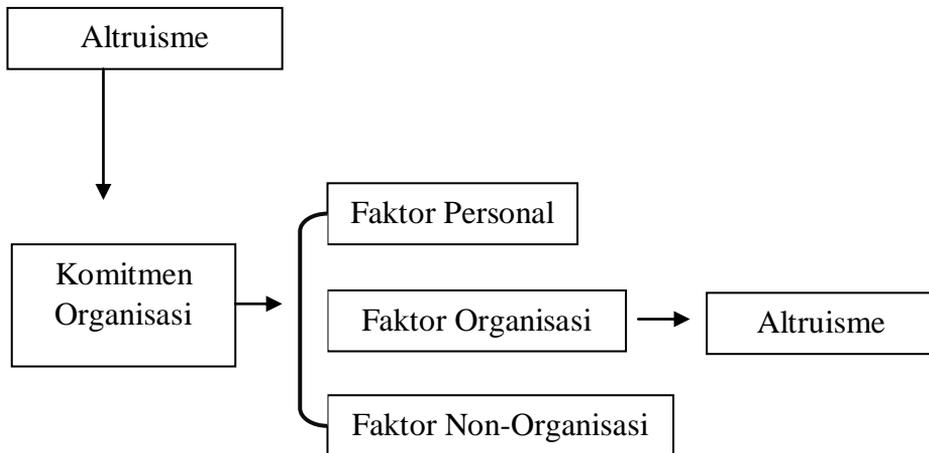
keterlibatannya dalam suatu bidang organisasi ditentukan oleh komitmen organisasi, oleh karenanya komitmen organisasi akan memunculkan rasa ikut memiliki bagi anggota terhadap organisasinya. Adanya komitmen organisasi juga dapat mengembangkan anggota dan organisasinya supaya berkembang searah dan seiring sejalan dalam melaksanakan program demi terwujudnya visi organisasi. Sebagai organisasi yang bergerak secara sukarela, PMI tentu mewadahi berbagai anggota dengan tingkat altruisme dan komitmen organisasi yang berbeda-beda. Menjadi media penyalur keinginan untuk menolong orang tanpa pamrih, tentu PMI sebagai organisasi perlu keberlangsungan demi mewujudkan visinya. Keberlangsungan itu dapat dicapai salah satunya dengan komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013, dikutip dari Arrasyidu, 2018: 7) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan memunculkan rasa ikut memiliki bagi anggota terhadap organisasinya. Adanya komitmen organisasi juga dapat mengembangkan anggota dan organisasinya supaya berkembang searah dan seiring sejalan dalam melaksanakan program demi terwujudnya visi organisasi, sehingga organisasi sosial tersebut dapat terus berjalan dan meraih tujuannya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi komitmen relawan di organisasi. Mengingat organisasi nirlaba tidak menjamin memberikan imbalan yang bersifat materil, maka penting untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi relawan. Steers & Porter (dikutip dari Arrasyidu, 2018: 8) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen anggota pada organisasi yaitu faktor personal, faktor organisasi, dan faktor non-organisasi. Faktor personal meliputi harapan

terhadap tugas dalam organisasi, motivasi personal, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, dan karakteristik personal. Faktor organisasi meliputi pengalaman kerja awal, ruang lingkup kerja, supervisi, dan konsistensi tujuan organisasi. Sedangkan, faktor non-organisasi meliputi ketersediaan alternatif pekerjaan, merupakan faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi.

Faktor personal ialah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang mana mencakup tentang dorongan atau motivasi anggota, kepribadian, jenis kelamin, dan lainnya. Altruisme merupakan salah satu faktor personal yang mendorong individu bergabung dalam organisasi kesukarelawanan. Ketika organisasi memiliki pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada relawannya, maka pengelolaan SDM akan lebih mudah membuat perencanaan yang strategis. PMI sebagai organisasi yang bekerja secara sukarela memang didorong memiliki relawan yang berperilaku altruistik. Apabila relawan memiliki tingkat altruisme yang tinggi maka relawan tersebut juga memiliki kecenderungan untuk mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan altruisme sebagai motif personal yang mana masuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.



B. Hipotesis

Ada hubungan positif antara altruisme dengan komitmen organisasi pada Relawan KSR Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang diteliti, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional.

B. Variabel Penelitian

Variabel Bebas : Altruisme (x)

Variabel Tergantung : Komitmen Organisasi (y)

C. Definisi Operasional

a) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis individu yang menggambarkan kesediaan individu untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi, dan keinginannya untuk tetap mempertahankan keanggotaannya. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi berdasarkan teori dari Mowday, Porter, dan Steers (1979) dengan aspek meliputi memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan berusaha sebaik mungkin untuk perusahaan, dan kemauan yang kuat untuk tetap berada di organisasi. Semakin tinggi skor komitmen organisasi maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya. Sebaliknya semakin rendah skor komitmen organisasi semakin rendah pula tingkat komitmen organisasinya.

b) Altruisme

Altruisme merupakan tindakan sukarela yang dilakukan untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun yang mana altruisme juga dipandang sebagai lawan

dari egoisme. Altruisme diukur dengan menggunakan skala altruisme berdasarkan teori dari Myers (2012) dengan aspek meliputi aspek kognitif yakni lebih memikirkan kepentingan orang lain, aspek afektif dengan memberikan kasih sayang dan perhatian kepada orang lain dan aspek tindakan menolong sebagai wujud kepeduliannya yang sukarela tanpa pamrih. Semakin tinggi skor altruisme maka semakin tinggi pula tingkat altruismenya. Sebaliknya semakin rendah skor altruisme semakin rendah pula tingkat altruismenya.

D. Sumber dan Jenis Data

a) Sumber Data

Data utama yang diperlukan dalam penelitian ini berupa skor yang diperoleh dari skala altruisme dan skala komitmen organisasi pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Semarang.

b) Jenis Data

Jenis data yang digali akan menghasilkan data skor dengan skala interval. Menurut Mustafa (2009: 55-56), skala interval pada dasarnya hampir sama dengan skala ordinal. Namun, pada skala interval mempunyai tingkat kekonkritan yang lebih tinggi dibanding data ordinal. Ciri-ciri dari skala interval mencakup sifat dari skala ordinal. Perbedaan utamanya ialah terletak pada jarak setiap jenjang atau kategori. Data ordinal memiliki jenjang yang jarak setiap jenjangnya tidak sama, sedangkan data interval memiliki jarak (interval) di setiap jenjang yang sama.

E. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Februari-Maret 2020 di KSR Unit Perguruan Tinggi PMI Kota Semarang.

F. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

a) Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang memiliki karakteristik atau ketetapan tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2015: 61). Populasi dari penelitian ini adalah relawan KSR Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Semarang 2019 dengan populasi relawan sebanyak 645 (data dari PMI Kota Semarang), kemudian dari keseluruhan populasi yang ada akan diambil beberapa sampel saja.

Tabel 1 Data Jumlah Relawan KSR Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Semarang tahun 2019

Unit Perguruan Tinggi	Jumlah Relawan
Universitas Semarang (USM)	42
Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS)	33
Universitas Negeri Semarang (UNNES)	111
Universitas PGRI Semarang (UPGRIS)	38
Universitas Diponegoro (UNDIP)	128
Universitas Wahid Hasyim (UNWAHAS)	45
Universitas Katolik Sugijapranata	17

(UNIKA)	
STIKES Karya Husada Semarang	24
UIN Walisongo Semarang	28
STIE Bank BPD Jateng	32
POLTEKKES Semarang	27
Politeknik Negeri Semarang	65
STIKES Widya Husada	26
Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)	29
Jumlah Total	645

b) Sampel

Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi serta akan dijadikan subyek penelitian, sehingga sampel harus dapat merepresentasikan populasi yang hendak diteliti (Sugiyono, 2015: 62). Sampel dari penelitian ini adalah relawan KSR Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Semarang.

Menurut Roscoe (dalam Sugiyono, 2015: 74) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 150 relawan KSR Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Semarang. Peneliti menggunakan cara menentukan ukuran sampel dengan merujuk pada rumus yang dijelaskan oleh Sarwono (2018: 117) dengan presisi 10% dan tingkat kepercayaan 90% dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

n = jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

d² = presisi (10%)

$$n = \frac{645}{645 (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{645}{7,45}$$

$$n = 86,5$$

Berdasarkan penghitungan jumlah sampel di atas, maka dapat dilihat bahwa minimal sampel adalah sebanyak 86,5 subjek dengan presisi 10% kemudian dibulatkan menjadi 87 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang dengan alasan semakin banyak sampel yang diambil semakin baik. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2015: 68) bahwa semakin besar jumlah sampel mendekati populasi maka peluang kesalahan dalam generalisasi semakin kecil dan begitu pula sebaliknya.

c) Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan tanpa pertimbangan starata dalam populasi, sehingga tiap unit sampel mempunyai peluang yang sama untuk dipilih (Nazir, 2014: 247). Langkah-langkah pengambilan sampel dalam teknik ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Menyusun kerangka sampling berupa daftar KSR Unit Perguruan Tinggi di wilayah Kota Semarang

- 2) Memberikan nomor urut 1 sampai dengan 14 dikarenakan jumlah KSR Unit Perguruan Tinggi Kota Semarang ada 14 universitas
- 3) Mengambil 7 sampel KSR Unit Perguruan Tinggi secara acak dengan bantuan SPSS

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara bagaimana data itu di dapatkan dalam keperluan penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan skala psikologi. Skala psikologi digunakan untuk mengumpulkan data mengenai perilaku altruisme dan komitmen organisasi dengan model *summated rating scale* atau model *Likert*.

a) Skala Altruisme

Skala altruisme yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada penyusunan skala yang dibuat oleh Tanau (2016) yang kemudian diadaptasi sesuai dengan subjek yang akan diteliti. Altruisme memiliki tiga aspek yaitu aspek kognitif, afektif, dan tindakan. Skala altruisme ini terdiri dari 27 butir *favourable* dan 27 butir *unfavourable* dengan empat pilihan respon (Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai dan Sangat Tidak Sesuai). Adapun skor yang didapat pada butir *favourable* yaitu:

Tabel 2 Nilai Skor Respon Skala Altruisme

No.	Respon	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
1	SS (Sangat Sesuai)	4	1
2	S (Sesuai)	3	2
3	TS (Tidak Sesuai)	2	3
4	STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Tabel 3 *Blue Print* Skala Pengukuran Altruisme

Dimensi Altruisme	Indikator Perilaku	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Aspek Kognitif	1. Individu mampu memahami kondisi orang lain	1, 2, 3,	4, 5, 6	6
	2. Individu mampu menyadari bahwa orang lain membutuhkan pertolongan	7, 8, 9	10, 11, 12	6
	3. Individu memiliki keyakinan bahwa orang lain membutuhkan bantuan	13, 14, 15	16, 17, 18	6
Aspek Afektif	1. Individu mampu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain	19, 20, 21	22, 23, 24	6
	2. Individu	25, 26, 27	28, 29, 30	6

	merasa iba terhadap kondisi orang lain			
	3. Individu merasa peduli terhadap kondisi orang lain	31, 32, 33	34, 35, 36	6
Aspek Tindakan	1. Individu memberikan pertolongan didasari keinginan dari dalam diri	37, 38, 39	40, 41, 42	6
	2. Individu memberikan pertolongan untuk meringankan beban orang lain	43, 44, 45	46, 47, 48	6
	3. Individu memberikan pertolongan tanpa menuntut imbalan.	49, 50, 51	52, 53, 54	6
	Jumlah	27	27	54

b) Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan konsep Mowday dan rekan-rekannya dalam Ingarianti (2015). Komitmen organisasi memiliki aspek keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan berusaha sebaik mungkin untuk perusahaan, dan kemauan yang kuat untuk tetap berada di organisasi. Skala komitmen organisasi terdiri dari 18 butir *favourable* dan 18 butir *unfavourable* dengan empat pilihan respon (Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai dan Sangat Tidak Sesuai). Adapun skor yang didapat pada butir *favourable* yaitu:

Tabel 4 Nilai Skor Respon Skala Komitmen Organisasi

No.	Respon	Skor <i>Favourable</i>	Skor <i>Unfavourable</i>
1	SS (Sangat Sesuai)	4	1
2	S (Sesuai)	3	2
3	TS (Tidak Sesuai)	2	3
4	STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Tabel 5 *Blue Print* Skala Pengukuran Komitmen Organisasi

Dimensi Komitmen Organisasi	Indikator Perilaku	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Aspek keyakinan terhadap nilai-nilai	1. Individu merasa visi diri dengan	1, 2, 3	4, 5, 6	6

organisasi	visi dan misi organisasi sejalan			
	2. Individu mampu menaati aturan organisasi	7, 8, 9	10, 11, 12	6
Aspek kesediaan berusaha sebaik-baiknya untuk organisasi	1. Individu ikut merealisasikan tujuan organisasi sesuai bidang pekerjaannya	13, 14, 15	16, 17, 18	6
	2. Individu mampu memenuhi tugas dan fungsinya di organisasi	19, 20, 21	22, 23, 24	6
Aspek kemauan yang kuat untuk tetap berada di organisasi	1. Individu tidak tertarik berpindah ke organisasi lain	25, 26, 27	28, 29, 30	6

	2. Individu bersedia bertahan di organisasi dalam situasi dan kondisi apapun	31, 32, 33	34, 35, 36	6
Jumlah		18	18	36

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a) Validitas Instrumen Penelitian

Menurut Suryabrata (2005: 41) validitas seringkali dimaknai sebagai kemampuan suatu tes untuk mengukur secara akurat atribut yang seharusnya diukur. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu menghasilkan skor yang mendeskripsikan atribut yang diukur secara akurat. Jadi, uji validitas berkaitan dengan ketepatan atau kesesuaian alat ukur terhadap konsep yang akan diukur, sehingga alat ukur benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Ada tiga jenis validitas yaitu validitas isi, validitas konstruk, dan validitas eksternal. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan estimasi validitas isi yaitu ditentukan dengan membandingkan isi aitem-aitem dengan *blue print* yang melibatkan *expert judgment* dari bidang keprofesian, kuantitatif, dan tata bahasa. Penelitian ini menggunakan koefisien validitas sebesar 0,30. Apabila koefisien validitas yang dihasilkan lebih dari 0,30 maka skala pengukuran yang digunakan memiliki tingkat validitas tinggi, jika kurang dari 0,30 maka skala pengukuran rendah/kurang valid. Menurut (Sugiono, 2012:214) syarat suatu aitem dikatakan valid adalah apabila korelasi tiap

faktor tersebut bernilai positif dan besar koefisiennya $a > 0,3$. Namun, apabila item yang valid belum mencukupi target yang diinginkan maka $r \geq 0,30$ bisa diturunkan menjadi $r \geq 0,25$ (Azwar, 2012:86).

Uji coba skala penelitian ini dilakukan pada tanggal 20 Februari 2020 di UIN Walisongo Semarang. Subjek dalam uji coba skala penelitian ini adalah relawan yang tergabung dalam KSR UIN Walisongo Semarang sejumlah 36 mahasiswa. Selanjutnya, aitem skala penelitian ini diseleksi menggunakan bantuan program *SPSS versi 22 for windows*. Berdasarkan seleksi aitem menggunakan teknik koefisien alpha, dari 54 aitem terdapat 23 aitem yang tidak valid pada skala altruisme, dan 36 aitem terdapat 3 aitem yang tidak valid pada skala komitmen organisasi. Distribusi aitem-aitem yang tidak valid disajikan pada tabel 6 dan tabel 7.

Tabel 6 Skala Pengukuran Altruisme Setelah Uji Coba

Dimensi Altruisme	Indikator Perilaku	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Aspek Koginitif	4. Individu mampu memahami kondisi orang lain	1, 2, 3*	4, 5*, 6	6
	5. Individu mampu menyadari bahwa orang lain membutuhkan	7*, 8*, 9*	10*, 11*, 12*	6

	pertolongan			
	6. Individu memiliki keyakinan bahwa orang lain membutuhkan bantuan	13, 14, 15	16, 17, 18*	6
Aspek Afektif	4. Individu mampu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain	19*, 20*, 21	22, 23*, 24	6
	5. Individu merasa iba terhadap kondisi orang lain	25, 26*, 27	28, 29, 30	6
	6. Individu merasa peduli terhadap kondisi orang lain	31, 32, 33	34*, 35, 36*	6
Aspek	4. Individu	37*, 38, 39	40, 41, 42	6

Tindakan	memberikan pertolongan didasari keinginan dari dalam diri			
	5. Individu memberikan pertolongan untuk meringankan beban orang lain	43*, 44*, 45	46, 47*, 48*	6
	6. Individu memberikan pertolongan tanpa menuntut imbalan.	49, 50*, 51*	52, 53, 54*	6
Jumlah		27	27	54

*Aitem yang gugur atau tidak valid yaitu aitem no 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 18, 19, 20, 23, 26, 34,36, 37, 43, 44, 47, 48, 50, 51, dan 54.

Tabel 7 Skala Pengukuran Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba

Dimensi Komitmen	Indikator Perilaku	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
-------------------------	---------------------------	-------------------	---------------------	--------------

Organisasi				
Aspek keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi	3. Individu merasa visi diri dengan visi dan misi organisasi sejalan	1, 2, 3	4, 5, 6	6
	4. Individu mampu menaati aturan organisasi	7, 8, 9	10, 11, 12	6
Aspek kesediaan berusaha sebaik-baiknya untuk organisasi	3. Individu ikut merealisasikan tujuan organisasi sesuai bidang pekerjaannya	13, 14, 15	16, 17, 18	6
	4. Individu mampu memenuhi tugas dan fungsinya di organisasi.	19, 20, 21	22, 23*, 24*	6
Aspek kemauan	3. Individu tidak	25, 26, 27	28, 29, 30	6

yang kuat untuk tetap berada di organisasi	tertarik berpindah ke organisasi lain			
	4. Individu bersedia bertahan di organisasi dalam situasi dan kondisi apapun	31, 32, 33*	34, 35, 36	6
Jumlah		18	18	36

*Aitem yang gugur atau tidak valid yaitu aitem no 23, 24, dan 33.

b) Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas menurut Suryabrata (2005: 29) yaitu sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil tersebut dapat dipercaya jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama dalam pengukuran tersebut masih menggunakan aspek yang sama. Menurut Azwar (2007 dikutip dalam Maryam, 2015: 47) reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas dengan angka berkisar dari 0,0 hingga 1,0. Semakin tinggi angka hingga mendekati 1,0 maka akan semakin tinggi pula reliabilitasnya. Peneliti menentukan angka 0,70 koefisien reliabilitasnya, sehingga apabila hasil koefisien reliabilitas lebih dari 0,70 maka instrumen penelitiannya

memiliki reliabilitas yang tinggi. Namun, apabila hasil koefisien kurang dari 0,70 maka instrumen penelitian kurang reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program *SPSS versi 22 for windows* terhadap reliabilitas skala altruisme setelah uji coba didapatkan nilai koefisien Alpha Cronbach (α) sebesar 0,899 dan skala komitmen organisasi memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,943.

I. Teknik Analisis Data

Fase analisis data merupakan fase di mana data mentah berupa data mentah baik berupa isian kuisisioner maupun data hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi selesai didapatkan (Herdiansyah, 2015: 37). Dalam penelitian ini, analisis data yang dilakukan berdasarkan kepada jenis data yang diperoleh selama di lapangan. Untuk jenis data yang diperoleh berdasarkan Skala *Likert* yang dibagikan kepada responden dengan mengacu kepada pedoman dan pengukuran Skala *Likert* yang dikembangkan. Pada data hasil skala *Likert* diproses sesuai dengan acuan atau pedoman penulisan skala dan pengukurannya. Selanjutnya semua data diproses dengan menggunakan analisis korelasi.

a) Uji Asumsi

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2015: 75). Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan metode Kolmogrov-Smirnov dibantu dengan *SPSS* versi 22 dengan nilai signifikasinya lebih besar dari $P > 0,05$ untuk dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas ini menggunakan *Test for Linearity* pada SPSS versi 22, dengan taraf signifikansi $P < 0,05$. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05 atau dengan melihat *Deviation from Linearity* dengan nilai signifikansi $P > 0,05$.

b) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilakukan setelah mengetahui bahwa data penelitian berdistribusi normal dan berkorelasi linear, dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment* dari Pearson. Namun, jika dalam penelitian ini ditemukan bahwa data tidak berdistribusi normal, maka uji korelasi sederhana menggunakan *Spearman Rank*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan apabila signifikansinya $P < 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah relawan Korps Sukarela (KSR) Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) di kota Semarang dengan jumlah 150 responden yang berusia 18 – 24 tahun. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala yakni, skala Altruisme dan skala Komitmen Organisasi. Penelitian dilakukan di tujuh KSR Unit Perguruan Tinggi yang tersebar di kota Semarang yakni Universitas Diponegoro, UIN Walisongo Semarang, Universitas PGRI Semarang, POLTEKKES Semarang, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Universitas Wahid Hasyim Semarang, dan Universitas Negeri Semarang.

Pengambilan data untuk uji coba dan uji penelitian berlangsung selama 12 hari, dimulai sejak tanggal 27 Februari 2020 dan berakhir pada tanggal 9 Maret 2020. Proses pengambilan data dilakukan dengan cara membagikan skala secara online melalui *Google Formulir*.

2. Deskripsi Data Penelitian

a) Data Subjek Penelitian

Data deskriptif subjek yang diperoleh dari pengambilan data penelitian berupa jenis kelamin, usia, dan tahun masuk anggota relawan. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan relawan Korps Sukarela (KSR) Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) di kota Semarang. Total keseluruhan subjek sejumlah 150 responden. Berdasarkan hasil penyebaran skala, didapatkan data sebagai berikut:

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 8 Jenis Kelamin Subjek Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Perempuan	114	76%
2	Laki-laki	36	24%
Total		150	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa pengelompokan subjek berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi 2 kelompok. Kelompok pertama dengan prosentase paling tinggi sebesar 76% ditempati oleh jenis kelamin perempuan. Kelompok kedua, dengan prosentase sebesar 24% merupakan relawan laki-laki. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

2) Berdasar Usia

Tabel 9 Distribusi Data berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	18 Tahun	23	15%
2	19-21 Tahun	100	67%
3	22-24 Tahun	27	18%
Total		150	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa pengelompokan subjek berdasarkan usia terbagi menjadi 3 kelompok. Kelompok pertama, dengan prosentase paling rendah sebesar 15% ditempati oleh relawan yang memiliki usia 18 tahun. Kelompok kedua, dengan prosentase paling tinggi sebesar 67% merupakan relawan yang berusia 19-21

tahun, dan terakhir sebesar 18% merupakan relawan yang memiliki usia 22-24 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas relawan berusia 19-21 tahun.

3) Berdasar Tahun Masuk Keanggotaan Relawan

Tabel 10 Distribusi Data berdasarkan Tahun Masuk Keanggotaan di KSR

No	Tahun	Jumlah	Prosentase
1.	< 2017	19	13%
2.	2017-2018	80	53%
3.	2019-2020	51	34%
Total		150	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa penggolongan tahun mulai menjadi anggota relawan KSR terbagi menjadi 3 bagian. Sebanyak 13% menjadi anggota relawan KSR sebelum tahun 2017, sebanyak 53% menjadi anggota relawan KSR di tahun 2017-2018, dan 34% menjadi anggota relawan KSR di tahun 2019-2020. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek penelitian ini mulai menjadi anggota relawan KSR di tahun 2017-2018.

b) Deskripsi Data Penelitian

Data yang diperoleh dari responden dan dikumpulkan, kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 22*. Selanjutnya, supaya kecenderungan dari masing-masing variabel penelitian dapat diketahui maka dibuat kategorisasi dengan menggunakan batasan menurut Azwar

(2012: 148), panduan kategorisasi dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 11 Norma Kategorisasi Batas Variabel

Kategori	Rumus
Tinggi	$M+1SD < X$
Sedang	$M-1SD < X < M+1SD$
Rendah	$X < M -1SD$

Terlebih dahulu harus diketahui estimasi satuan standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, *mean* serta jarak sebaran masing-masing skala untuk menentukan kategorisasi pada masing-masing variabel penelitian. Pada skala altruisme terdapat 31 aitem dengan skor 1 sampai 4, maka nilai terendah skala altruisme yaitu 31 sedangkan nilai tertinggi 124. Kemudian besar *range* yaitu 93 yang diperoleh dari selisih nilai tertinggi dan nilai terendah, sedangkan *mean* teoritiknya sebesar $(124+31):2= 77,5$. Selanjutnya nilai standar deviasinya adalah 15,5, nilai tersebut diperoleh dari hasil pembagian *range* dengan satuan standar deviasi kurve normal yaitu 6.

Pada skala komitmen organisasi terdiri dari 33 aitem dengan nilai skor 1-4, maka nilai terendah yaitu 33 dan nilai tertinggi sebesar 132. Kemudian, besar *range* adalah 99 dan *mean* teoritiknya sebesar $(132+33):2= 82,5$, nilai standar deviasi yang didapat yaitu 16,5. Setelah perhitungan berdasarkan norma kategorisasi skor dilakukan, maka menghasilkan data masing-masing jenjang kategorisasi skala altruisme dan skala komitmen organisasi sebagai berikut :

Tabel 12 Kategorisasi Skor Data Skala Altruisme

No	Kategorisasi Skor	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah ($\leq 61,5$)	0	0%
2	Sedang (62 – 92,5)	24	16%
3	Tinggi (≥ 93)	126	84%
Total		89	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa terdapat 24 relawan yang memiliki skor dengan kategori sedang (62 – 92,5) dengan prosentase sebesar 16%. Sebanyak 126 relawan diketahui mendapatkan skor yang tergolong tinggi yaitu skor yang memiliki nilai lebih dari 93, dengan prosentase sebesar 84%, dan sebanyak 0% merupakan kategori dengan skor rendah. Berdasarkan data yang ada didalam kategorisasi, dapat disimpulkan bahwa relawan KSR Unit Perguruan Tinggi PMI di kota Semarang memiliki tingkat altruisme pada kategori tinggi.

Tabel 13 Kategorisasi Skor Data Komitmen Organisasi

No	Kategorisasi Skor	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah ($\leq 65,5$)	0	0%
2	Sedang (66 – 98,5)	94	62,7%

3	Tinggi (≥ 99)	56	37,3%
Total		89	100%

Berdasarkan data pada tabel, sebanyak 94 relawan dengan prosentase sebesar 62,7% merupakan kategori skor yang tergolong sedang. Sebanyak 56 relawan dengan prosentase 37,3% memiliki kecenderungan skor yang tergolong tinggi, dan dengan prosentase yang paling rendah sebesar 0% dengan jumlah 0 relawan masuk dalam kategori rendah. Dari data yang sudah didapatkan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa prosentase yang paling tinggi adalah 62,7% yang berarti bahwa tingkat komitmen organisasi relawan KSR Unit Perguruan Tinggi PMI di kota Semarang tergolong sedang.

3. Hasil Uji Asumsi

a) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang didapat oleh peneliti dapat berdistribusi secara normal atau tidak. Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian adalah teknik uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Berikut data hasil uji normalitas yang didapatkan dalam penelitian ini :

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Altruisme	Komitmen Organisasi
N		150	150
Normal	Mean	100,06	97,89

Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	8,953	10,229
Most	Absolute	,068	,144
Extreme	Positive	,068	,144
Differences	Negative	-,057	-,089
Test Statistic		,068	,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 ^c	,000 ^c

Berdasarkan tabel yang ada diatas, hasil uji normalitas pada variabel altruisme mendapatkan nilai Sig. sebesar 0,091, yang mana nilai 0,091 > 0,05. Hal ini menandakan bahwa data yang ada dalam variabel altruisme berdistribusi secara normal. Berbanding terbalik dengan variabel komitmen organisasi, nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi didapatkan sebesar 0,00 yang mana nilai 0,00 < 0,05. Hal ini berarti data dalam variabel komitmen organisasi tidak berdistribusi secara normal. Dari keseluruhan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi secara normal, karena salah satu variabel tidak memenuhi syarat signifikansi yaitu > 0,05.

b) Uji Linieritas

Tabel 15 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Ko Between (Combine	9479,73	37	256,209	4,696	,000
mit n d)					
me Groups Linearity	5929,39	1	5929,394	108,680	,000
n					

Org anis asi	Deviation from Linearity	3550,34 5	36	98,62 1	1,80 8	,01 0
* Altr uis me	Within Groups	6110,55 4	112	54,55 9		
	Total	15590,2 93	149			

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas tersebut, dapat dilihat nilai *linearity* pada variabel altruisme dan komitmen organisasi, menunjukkan nilai sebesar 0,00 dimana nilai $0,00 < 0,05$. Sedangkan, *devitiation from linearity* menunjukkan nilai sebesar $0,01 < 0,05$. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi *linierity* kurang dari 0,05 dan *devitiation from linierity* dengan nilai signifikansi $P > 0,05$. Namun, tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *devitiation from linierity* sebesar 0,01 yang mana kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak linier.

c) Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel altruisme (X) dan variabel komitmen organisasi (Y). Pada hasil uji asumsi yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat satu variabel yang tidak berdistribusi secara normal dan data yang tidak linier. Maka dari itu, uji hipotesis yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi Spearman Rho. Adapun ketentuan yang berlaku dalam menggunakan teknik Spearman Rho. diantaranya yaitu, apabila nilai Sig. (2tailed) $< 0,01$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan

yang signifikan pada kedua variabel yang diuji, sebaliknya apabila nilai Sig. (2 tailed) > 0,01 maka dapat dikatakan bahwa tidak ditemukan hubungan yang signifikan pada kedua variabel yang telah diujikan. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan positif antara altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi PMI di Kota Semarang”.

Menurut Sugiyono (2015: 231) menyebutkan bahwa untuk mempermudah penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 16 Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis :

Tabel 17 Hasil Uji Hipotesis menggunakan *Spearman Rho*.

Correlations

			Altruisme	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Altruisme	Correlation Coefficient	1,000	,588**
		Sig. (2-tailed)	.	,000

	N	150	150
Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	,588**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	150	150

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

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi yang didapatkan oleh variabel altruisme dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,00, yang mana $0,00 < 0,01$. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Di dalam koefisien korelasi, apabila besarnya koefisien korelasi berada pada 1 atau -1 maka koefisien tersebut akan tergolong memiliki hubungan yang kuat, sedangkan apabila nilai koefisien mendekati 0 maka hubungan tergolong lemah. Berdasarkan hasil pada tabel diatas, nilai koefisiensi yang didapat sebesar 0,588 dimana dalam tabel tingkat hubungan nilai tersebut tergolong sedang. Koefisien korelasi dalam tabel di atas menunjukkan korelasi positif yang mana dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan searah, sehingga apabila tingkat altruismenya tinggi maka tingkat komitmen organisasinya juga tinggi.

d) Uji Determinasi R^2 (R Squared)

Koefisien determinasi R^2 merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiarto, 2006: 259). Nilai R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Semakin tinggi nilai koefisien

determinasi maka akan semakin baik kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan hubungan dengan variabel terikat. Besaran nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 (tidak ada relasi) sampai 1 (relasi sempurna). Koefisien determinasi hanya memberikan gambaran eksistensi dan kekuatan hubungan antara variabel bebas dan terikat tanpa menilai sifat relasi tersebut. (Harinaldi, 2005: 220)

Tabel 18 Hasil Uji Determinasi R²

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Altruisme	,617	,380	,780	,608

Berdasarkan tabel di atas, besarnya nilai R Squared yang dihasilkan sebesar 0,38 hal ini berarti 38% variabel komitmen organisasi pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi PMI Kota Semarang dapat dipengaruhi oleh variabel altruisme. Sedangkan sisanya, 72% (100% - 38%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Variabel lain yang bisa menjadi prediktor dari komitmen organisasi yaitu jenis kelamin, kepribadian, pengalaman berorganisasi, ruang lingkup organisasi, dan peran dalam organisasi.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara altruisme dan komitmen organisasi pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi PMI di kota Semarang. Subjek dalam penelitian ini adalah 150 relawan pada KSR Unit Perguruan Tinggi di Kota Semarang. Subjek dalam penelitian ini mayoritas adalah perempuan dengan rentang usia 18-24 tahun.

Distribusi data pada penelitian ini cenderung tidak normal, dikarenakan salah satu variabel tidak dapat memenuhi syarat signifikansi $> 0,05$. Apabila data tidak berdistribusi normal maka, uji hipotesis yang dilakukan menggunakan teknik Spearman Rho. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara altruisme dan komitmen organisasi. Uji hipotesis menunjukkan nilai Sig. (2 tailed) sebesar $0,00 < 0,01$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dua variabel. Kuatnya hubungan antar dua variabel dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi (r) yang didapat ialah 0,588, sehingga dapat dikatakan hubungan yang dimiliki variabel altruisme dan komitmen organisasi termasuk dalam kategori sedang. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa ada hubungan positif antara altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi PMI di Kota Semarang.

Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa sebagian besar subjek memiliki altruisme yang tergolong tinggi dibuktikan dengan prosentase yang didapat sebesar 84% yang berarti subjek merupakan relawan yang bertindak sukarela dalam menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun. Hal ini didukung oleh penelitian dari Laila (2015: 4) bahwa individu yang altruis merupakan individu yang bersedia menolong siapapun tanpa harus diminta dan tanpa pamrih serta individu menolong orang karena ingin berbagi atau bermanfaat untuk orang lain. Hal ini sesuai dengan hadis Nabi saw yang berbunyi “*sebaik-baiknya manusia ialah yang bermanfaat bagi yang lain*” (HR. Thabrani). Kemudian, komitmen organisasi relawan memperoleh kategori sedang dibuktikan dengan prosentase yang didapat sebesar 62,7%, hal ini menjadikan relawan bersedia berusaha keras mencapai tujuan organisasi, dan keinginannya untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari Jatmiko (2015: 7) yang memaparkan bahwa motivasi individu dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan berkorelasi positif terhadap komitmen organisasinya.

Seperti yang diungkapkan oleh Steers & Poter (Arrasyidu, 2018: 8) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang adalah faktor personal. Faktor personal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya ialah motivasi atau dorongan pribadi. Dorongan pribadi yang digambarkan dalam penelitian ini ialah bahwa individu yang tergabung dalam KSR merupakan individu yang altruis atau individu yang memiliki dorongan untuk menolong orang lain tanpa pamrih.

Menurut Sarwono (2009, dalam Laila, 2015: 5) individu yang memiliki sifat altruisme merupakan orang yang senang menolong orang lain dan memberikan apa-apa yang bermanfaat saat orang lain dalam kesulitan karena hal tersebut dapat menimbulkan perasaan positif dalam diri penolong. Perasaan positif menurut Seligman (2005, dalam Wulandari, 2015: 49) adalah kebahagiaan yang dirasakan oleh individu dan aktivitas positif yang disukai individu. Kebahagiaan ini memiliki keterkaitan dengan altruisme yang mana diungkapkan oleh Iryana (2015: 9) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara altruisme terhadap kebahagiaan. Hal ini menunjukkan semakin positif perilaku altruisme maka semakin tinggi juga kebahagiaannya, sebaliknya jika perilaku altruisme rendah maka semakin rendah juga kebahagiaannya. Selain itu, kebahagiaan juga memiliki keterkaitan dengan keterikatan organisasi.

Menurut Chinanti dan Siswati (2018: 199) keterikatan anggota terhadap organisasi merupakan kemampuan anggota untuk mengekspresikan dan melibatkan diri baik secara kognitif, emosional, maupun fisik. Dalam penelitian Chinanti dan Siswati (2018) juga memaparkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan terhadap keterikatan anggota terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan semakin positif kebahagiaan maka semakin tinggi juga keterikatannya terhadap organisasi. Keterikatan tersebut merupakan gambaran keterlibatan individu dalam setiap tugas atau pekerjaan pada organisasi yang menaunginya. Hal

tersebut juga didukung oleh penelitian dari Utama (2018: 57) yang menyebutkan bahwa ada hubungan yang positif antara altruisme dengan keterikatan kerja pada relawan PMI Banjarbaru. Mowday, Steers, dan Porter (dikutip dalam Arrasyidu, 2018: 7) menyebutkan bahwa keterlibatan atau keikutsertaan untuk menghimpun upaya sebaik mungkin demi kepentingan organisasi merupakan salah satu aspek yang mendukung komitmen organisasi.

Dari beberapa penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi perilaku altruisme individu maka akan memberikan perasaan positif seperti kebahagiaan. Kebahagiaan ini akan mempengaruhi keterlibatan atau keikutsertaan anggota dalam setiap tugas-tugas yang dijalankan organisasi. Keterlibatan anggota baik secara kognitif, emosional, maupun fisik menggambarkan bahwa anggota bersungguh-sungguh menghimpun upaya demi kepentingan organisasi. Keterlibatan anggota di organisasinya merupakan gambaran dari keterikatan mereka terhadap organisasi. Semakin anggota terlibat dalam setiap tugas yang diberikan organisasi maka anggota tersebut akan terikat. Keterikatan ini akan mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi yang diikutinya. Oleh karena itu, dari beberapa penelitian tersebut menguatkan temuan peneliti, bahwa antara perilaku altruisme dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif, yaitu semakin tinggi altruismenya maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Secara keseluruhan, penelitian ini memiliki keterbatasan seperti tidak normalnya data yang berdistribusi pada salah satu variabel yakni komitmen organisasi. Keterbatasan dalam penelitian ini hendaknya dapat menjadi pembelajaran untuk penelitian selanjutnya agar lebih bisa mengantisipasi hambatan tersebut supaya hasil penelitian selanjutnya dapat maksimal.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi PMI Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara altruisme dengan komitmen organisasi relawan dengan nilai koefisien korelasi 0,5888 sehingga dapat dikatakan hubungan yang dimiliki variabel altruisme dan komitmen organisasi termasuk dalam kategori sedang. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara altruisme dengan komitmen organisasi. Hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada hubungan antara altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi di kota Semarang terbukti.

B. SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang hubungan antara altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan KSR Unit Perguruan Tinggi di kota Semarang, penulis memberikan saran sebagai berikut.

1. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang altruisme dan komitmen organisasi pada relawan serta dapat mempertajam penelitian dengan metode kualitatif atau eksperimen. Selain itu, perlu juga dilakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang bisa menjadi prediktor dari komitmen organisasi seperti jenis kelamin, kepribadian, pengalaman berorganisasi, ruang lingkup organisasi, dan peran dalam organisasi.

2. Saran Bagi KSR Unit Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk memberikan gambaran bagaimana hubungan altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan. Selain itu, KSR Unit Perguruan Tinggi dalam pengelolaan sumber daya relawannya dapat meningkatkan perhatian pada dorongan personal relawan sehingga motivasi relawan untuk menolong orang lain dapat meningkat serta tersalurkan melalui kegiatan dan tugas-tugas kepalangmerahan yang ada di KSR Unit Perguruan Tinggi.

Daftar Pustaka

- Arrasyidu, H. (2018). *Hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Ayuni, Zahrah. (2017). *Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas* (edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan validitas* (edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chairy, L. S. (2002). Seputar komitmen organisasi. *Makalah disampaikan dalam ccara silaturrahiem angkatan*, 86.
- Chinanti, D. W. P., & Siswati, S. (2018). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan pt. dwi prima sentosa Mojokerto. *Empati*, 7(3), 199-205.
- Febriansyah, G., & NRH, Frieda. (2018). *Hubungan antara efikasi diri dengan altruisme pada relawan Palang Merah Indonesia* (Doctoral dissertation, Undip).
- Harinaldi. (2005). *Prinsip-prinsip statistika untuk teknik dan sains*. Jakarta: Erlangga.

- Herdiansyah, Haris. (2015) *Metodologi penelitian kualitatif untuk ilmu psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hermaningrum, R. (2017). *Pengaruh penyajian film bertema persahabatan terhadap altruisme pada remaja akhir*. (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Hunaini, H. (2012). *Hubungan antara kecerdasan emosional dengan perilaku altruistik pada siswa SMAN 1 Bangil* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ingarianti, Tri Muji (2015). Pengembangan Alat Ukur Organisasi. *Jurnal RAP UNP*, 6 (1).
- Jannah, M. (2016). *Konsep altruisme dalam perspektif alquran kajian integratif antara Islam dan psikologi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Jatmiko, E. D. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1).
- Laila, K. N., & Asmarany, A. I. (2015). Altruisme pada relawan perempuan yang mengajar anak berkebutuhan khusus di yayasan anak jalanan bina insan mandiri. *Jurnal Psikologi*, 8(1).
- Maryam, S. (2015). *Self efficacy anak didik masyarakat di Lapas Anak Kelas IIA Blitar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

- Mu'minah, Nisa'ul. (2018). *Pengaruh faktor-faktor altruisme terhadap perilaku berinfaq pada Majelis Ta'lim Masjid Nurul Ashri Deresan*. Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Mustafa EQ, Zaenal. (2009). *Mengurai variabel hingga instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). *Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Pangestu, A. A., & Rahardjo, M. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Pangestu, J. P. (2016). Hubungan motivasi dan kepuasan relawan pada organisasi seni. *Jurnal Tata Kelola Seni*, 2(2), 35-48.
- Prabawati, I. N. (2017). Meaningful work dan work engagement terhadap komitmen organisasi pada relawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1).
- Pratomo, D. S., & Astuti, E. Z. (2015). Analisis regresi dan korelasi antara pengunjung dan pembeli terhadap nominal pembelian di Indomaret Kedungmundu Semarang dengan Metode Kuadrat Terkecil. *Jurnal Statistika*, 1(1), 3.
- Robet, R. (2015). Altruisme, solidaritas dan kebijakan sosial. Masyarakat: *Jurnal Sosiologi*, 18(1), 1-18.

- Sakinah, Tazkiyatul. (2018). *Altruisme pada relawan Palang Merah Indonesia*. (Skripsi, Universitas Sunan Ampel Surabaya)
- Sari, R. L. (2018). Komitmen organisasi pada dosen generasi milenial. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 153-164.
- Sarwono, Jonathan. (2018). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif (edisi 2)*. Yogyakarta: Suluh Media.
- Sears David, O., Letitia Anne Peplau, Shelley E. Taylor. (2009). *Psikologi Sosial edisi Kedua Belas*. Terjemahan Tri Wibowo B.S. Jakarta: Kencana.
- Sejarah PMI <http://www.pmi.or.id/index.php/tentang-kami/sejarah-pmi.html> diakses 09 Desember 2019 pukul 18.10 WIB
- Setiawan, M. B., & Sugiarti, L. R. (2013). Altruisme Ditinjau dari Empati pada Siswa SMK. *Fakultas Psikologi Universitas Semarang*. Terarsip <http://ilib.usm.ac.id/sipp/doc/jurnal/F,111>.
- Shihab, Quraish. (2009). *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Sudarma, Momon. (2008). *Sosiologi untuk kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sugiarto, Dergibson Siagian. (2006). *Metode stasistika untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Sugiono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suryabrata, Sumardi. (2005). *Alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisni, S. (2014). *Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Di Daerah Boyolali)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Tanau, F. O. (2016). *Perbedaan tingkat kecenderungan perilaku altruisme pada dewasa awal dan dewasa madya*. (Doctoral dissertation, Sanata Dharma University).
- Utama, D. W., Dewi, R. S., & Zwagery, R. V. (2020). Hubungan antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja pada anggota relawan pmi banjarbaru. *Kognisia prodi Psikologi FK ULM*, 1(2), 55-59.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. (2014). *Perilaku organisasi*. Malang: Tim UB Press
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 10 (1), 41-52
- Yunico, A., Lukmawati, L., & Botty, M. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan perilaku altruistik pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan DIII Perbankan

Syariah Angkatan 2013 UIN Raden Fatah Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 2(2).

Lampiran 1: *Blue Print* Skala Altruisme

No	Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1.	Kognitif	a. Individu mampu memahami kondisi orang lain	<p>1. Saya adalah orang yang benar-benar mengerti orang lain</p> <p>2. Saya tahu apa yang harus saya lakukan saat orang lain dalam kesulitan.</p> <p>3. Saya paham bagaimana rasanya punya masalah yang besar sehingga saya mampu memahami keadaan orang yang punya masalah besar juga.</p>	<p>7. Saya sulit memahami masalah orang lain.</p> <p>8. Saya bingung bagaimana memahami keadaan orang lain sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk tahu bahwa ia membutuhkan pertolongan.</p> <p>9. Saya kesulitan membedakan mana orang yang mengalami kesusahan mana yang tidak.</p>
		b. Individu	4. Pada saat	10. Saya sulit

		<p>vidu mam pu men yada ri bah wa oran g lain mem butu hkan pert olon gann ya</p>	<p>orang lain dalam kesulitan, saya merasa harus segera memberikan bantuan.</p> <p>5. Ketika ada orang yang terlihat bingung, saya tergerak untuk langsung menanyakan apa yang bisa saya bantu.</p> <p>6. Saat teman saya kepalanya berdarah, saya merasa harus segera memberikan pertolongan.</p>	<p>menyadari bahwa orang lain membutuhkan pertolongan.</p> <p>12. Saya membutuhkan waktu yang lama untuk menyadari bahwa seseorang sedang dalam kesulitan.</p> <p>11.Saya bingung ketika melihat teman terluka.</p>
		<p>c. Indi vidu mem</p>	<p>13. Saya meyakini bahwa setiap</p>	<p>19. Setiap orang saya yakin bisa berkembang</p>

		iliki keyakinan bahwa orang lain membutuhkan bantuan	<p>manusia tidak dapat hidup sendiri sehingga membutuhkan bantuan dari orang lain.</p> <p>14. Saya percaya setiap manusia memiliki kesulitan, sehingga mereka membutuhkan bantuan.</p> <p>15. Saya yakin di lingkungan masyarakat masih banyak orang yang harus dibantu.</p>	<p>sendiri, sehingga saya tidak perlu membantunya.</p> <p>20. Saya ragu apakah orang lain yang punya masalah membutuhkan bantuan saya.</p> <p>21. Bagi saya, permasalahan di masyarakat adalah urusan pemerintah sehingga saya tidak perlu memberikan bantuan.</p>
2.	Afektif	a. Individu mampu merasakan apa yang	16. Saya ikut merasa senang saat teman	22. Saya sulit untuk merasa berduka terhadap

		dirasakan oleh orang lain	<p>saya wisuda.</p> <p>17. Penderitaan orang lain adalah penderitaan saya juga sebagai sesama manusia.</p> <p>18. Saya merasa sakit melihat orang lain kesakitan</p>	<p>musibah yang menimpa orang lain.</p> <p>23. Tangisan orang lain sulit untuk menyentuh perasaan saya.</p> <p>24. Saya biasa saja melihat orang tertimpa musibah.</p>
		b. Individu merasa iba dan peduli terhadap kondisi orang lain	<p>25. Saya merasa kasihan ketika ada pengemis yang datang</p> <p>26. Kepedulian saya kepada orang lain ditunjukkan dengan pertolongan</p>	<p>31. Saya <i>cuek</i> terhadap masalah orang lain.</p> <p>32. Saat teman mengalami kesulitan, saya menjauhinya.</p> <p>33. Saya</p>

			<p>yang saya berikan kepadanya.</p> <p>27. Saya akan menolong siapapun karena saya peduli.</p>	<p>membiarkan orang lain yang sedang kesusahan.</p>
		<p>c. Individu merasa ingin menolong orang lain</p>	<p>28. Saya merasa ingin memudahkan kesulitan orang lain.</p> <p>29. Saat ada orang pingsan, saya ingin secepatnya memberikan pertolongan pertama.</p> <p>30. Saat melihat seseorang terjatuh, saya</p>	<p>34. Penyelesaian masalah itu urusan pribadi masing-masing individu, saya tidak ingin ikut campur.</p> <p>35. Seseorang yang jatuh biar diurus orang lain.</p> <p>36. Bagi saya kesulitan orang lain itu merepotkan.</p>

			ingin segera mengobatinya.	
3.	Tindakan	a. Individu memberikan pertolongan didasari keinginan dari dalam diri	<p>37. Saya menolong orang lain berdasarkan keinginan diri saya sendiri.</p> <p>38. Meskipun teman melarang saya menolong orang yang tidak dikenal, saya tetap menolongnya.</p> <p>39. Saya segera memberikan bantuan kepada orang yang membutuhkan tanpa melihat orang lain memberikan bantuan juga</p>	<p>43. Saya menolong orang lain menunggu perintah terlebih dahulu.</p> <p>44. Saya menolong orang lain berdasarkan dorongan dari teman.</p> <p>45. Saat menolong orang lain, saya akan melihat dulu siapa saja yang akan menolongnya juga.</p>

			atau tidak.	
		b. Individu memberikan pertolongan untuk meredakan beban orang lain.	<p>40. Saya membantu orang lain agar mempermudah kesulitannya</p> <p>41. Memberikan pertolongan sesegera mungkin kepada orang lain menurut saya dapat membantu mengurangi bebannya.</p> <p>42. Pertolongan yang saya berikan untuk meringankan beban sesama manusia sebagai makhluk sosial.</p>	<p>46. Saya mengharapkan balasan atas pertolongan yang saya berikan.</p> <p>47. Memberikan pertolongan bagi saya dapat memperlancar rezeki saya.</p> <p>48. Pertolongan yang saya berikan untuk meningkatkan nama baik saya di masyarakat.</p>

		<p>c. Individu memberikan pertolongan tanpa menuntut imbalan.</p>	<p>49. Saya membantu orang lain meskipun tak mendapatkan keuntungan apapun.</p> <p>50. Saya menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun.</p> <p>51. Saya menolong orang lain dan orang tersebut memberikan uang, saya menolaknya.</p>	<p>52. Saya bertanya terlebih dahulu tentang apa yang akan saya dapat ketika saya memberikan bantuan.</p> <p>53. Saya menolong orang lain jika memberikan keuntungan untuk diri saya.</p> <p>54. Jika menghasilkan uang, sebisa mungkin saya akan menolong orang lain.</p>
--	--	---	---	--

Lampiran 2: *Blue Print* Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek	Indikator	<i>Favoreble</i>	<i>Unfavoreble</i>
1.	Keyakinan terhadap nilai-nilai dalam organisasi	a. Individu merasa visi diri dengan visi organisasi sejalan.	<p>1. Tujuan yang dimiliki KSR adalah tujuan saya juga.</p> <p>2. Saya merasa sejalan dengan tujuan yang dimiliki KSR ini.</p> <p>3. Nilai-nilai yang ada di KSR sesuai dengan nilai-nilai yang ada di hidup saya.</p>	<p>7. Tujuan KSR berbeda dengan tujuan saya.</p> <p>8. Saya tidak peduli dengan tujuan yang dimiliki KSR karena tidak sesuai dengan tujuan saya.</p> <p>9. Saya merasa nilai-nilai yang ada di KSR bertentangan dengan nilai-nilai dalam hidup saya.</p>
		b. Individu mampu menaati aturan	4. Saya melaksanakan apa yang menjadi	10. Saya mengabaikan keputusan dalam

		organisasi dengan baik	keputusan KSR. 5. Menurut saya semua peraturan dalam KSR harus dipatuhi. 6. Kebijakan-kebijakan KSR sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan sehingga saya melaksanakannya.	KSR. 11. Peraturan di KSR sangat menghambat saya, sehingga adakalanya saya langgar. 12. Saya <i>cuek</i> terhadap kebijakan KSR karena jauh dari apa yang saya harapkan.
2.	Kesediaan berusaha sebaik mungkin untuk perusahaan	a. Individu ikut merealisasikan tujuan organisasi.	13.Saya berusaha terlibat penuh di setiap tugas demi tercapainya tujuan KSR.	19. Ada hal lain yang lebih penting sehingga saya kurang terlibat dalam setiap tugas yang diberikan.

	an		<p>14. Saya merasa keberhasilan dan kegagalan KSR menjadi tanggung jawab saya juga.</p> <p>15. Saya rela memperpanjang waktu bertugas demi tercapainya tujuan KSR.</p>	<p>20. Keberhasilan dan kegagalan KSR bukan urusan saya.</p> <p>21. Saya hanya mau mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.</p>
		<p>b. Individu mampu memenuhi tugas dan fungsinya di organisasi</p>	<p>16. Tugas yang diberikan KSR dapat saya selesaikan tepat waktu.</p> <p>17. Saat KSR</p>	<p>22. Saya biasa mengerjakan tugas dari KSR melebihi <i>deadline</i>.</p> <p>23. Saya kesulitan melaksanakan tugas dari KSR.</p>

			<p>memberikan tugas, saya siap melaksanakannya seoptimal mungkin.</p> <p>18. Semua tugas yang diberikan kepada saya adalah kepercayaan dari KSR, saya harus bertanggung jawab mengerjakannya.</p>	<p>24. Tugas yang diberikan KSR menghambat saya.</p>
3.	Kemauan yang kuat untuk tetap berada di organisasi	a. Individu tidak tertarik berpindah ke organisasi lain	<p>25. Walaupun ada organisasi yang memberikan penawaran menarik, saya akan tetap di</p>	<p>31. Saya akan mengundurkan diri jika ada penawaran yang lebih menarik dari organisasi lain.</p> <p>32. Ada alternatif</p>

			<p>KSR.</p> <p>26. Selama di KSR, saya merasa nyaman sehingga tidak ingin berpindah ke organisasi lain.</p> <p>27. Bagi saya KSR adalah yang terbaik, saya tidak ingin berpindah ke organisasi lain.</p>	<p>organisasi lain yang bisa memberikan saya kenyamanan dalam bertugas.</p> <p>33Bagi saya, berpindah-pindah organisasi bukan suatu masalah justru akan menambah pengalaman.</p>
		b. Individu bersedia bertahan di organisasi dalam situasi dan	<p>28. Meskipun banyak hambatan, saya akan berusaha bertahan di KSR.</p>	<p>34. Terlalu banyak hambatan sehingga saya ingin keluar dari KSR.</p> <p>35.Kesulitan yang</p>

		kondisi apapun	<p>29. Kesulitan yang saya alami tidak membuat saya putus asa sehingga saya akan tetap bertahan di KSR sampai kapanpun.</p> <p>30. Saya berusaha bertahan di KSR meskipun tugasnya berat.</p>	<p>saya alami membuat saya ingin mengundurkan diri dari KSR.</p> <p>36. Saya sedang mencari lowongan di organisasi lain yang tugasnya jauh lebih ringan.</p>
--	--	----------------	---	--

Lampiran 3: Skala Uji Coba

PENGANTAR

Dengan Hormat,

Perkenalkan, saya Nur Khakiki, mahasiswi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang. Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan tugas akhir maka saya mengharapkan partisipasi Saudara/i untuk mengisi skala penelitian ini serta mengisi identitas Anda dilembar yang telah tersedia. Saya memerlukan sejumlah data yang dapat diperoleh dengan kerjasama dari Saudara/i untuk mengisi skala yang telah disediakan dalam bentuk pernyataan.

Informasi yang diberikan akan sangat berguna apabila Saudara/i memberikan jawaban yang spontan, jujur, dan apa adanya. Tidak ada jawaban benar atau salah, maka silakan memberikan jawaban yang paling sesuai dengan diri Saudara/i. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja.

Setiap jawaban yang diberikan dalam skala ini merupakan bantuan yang berharga bagi penelitian ini, atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Semarang, 20 Februari 2020

Peneliti

LEMBAR PERNYATAAN KESEDIAAN

Setelah membaca dan memahami informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sdri. Nur Khakiki, saya bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Saya berpartisipasi secara sukarela dan tanpa paksaan atau tekanan dari pihak tertentu.

Semua jawaban yang saya berikan dalam skala penelitian ini merupakan jawaban yang jujur dan murni berasal dari diri saya yang sesungguhnya. Saya mengizinkan peneliti untuk menggunakan jawaban-jawaban yang saya berikan untuk kepentingan penelitian ini.

Menyetujui,

.....,2020

(Tanda Tangan)

IDENTITAS

Nama/ Inisial (boleh disamarkan) :

.....

Usia :Tahun

Jenis Kelamin (L/P) :

.....

Tempat & Tanggal Lahir :

.....

Jurusan/Perguruan Tinggi :

.....

Bergabung di KSR tahun :

.....

PETUNJUK PENGISIAN

Skala ini terdiri dari 90 pernyataan. Baca dan pahami pernyataan tersebut dengan memberikan tanda *check list* (√) pada jawaban yang paling sesuai untuk menggambarkan kondisi Anda saat ini. Dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Kerjakanlah secara langsung pada lembar skala yang telah disediakan. Dalam mengerjakan skala ini, setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang dianggap benar atau salah. Jawablah dengan spontan dan jujur sesuai dengan keadaan Anda saat ini serta pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat.

=Selamat Mengerjakan=

PERNYATAAN A

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya adalah orang yang benar-benar mengerti orang lain				
2	Saya tahu apa yang harus saya lakukan saat orang lain dalam kesulitan.				
3	Saya paham bagaimana rasanya punya masalah besar sehingga saya mampu memahami keadaan orang yang punya masalah besar juga.				
4	Pada saat orang lain dalam kesulitan, saya merasa harus segera memberikan bantuan.				
5	Ketika ada orang yang terlihat bingung, saya sadar bahwa dia membutuhkan bantuan.				
6	Saat teman saya kepalanya berdarah, saya merasa harus segera memberikan				

	pertolongan.				
7	Saya sulit memahami masalah orang lain.				
8	Saya bingung bagaimana memahami keadaan orang lain sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk tahu bahwa ia membutuhkan pertolongan.				
9	Saya kesulitan membedakan mana orang yang mengalami kesusahan mana yang tidak.				
10	Saya sulit menyadari bahwa teman saya membutuhkan pertolongan.				
11	Saya bingung ketika melihat teman terluka.				
12	Saya membutuhkan waktu yang lama untuk menyadari bahwa teman saya sedang kesulitan.				
13	Saya meyakini bahwa setiap manusia tidak dapat hidup sendiri sehingga membutuhkan bantuan dari				

	orang lain.				
14	Saya percaya setiap manusia memiliki kesulitan, sehingga mereka membutuhkan bantuan.				
15	Saya yakin di lingkungan masyarakat masih banyak orang yang harus dibantu.				
16	Saya ikut merasa senang saat teman saya wisuda.				
17	Penderitaan orang lain adalah penderitaan saya juga sebagai sesama manusia.				
18	Saya merasa sakit melihat orang lain kesakitan				
19	Setiap orang saya yakin bisa berkembang sendiri, sehingga saya tidak perlu membantunya.				
20	Saya ragu apakah orang lain yang punya masalah membutuhkan bantuan saya.				
21	Bagi saya, permasalahan di masyarakat adalah urusan				

	pemerintah sehingga saya tidak perlu memberikan bantuan.				
22	Saya sulit untuk merasa berduka terhadap musibah yang menimpa orang lain.				
23	Tangisan orang lain sulit untuk menyentuh perasaan saya.				
24	Saya merasa biasa saja melihat orang tertimpa musibah.				
25	Saya merasa kasihan ketika ada pengemis yang datang				
26	Kepedulian saya kepada orang lain ditunjukkan dengan pertolongan yang saya berikan kepadanya.				
27	Saya akan menolong siapapun karena saya peduli.				
28	Saya merasa ingin memudahkan kesulitan orang lain.				
29	Saat ada orang pingsan, saya				

	merasa ingin secepatnya memberikan pertolongan pertama.				
30	Saat melihat seseorang terjatuh, saya ingin segera mengobatinya.				
31	Saya <i>cuek</i> terhadap masalah orang lain.				
32	Saat teman mengalami kesulitan, saya menjauhinya.				
33	Saya membiarkan orang lain yang sedang kesusahan.				
34	Penyelesaian masalah itu urusan pribadi masing-masing individu, saya tidak ingin ikut campur.				
35	Seseorang yang jatuh biar diurus orang lain.				
36	Bagi saya kesulitan orang lain itu merepotkan.				
37	Saya menolong orang lain berdasarkan keinginan diri saya sendiri.				

38	Meskipun teman melarang saya menolong orang yang tidak dikenal, saya tetap menolongnya.				
39	Saya segera memberikan bantuan kepada orang yang membutuhkan tanpa melihat orang lain memberikan bantuan juga atau tidak.				
40	Saya membantu orang lain agar mempermudah kesulitannya				
41	Memberikan pertolongan sesegera mungkin kepada orang lain menurut saya dapat membantu mengurangi bebannya.				
42	Pertolongan yang saya berikan untuk meringankan beban sesama manusia sebagai makhluk sosial.				
43	Saya menolong orang lain menunggu perintah terlebih dahulu.				
44	Saya menolong orang lain				

	berdasarkan dorongan dari teman.				
45	Saat menolong orang lain, saya akan melihat dulu siapa saja yang akan menolongnya juga.				
46	Saya mengharapkan balasan atas pertolongan yang saya berikan.				
47	Memberikan pertolongan bagi saya dapat memperlancar rezeki saya.				
48	Pertolongan yang saya berikan untuk meningkatkan nama baik saya di masyarakat.				
49	Saya membantu orang lain meskipun tak mendapatkan keuntungan apapun.				
50	Saya menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun.				
51	Saya menolong orang lain dan orang tersebut memberikan uang, saya				

	menolaknya.				
52	Saya bertanya terlebih dahulu tentang apa yang akan saya dapat ketika saya memberikan bantuan.				
53	Saya menolong orang lain jika memberikan keuntungan untuk diri saya.				
54	Jika menghasilkan uang, sebisa mungkin saya akan menolong orang lain.				

PERNYATAAN B

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Tujuan yang dimiliki KSR adalah tujuan saya juga.				
2	Saya merasa sejalan dengan tujuan yang dimiliki KSR ini.				
3	Nilai-nilai yang ada di KSR sesuai dengan nilai-nilai yang ada di hidup saya.				
4	Saya melaksanakan apa yang menjadi keputusan KSR.				
5	Menurut saya semua peraturan dalam KSR harus dipatuhi.				
6	Kebijakan-kebijakan KSR sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan sehingga saya melaksanakannya.				
7	Tujuan KSR berbeda				

	dengan tujuan saya.				
8	Saya tidak peduli dengan tujuan yang dimiliki KSR karena tidak sesuai dengan tujuan saya.				
9	Saya merasa nilai-nilai yang ada di KSR bertentangan dengan nilai-nilai dalam hidup saya.				
10	Saya mengabaikan keputusan dalam KSR.				
11	Peraturan di KSR menghambat saya, sehingga adakalanya saya langgar.				
12	Saya <i>cuek</i> terhadap kebijakan KSR karena jauh dari apa yang saya harapkan.				
13	Saya berusaha terlibat penuh di setiap tugas demi tercapainya tujuan KSR.				

14	Saya merasa keberhasilan dan kegagalan KSR menjadi tanggung jawab saya juga.				
15	Saya rela memperpanjang waktu bertugas demi tercapainya tujuan KSR.				
16	Tugas yang diberikan KSR dapat saya selesaikan tepat waktu.				
17	Saat KSR memberikan tugas, saya siap melaksanakannya seoptimal mungkin.				
18	Semua tugas yang diberikan kepada saya adalah kepercayaan dari KSR, saya harus bertanggung jawab mengerjakannya				
19	Ada hal lain yang lebih penting sehingga saya kurang terlibat dalam setiap tugas yang				

	diberikan.				
20	Keberhasilan dan kegagalan KSR bukan urusan saya.				
21	Saya hanya mau mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.				
22	Saya biasa mengerjakan tugas KSR melebihi <i>deadline</i> .				
23	Saya kesulitan melaksanakan tugas dari KSR.				
24	Tugas yang diberikan KSR menghambat saya.				
25	Walaupun ada organisasi yang memberikan penawaran menarik, saya akan tetap di KSR.				
26	Selama di KSR, saya merasa nyaman sehingga tidak ingin berpindah ke organisasi lain.				

27	Bagi saya KSR adalah yang terbaik, saya tidak ingin berpindah ke organisasi lain.				
28	Meskipun banyak hambatan, saya akan berusaha bertahan di KSR.				
29	Kesulitan yang saya alami tidak membuat saya putus asa sehingga saya akan tetap bertahan di KSR sampai kapanpun.				
30	Saya berusaha bertahan di KSR meskipun tugasnya berat.				
31	Saya akan mengundurkan diri jika ada penawaran yang lebih menarik dari organisasi lain.				
32	Ada alternatif organisasi lain yang bisa memberikan saya kenyamanan dalam				

	bertugas.				
33	Bagi saya, berpindah-pindah organisasi bukan suatu masalah justru akan menambah pengalaman.				
34	Terlalu banyak hambatan sehingga saya ingin keluar dari KSR.				
35	Kesulitan yang saya alami membuat saya ingin mengundurkan diri dari KSR.				
36	Saya sedang mencari lowongan di organisasi lain yang tugasnya jauh lebih ringan.				

Lampiran: 4 Skala Penelitian

PENGANTAR

Dengan Hormat,

Perkenalkan, saya Nur Khakiki, mahasiswi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang. Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan tugas akhir maka saya mengharapkan partisipasi Saudara/i untuk mengisi skala penelitian ini serta mengisi identitas Anda dilembar yang telah tersedia. Saya memerlukan sejumlah data yang dapat diperoleh dengan kerjasama dari Saudara/i untuk mengisi skala yang telah disediakan dalam bentuk pernyataan.

Informasi yang diberikan akan sangat berguna apabila Saudara/i memberikan jawaban yang spontan, jujur, dan apa adanya. Tidak ada jawaban benar atau salah, maka silakan memberikan jawaban yang paling sesuai dengan diri Saudara/i. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja.

Setiap jawaban yang diberikan dalam skala ini merupakan bantuan yang berharga bagi penelitian ini, atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Semarang, 23 Februari 2020

Peneliti

LEMBAR PERNYATAAN KESEDIAAN

Setelah membaca dan memahami informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sdri. Nur Khakiki, saya bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Saya berpartisipasi secara sukarela dan tanpa paksaan atau tekanan dari pihak tertentu.

Semua jawaban yang saya berikan dalam skala penelitian ini merupakan jawaban yang jujur dan murni berasal dari diri saya yang sesungguhnya. Saya mengizinkan peneliti untuk menggunakan jawaban-jawaban yang saya berikan untuk kepentingan penelitian ini.

Menyetujui,

.....,2020

(Tanda Tangan)

IDENTITAS

Nama/ Inisial (boleh disamarkan) :

.....

Usia :Tahun

Jenis Kelamin (L/P) :

.....

Tempat & Tanggal Lahir :

.....

Jurusan/Perguruan Tinggi :

.....

Bergabung di KSR tahun :

.....

PETUNJUK PENGISIAN

Skala ini terdiri dari 64 pernyataan. Baca dan pahami pernyataan tersebut dengan memberikan tanda *check list* (√) pada jawaban yang paling sesuai untuk menggambarkan kondisi Anda saat ini. Dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Kerjakanlah secara langsung pada lembar skala yang telah disediakan. Dalam mengerjakan skala ini, setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang dianggap benar atau salah. Jawablah dengan spontan dan jujur sesuai dengan keadaan Anda saat ini serta pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat.

=Selamat Mengerjakan=

PERNYATAAN A

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya adalah orang yang benar-benar mengerti orang lain				
2	Saya tahu apa yang harus saya lakukan saat orang lain dalam kesulitan.				
3	Pada saat orang lain dalam kesulitan, saya merasa harus segera memberikan bantuan.				
4	Saat teman saya kepalanya berdarah, saya merasa harus segera memberikan pertolongan.				
5	Saya meyakini bahwa setiap manusia tidak dapat hidup sendiri sehingga membutuhkan bantuan dari orang lain.				
6	Saya percaya setiap manusia memiliki kesulitan, sehingga				

	mereka membutuhkan bantuan.				
7	Saya yakin di lingkungan masyarakat masih banyak orang yang harus dibantu.				
8	Saya ikut merasa senang saat teman saya wisuda.				
9	Penderitaan orang lain adalah penderitaan saya juga sebagai sesama manusia.				
10	Bagi saya, permasalahan di masyarakat adalah urusan pemerintah sehingga saya tidak perlu memberikan bantuan.				
11	Saya sulit untuk merasa berduka terhadap musibah yang menimpa orang lain.				
12	Saya merasa biasa saja melihat orang tertimpa musibah.				

13	Saya merasa kasihan ketika ada pengemis yang datang				
14	Saya akan menolong siapapun karena saya peduli.				
15	Saya merasa ingin memudahkan kesulitan orang lain.				
16	Saat ada orang pingsan, saya merasa ingin secepatnya memberikan pertolongan pertama.				
17	Saat melihat seseorang terjatuh, saya ingin segera mengobatinya.				
18	Saya <i>cuek</i> terhadap masalah orang lain.				
19	Saat teman mengalami kesulitan, saya menjauhinya.				
20	Saya membiarkan orang lain yang sedang kesusahan.				

21	Seseorang yang jatuh biar diurus orang lain.				
22	Meskipun teman melarang saya menolong orang yang tidak dikenal, saya tetap menolongnya.				
23	Saya segera memberikan bantuan kepada orang yang membutuhkan tanpa melihat orang lain memberikan bantuan juga atau tidak.				
24	Saya membantu orang lain agar mempermudah kesulitannya				
25	Memberikan pertolongan sesegera mungkin kepada orang lain menurut saya dapat membantu mengurangi bebannya.				
26	Pertolongan yang saya berikan untuk meringankan beban sesama manusia sebagai				

	makhluk sosial.				
27	Saat menolong orang lain, saya akan melihat dulu siapa saja yang akan menolongnya juga.				
28	Saya mengharapkan balasan atas pertolongan yang saya berikan.				
29	Saya membantu orang lain meskipun tak mendapatkan keuntungan apapun.				
30	Saya bertanya terlebih dahulu tentang apa yang akan saya dapat ketika saya memberikan bantuan.				
31	Saya menolong orang lain jika memberikan keuntungan untuk diri saya.				

PERNYATAAN B

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Tujuan yang dimiliki KSR adalah tujuan saya juga.				
2	Saya merasa sejalan dengan tujuan yang dimiliki KSR ini.				
3	Nilai-nilai yang ada di KSR sesuai dengan nilai-nilai yang ada di hidup saya.				
4	Saya melaksanakan apa yang menjadi keputusan KSR.				
5	Menurut saya semua peraturan dalam KSR harus dipatuhi.				
6	Kebijakan-kebijakan KSR sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan sehingga saya melaksanakannya.				
7	Tujuan KSR berbeda dengan tujuan saya.				
8	Saya tidak peduli dengan tujuan yang dimiliki KSR karena tidak sesuai dengan tujuan saya.				

9	Saya merasa nilai-nilai yang ada di KSR bertentangan dengan nilai-nilai dalam hidup saya.				
10	Saya mengabaikan keputusan dalam KSR.				
11	Peraturan di KSR menghambat saya, sehingga adakalanya saya langgar.				
12	Saya <i>cuek</i> terhadap kebijakan KSR karena jauh dari apa yang saya harapkan.				
13	Saya berusaha terlibat penuh di setiap tugas demi tercapainya tujuan KSR.				
14	Saya merasa keberhasilan dan kegagalan KSR menjadi tanggung jawab saya juga.				
15	Saya rela memperpanjang waktu bertugas demi tercapainya tujuan KSR.				
16	Tugas yang diberikan KSR dapat saya selesaikan tepat waktu.				

17	Saat KSR memberikan tugas, saya siap melaksanakannya seoptimal mungkin.				
18	Semua tugas yang diberikan kepada saya adalah kepercayaan dari KSR, saya harus bertanggung jawab mengerjakannya				
19	Ada hal lain yang lebih penting sehingga saya kurang terlibat dalam setiap tugas yang diberikan.				
20	Keberhasilan dan kegagalan KSR bukan urusan saya.				
21	Saya hanya mau mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.				
22	Saya biasa mengerjakan tugas KSR melebihi <i>deadline</i> .				
23	Walaupun ada organisasi yang memberikan penawaran menarik, saya akan tetap di KSR.				
24	Selama di KSR, saya merasa nyaman sehingga tidak ingin				

	berpindah ke organisasi lain.				
25	Bagi saya KSR adalah yang terbaik, saya tidak ingin berpindah ke organisasi lain.				
26	Meskipun banyak hambatan, saya akan berusaha bertahan di KSR.				
27	Kesulitan yang saya alami tidak membuat saya putus asa sehingga saya akan tetap bertahan di KSR sampai kapanpun.				
28	Saya berusaha bertahan di KSR meskipun tugasnya berat.				
29	Saya akan mengundurkan diri jika ada penawaran yang lebih menarik dari organisasi lain.				
30	Ada alternatif organisasi lain yang bisa memberikan saya kenyamanan dalam bertugas.				
31	Terlalu banyak hambatan sehingga saya ingin keluar dari KSR.				
32	Kesulitan yang saya alami				

	membuat saya ingin mengundurkan diri dari KSR.				
33	Saya sedang mencari lowongan di organisasi lain yang tugasnya jauh lebih ringan.				

Lampiran 5: Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Altruisme	KomitmenOrganisasi
N		150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	100,06	97,89
	Std. Deviation	8,953	10,229
Most Extreme Differences	Absolute	,068	,144
	Positive	,068	,144
	Negative	-,057	-,089
Test Statistic		,068	,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 ^c	,000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6: Uji Linearitas

Report

Komitmen Organisasi

Altruisme	Mean	N	Std. Deviation
66	78,00	2	,000
82	84,00	1	.
83	109,00	1	.
84	88,00	1	.
86	92,00	1	.
87	95,50	2	14,849
88	84,00	1	.
89	80,50	2	9,192
90	86,75	4	8,302
91	86,60	5	12,095
92	92,75	4	4,573
93	94,20	10	5,432
94	97,33	3	1,155
95	93,75	8	5,625
96	98,29	7	2,430
97	92,33	6	4,803
98	95,91	11	5,957
99	105,33	3	9,609
100	95,70	10	4,900
101	98,25	4	7,274
102	95,17	12	8,021
103	99,20	5	5,630

104	106,67	3	11,240
105	104,50	4	4,796
106	97,75	4	6,344
107	106,00	4	7,439
108	106,25	4	7,848
109	98,20	5	13,828
110	105,50	4	9,609
111	98,67	3	8,622
112	107,50	2	12,021
113	118,80	5	7,120
114	90,00	1	.
115	117,50	2	9,192
116	108,00	3	8,544
118	111,00	1	.
119	110,00	1	.
123	117,00	1	.
Total	97,89	150	10,229

ANOVA Table

			Sum of Squar es	df	Mean Squar e	F	Sig .
KomitmenOrg anisasi *	Between	(Combine d)	9479, 739	37	256,2 09	4,6 96	,00 0
Altruisme	Groups	Linearity	5929, 394	1	5929, 394	108 ,68 0	,00 0

	Deviation from Linearity	3550, 345	36	98,62 1	1,8 08	,01 0
	Within Groups	6110, 554	112	54,55 9		
	Total	1559 0,293	149			

Lampiran 7: Uji Hipotesis

Correlations

			Altruisme	KomitmenOrganisasi
Spearman's rho	Altruisme	Correlation Coefficient	1,000	,588**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	150	150
KomitmenOrganisasi	KomitmenOrganisasi	Correlation Coefficient	,588**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	150	150

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

Lampiran 8: Uji Validitas Reliabilitas Altruisme

Putaran 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	94,89	69,587	,258	,899
Item_2	94,75	69,279	,294	,898
Item_4	94,81	67,475	,407	,896
Item_6	94,47	67,513	,415	,896
Item_13	94,28	68,492	,360	,897
Item_14	94,47	67,571	,451	,896
Item_15	94,33	68,000	,457	,895
Item_16	94,33	67,257	,490	,895
Item_17	95,00	67,371	,397	,897
Item_21	94,81	68,447	,437	,896
Item_22	94,92	67,107	,529	,894
Item_24	94,78	66,692	,471	,895
Item_25	94,89	66,959	,518	,894

Item_27	94,69	65,590	,584	,893
Item_28	94,69	68,390	,495	,895
Item_29	94,47	66,656	,621	,893
Item_30	94,69	67,418	,549	,894
Item_31	94,97	68,371	,383	,897
Item_32	94,78	68,463	,412	,896
Item_33	94,86	68,123	,412	,896
Item_35	94,94	66,283	,665	,892
Item_38	95,03	66,828	,436	,896
Item_39	94,94	65,197	,606	,892
Item_40	94,78	69,892	,342	,897
Item_41	94,75	66,993	,575	,893
Item_42	94,47	68,371	,408	,896
Item_45	95,00	67,543	,415	,896
Item_46	94,81	69,018	,361	,897
Item_49	94,89	67,873	,377	,897
Item_52	95,06	66,968	,383	,898
Item_53	94,94	68,283	,480	,895

Putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	106,89	77,416	,315	,891
Item_2	106,75	77,107	,350	,891
Item_3	106,61	77,787	,232	,893
Item_4	106,81	76,161	,362	,891
Item_6	106,47	75,913	,397	,890
Item_10	107,08	79,164	,100	,895
Item_13	106,28	76,606	,377	,890
Item_14	106,47	75,742	,456	,889
Item_15	106,33	75,943	,492	,888
Item_16	106,33	75,086	,530	,888
Item_17	107,00	76,229	,338	,891
Item_21	106,81	76,618	,448	,889
Item_22	106,92	75,107	,549	,887
Item_24	106,78	75,206	,439	,889
Item_25	106,89	75,587	,470	,889
Item_27	106,69	74,047	,549	,887
Item_28	106,69	76,847	,467	,889
Item_29	106,47	74,885	,612	,886
Item_30	106,69	75,875	,517	,888
Item_31	106,97	76,428	,405	,890
Item_32	106,78	76,006	,499	,888
Item_33	106,86	75,837	,471	,889
Item_35	106,94	74,854	,613	,886
Item_36	106,86	78,352	,270	,892

Item_38	107,03	75,742	,370	,891
Item_39	106,94	73,883	,549	,887
Item_40	106,78	78,349	,323	,891
Item_41	106,75	75,393	,548	,887
Item_42	106,47	76,256	,451	,889
Item_45	107,00	75,886	,402	,890
Item_46	106,81	76,504	,462	,889
Item_48	107,11	77,302	,214	,894
Item_49	106,89	76,444	,344	,891
Item_52	107,06	75,311	,370	,891
Item_53	106,94	76,625	,468	,889

Putaran 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	97,94	71,083	,261	,898
Item_2	97,81	70,675	,309	,897
Item_4	97,86	69,094	,395	,896

Item_6	97,53	69,056	,411	,896
Item_13	97,33	69,943	,367	,896
Item_14	97,53	69,056	,453	,895
Item_15	97,39	69,444	,465	,895
Item_16	97,39	68,702	,497	,894
Item_17	98,06	69,083	,377	,897
Item_21	97,86	69,894	,445	,895
Item_22	97,97	68,599	,529	,894
Item_24	97,83	68,257	,464	,895
Item_25	97,94	68,511	,512	,894
Item_27	97,75	67,107	,580	,892
Item_28	97,75	70,021	,478	,895
Item_29	97,53	68,142	,622	,892
Item_30	97,75	68,993	,539	,894
Item_31	98,03	69,799	,393	,896
Item_32	97,83	69,743	,441	,895
Item_33	97,92	69,393	,440	,895
Item_35	98,00	67,829	,658	,892
Item_36	97,92	72,021	,198	,899
Item_38	98,08	68,479	,421	,896
Item_39	98,00	66,857	,588	,892
Item_40	97,83	71,514	,326	,897
Item_41	97,81	68,561	,566	,893
Item_42	97,53	69,856	,411	,896
Item_45	98,06	69,025	,417	,896
Item_46	97,86	70,294	,393	,896
Item_49	97,94	69,540	,360	,897
Item_52	98,11	68,387	,390	,897

Item_53	98,00	69,714	,491	,895
---------	-------	--------	------	------

Putaran 4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	94,89	69,587	,258	,899
Item_2	94,75	69,279	,294	,898
Item_4	94,81	67,475	,407	,896
Item_6	94,47	67,513	,415	,896
Item_13	94,28	68,492	,360	,897
Item_14	94,47	67,571	,451	,896
Item_15	94,33	68,000	,457	,895
Item_16	94,33	67,257	,490	,895
Item_17	95,00	67,371	,397	,897
Item_21	94,81	68,447	,437	,896
Item_22	94,92	67,107	,529	,894
Item_24	94,78	66,692	,471	,895
Item_25	94,89	66,959	,518	,894

Item_27	94,69	65,590	,584	,893
Item_28	94,69	68,390	,495	,895
Item_29	94,47	66,656	,621	,893
Item_30	94,69	67,418	,549	,894
Item_31	94,97	68,371	,383	,897
Item_32	94,78	68,463	,412	,896
Item_33	94,86	68,123	,412	,896
Item_35	94,94	66,283	,665	,892
Item_38	95,03	66,828	,436	,896
Item_39	94,94	65,197	,606	,892
Item_40	94,78	69,892	,342	,897
Item_41	94,75	66,993	,575	,893
Item_42	94,47	68,371	,408	,896
Item_45	95,00	67,543	,415	,896
Item_46	94,81	69,018	,361	,897
Item_49	94,89	67,873	,377	,897
Item_52	95,06	66,968	,383	,898
Item_53	94,94	68,283	,480	,895

Lampiran 9: Uji Validitas Komitmen Organisasi

Uji Validitas Putaran 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	106,36	142,466	,585	,934
Item_2	106,44	141,911	,606	,933
Item_3	106,50	139,400	,707	,932
Item_4	106,53	144,028	,558	,934
Item_5	106,64	142,694	,474	,934
Item_6	106,64	142,580	,446	,935
Item_7	106,75	145,221	,332	,936
Item_8	106,36	143,380	,577	,934
Item_9	106,42	145,107	,448	,935
Item_10	106,58	141,907	,646	,933
Item_11	106,86	141,037	,609	,933
Item_12	106,58	143,679	,568	,934
Item_13	106,67	140,514	,707	,932
Item_14	106,61	141,844	,514	,934

Item_15	106,81	140,675	,620	,933
Item_16	106,81	144,275	,452	,935
Item_17	106,58	145,564	,347	,935
Item_18	106,50	145,686	,383	,935
Item_19	107,25	139,507	,586	,933
Item_20	106,56	142,997	,446	,935
Item_21	106,86	142,809	,331	,937
Item_22	106,75	146,021	,274	,936
Item_23	106,75	146,364	,249	,936
Item_24	106,64	147,723	,233	,936
Item_25	106,67	138,229	,661	,932
Item_26	106,64	136,523	,745	,931
Item_27	106,67	136,343	,734	,932
Item_28	106,47	138,828	,731	,932
Item_29	106,64	136,352	,717	,932
Item_30	106,56	139,568	,678	,932
Item_31	106,47	144,771	,519	,934
Item_32	106,81	140,733	,616	,933
Item_33	107,22	150,292	-,037	,941
Item_34	106,53	140,428	,713	,932
Item_35	106,64	138,923	,683	,932
Item_36	106,56	142,597	,513	,934

Uji Validitas Putaran 2
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	97,89	136,559	,582	,941
Item_2	97,97	136,028	,602	,941
Item_3	98,03	133,399	,716	,939
Item_4	98,06	138,225	,542	,941
Item_5	98,17	136,943	,460	,942
Item_6	98,17	136,029	,486	,942
Item_7	98,28	139,806	,288	,943
Item_8	97,89	137,473	,573	,941
Item_9	97,94	139,483	,413	,942
Item_10	98,11	135,759	,664	,940
Item_11	98,39	135,159	,606	,940
Item_12	98,11	137,759	,564	,941
Item_13	98,19	134,447	,721	,940
Item_14	98,14	135,437	,547	,941
Item_15	98,33	134,686	,626	,940
Item_16	98,33	138,229	,457	,942
Item_17	98,11	139,530	,350	,943
Item_18	98,03	139,628	,387	,942
Item_19	98,78	133,663	,584	,941
Item_20	98,08	136,764	,465	,942
Item_21	98,39	137,330	,307	,944
Item_22	98,28	140,321	,251	,944
Item_25	98,19	132,161	,674	,940

Item_26	98,17	130,200	,776	,939
Item_27	98,19	129,990	,767	,939
Item_28	98,00	132,571	,759	,939
Item_29	98,17	130,029	,747	,939
Item_30	98,08	133,336	,703	,939
Item_31	98,00	138,914	,506	,941
Item_32	98,33	134,686	,626	,940
Item_34	98,06	134,911	,683	,940
Item_35	98,17	133,457	,656	,940
Item_36	98,08	137,221	,471	,942

Lampiran 10: Frekuensi Kategori Skor Skala

Kat_Komitmen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	94	62,7	62,7	62,7
Tinggi	56	37,3	37,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Kat_Altruisme

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	24	16,0	16,0	16,0
Tinggi	126	84,0	84,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Lampiran 11: Surat Rekomendasi/Izin Penelitian dari PMI Kota Semarang



Palang
Merah
Indonesia

Semarang, 9 Maret 2020

No Surat : 214 /ADM/III/2020
Lampiran :
Perihal : Rekomendasi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
Universitas Islam Negeri Walisongo
di
Semarang

Dengan hormat,

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo nomor B-362/Un.10.7/K/PP.00.9/02/2020 tertanggal 27 Februari 2020 perihal permohonan ijin riset.

Pada prinsipnya PMI Kota Semarang mengijinkan mahasiswa S1 atas nama Nur Khakiki (NIM: 1507016001) untuk melakukan penelitian dan mencari data guna penyusunan skripsi dengan judul "Hubungan antara Alturisme dengan Komitmen Organisasi pada Relawan Korps Sukarela (KSR) Unit Perguruan Tinggi Kota Semarang".

Demikian untuk menjadi periksa. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Pengurus
PALANG MERAH INDONESIA
Kota Semarang
Sekretaris,



H. Surachman
H. Surachman, S.IP

Tembusan:
1. Nur Khakiki
2. Arsip

ra

Markas Palang Merah Indonesia Kota Semarang Jl. Mgr. Sugiyopranoto No. 35 Semarang 50131 - Indonesia
 Telepon : (024) 3541237, Fax. (024) 3583111 - Email : pmi_kotasmg@yahoo.co.id, kota_semarang@pmi.or.id - www.pmikotasemarang.or.id

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Nur Khakiki
Tempat & Tanggal Lahir : Pemalang, 2 Juni 1995
Alamat Rumah : Nusa RT:16/RW:02 Desa
Karangsari, Kec. Pulosari, Kab.
Pemalang

HP : 085870875120

E-mail : nurkhakiki37@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SDN 02 Karangsari Lulus Tahun 2008
 - b. SMPN 2 Pulosari Lulus Tahun 2011
 - c. SMKN 2 Kota Tegal Lulus Tahun 2014

2. Pendidikan Non-Formal
Kursus Akuntansi Program Dasar Satu di Lembaga Pendidikan
Success Tegal 2013

Semarang, 11 September 2020

Nur Khakiki

NIM: 1507016001