

Gambaran Komitmen Organisasi Pada Pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi Tahun 2015

Rian Oktora

Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran

Email : rian.oktora99@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam menjalani kehidupan di perguruan tinggi, selain mengikuti perkuliahan (kegiatan akademis), mahasiswa juga dapat mengikuti kegiatan lainnya yang ada di perguruan tinggi tersebut sesuai dengan minatnya (kegiatan ekstrakurikuler). Dalam pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi Pasal 1, 30 Juni 1999, kegiatan ekstrakurikuler adalah kegiatan kemahasiswaan yang meliputi penalaran dan keilmuan, minat dan kegemaran, upaya perbaikan kesejahteraan mahasiswa, dan bakti sosial bagi masyarakat.

Peraturan tentang Pendidikan Tinggi (24 Juni 1999, bagian keenam, Bab X Pasal 109 poin (h) & (i) tentang mahasiswa dan alumni) menjelaskan ha-hak mahasiswa dalam berorganisasi. Mahasiswa mempunyai hak untuk memanfaatkan sumber daya perguruan tinggi melalui perwakilan/organisasi kemahasiswaan untuk mengurus dan mengatur kesejahteraan, minat dan tata kehidupan masyarakat, dan ikut serta dalam kegiatan organisasi mahasiswa perguruan tinggi yang bersangkutan (Almamaterku tercinta hal 76, 2003). Universitas Padjadjaran (Unpad) pun mendukung pelaksanaan kegiatan kemahasiswaan (Tata Tertib Mahasiswa Universitas Padjadjaran, 27 Juni 1994, Pasal 3). Setiap mahasiswa mempunyai hak untuk memanfaatkan sarana dan prasarana universitas dalam penyelenggaraan kegiatan belajar dan/atau dalam rangka kegiatan organisasi kemahasiswaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

Salah satu contoh dari organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi di Unpad adalah Keluarga Mahasiswa (Kema) Universitas Padjadjaran. Kema Unpad terdiri dari Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Kema Unpad, Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) Kema Unpad, dan Unit Kegiatan Mahasiswa. BEM Kema unpad dalam arah kerjanya lebih kepada melakukan eksekusi terhadap program yang sudah dibuat oleh BEM itu sendiri. BPM lebih bersifat melakukan pengawasan terhadap kinerja BEM Kema Unpad, aspirasi mahasiswa, dan mempunyai hak *budgeting* untuk melihat keuangan organisasi. Sedangkan UKM lebih bersifat minat dan bakat mahasiswa.

BEM Kema Unpad sendiri memiliki ruang kerja yang lebih luas dibandingkan BEM Fakultas, karena BEM Kema Unpad lebih mengakomodir kegiatan mahasiswa dalam skala universitas. BEM Kema Unpad lebih banyak melakukan hubungan kelembagaan dengan pihak Lembaga Kemahasiswaan di tingkat Fakultas, seperti BEM Fakultas dan Unit Kegiatan Mahasiswa. Selain itu juga, BEM Kema Unpad juga melakukan hubungan kerja dengan pihak eksternal Universitas seperti tergabung ke dalam BEM Seluruh Indonesia yang beranggotakan BEM-BEM di tiap Universitas di seluruh Indonesia. Untuk memfasilitasi fungsinya, BEM Kema Unpad memiliki seluruh bidang yang dapat memfasilitasi kegiatan kemahasiswaan yang ada.

Pada awalnya, BEM Kema Unpad ini terbentuk atas dasar kebutuhan mahasiswa. Mahasiswa Unpad merasa bahwa keberadaan BEM Kema Unpad sebagai lembaga yang dapat mengakomodir kebutuhan mahasiswa adalah hal yang sifatnya penting, karena mahasiswa dapat mengaspresiasi pendapatnya terkait tentang kebutuhan mahasiswa itu sendiri. Contohnya, tiap tahun mahasiswa Unpad melakukan registrasi ulang untuk memperbaharui statusnya sebagai mahasiswa Unpad. Namun banyak dari mereka yang tidak mampu untuk membayar registrasi karena kesulitan finansial. Disinilah peran BEM Kema Unpad untuk mengadvokasi hal tersebut sehingga kita kenal sekarang adanya sistem penangguhan bagi mahasiswa Unpad yang kesulitan finansial sehingga mereka tetap bisa untuk berkuliah di Unpad. Hal tersebut adalah fungsi BEM Kema Unpad dalam hal advokasi.

Selain itu, mahasiswa Unpad pun ingin sekali menyuarakan atau mengaspirasikan pendapatnya terkait kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pihak rektorat yang mungkin dirasa oleh mahasiswa Unpad tidak sejalan dengan prinsip mahasiswa. Ataupun mahasiswa ingin menanyakan bagaimana transparansi keuangan kelembagaan di Unpad dan juga menanyakan fasilitas yang kurang memadai, maka disinilah peran BEM Kema Unpad dalam hal aspirasi yang mana fungsi ini sangat penting untuk mengaspirasikan suara mahasiswa ke rektorat agar kebutuhan atau pelayanan untuk mahasiswa bisa terus ditingkatkan.

Selama beberapa periode, BEM Kema Unpad sudah melaksanakan berbagai program kerja untuk terus mengadvokasi dan mengaspirasikan kebutuhan mahasiswa ke pihak rektorat. Dari berbagai program tersebut ada program yang berkaitan dengan akademik, sosial, politik, seni dan pelatihan wirausaha. Tujuan dari program tersebut adalah tentunya untuk menarik minat ataupun memfasilitasi kebutuhan mahasiswa. Namun berdasarkan hasil interview kepada ketua lembaga kemahasiswaan fakultas, masih banyak pekerjaan rumah yang harus dilakukan BEM Kema Unpad untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan performa kerjanya. Hal yang paling disorot oleh ketua lembaga kemahasiswaan fakultas berkaitan dengan bagaimana BEM Kema bisa merangkul semua civitas di Universitas Padjadjaran dan terus berupaya untuk mengadvokasi kebutuhan mahasiswa seperti perkuliahan, uang kuliah tunggal, pelaksanaan wisuda 2015 dan statuta badan hukum Unpad yang baru.

Selama beberapa periode kepengurusan BEM Kema Unpad, upaya untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan performa kerja BEM Kema selalu terhambat dengan adanya masalah-masalah yang muncul. Dari hasil interview dengan Sekretaris Kabinet Inspirasi tahun 2015, ternyata munculnya permasalahan BEM Kema Unpad yang sering terjadi selama periode kepengurusan bersumber dari kepengurusan BEM itu sendiri. BEM Kema Unpad dari tahun ke tahun masih kurang optimal dalam meningkatkan performa kerja kabinetnya khususnya para staf atau pengurus BEM.

Jika dilihat, pengurus BEM Kema Unpad masih saja ada yang datang terlambat atau bahkan tidak menghadiri rapat pengurus. Padahal BEM Kema Unpad sudah memiliki *Standar Operational of Procedure* (SOP), dimana SOP tersebut berisikan bagaimana mekanisme rapat dari tahap Timpres hingga ke tahap rapat tiap kementerian. Sudah seharusnya tiap anggota BEM Kema harus mengikuti SOP yang sudah dibentuk. Selain itu, beberapa acara yang diadakan oleh BEM Kema Unpad, jarang dihadiri oleh pengurus BEM Kema Unpad yang tidak menangani acara tersebut. Apabila dilihat dari jumlah partisipasi anggota BEM Kema Unpad, hanya sekitar 25 % dari total anggota keseluruhan yang terlibat. Hal tersebut menandakan kurangnya rasa “memiliki” dari para pengurus terhadap BEM Kema Unpad. Tetapi, ada juga pengurus yang selalu datang tepat waktu dan selalu menghadiri acara yang diadakan oleh BEM Kema Unpad.

Selain itu, terdapat beberapa pengurus BEM Kema Unpad memilih untuk mengikuti organisasi lain juga di luar BEM Kema Unpad, bahkan tidak jarang mereka lebih aktif di organisasi tersebut dibandingkan di BEM Kema Unpad. Bahkan banyak juga anggota BEM Kema Unpad yang mempunyai lebih dari 2 organisasi dan kepanitiaan yang mereka ikuti. Hal itu juga, menunjukkan bahwa BEM Kema Unpad bukanlah satu-satunya alternatif organisasi yang mereka pilih. Terdapat juga pengurus yang hanya mengikuti BEM Kema Unpad karena ia merasa sudah mendapatkan apa yang ia butuhkan.

Hambatan yang muncul berupa masalah – masalah yang terjadi di kepengurusan dapat mengganggu kinerja BEM sehingga kinerja yang dilakukan BEM tiap tahun kurang optimal. Akan tetapi, mereka tetap mempertahankan keanggotaan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen terhadap organisasi BEM Kema Unpad.

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang memiliki 3 komponen yang merefleksikan suatu keinginan (*affective commitment*), suatu kebutuhan (*continuance commitment*), dan suatu kewajiban (*normative commitment*) untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Jadi apabila seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia cenderung untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dibandingkan dengan orang yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Meyer & Allen (1991 dalam Meyer & Allen, 1997) juga menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang yang berdampak atau memberikan

konsekuensi dari komitmen organisasi yaitu absensi, tampilan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

Maka untuk memperbaiki kinerja BEM dibutuhkan sebuah komitmen organisasi agar kinerja yang mereka tampilkan dalam organisasi BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 menjadi optimal.

Permasalahan

Pada BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 sendiri, terdapat beberapa perilaku yang mencerminkan komitmen organisasi dari para pengurusnya. Mengikuti rapat pengurus merupakan suatu kewajiban sehingga apabila seorang pengurus datang terlambat atau bahkan tidak datang, maka hal tersebut menunjukkan bahwa ia memiliki *affective commitment* yang rendah. Tetapi ada juga pengurus yang selalu berusaha untuk menjaga nama baik BEM Kema Unpad. Hal tersebut menunjukkan bahwa ia memiliki *normative commitment* yang tinggi.

Penjelasan diatas belum menjelaskan gambaran komitmen organisasi dari para pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 secara keseluruhan. Oleh karena itu, peneliti berusaha untuk menerapkan teori Meyer & Allen (1991) dalam membahas fenomena mengenai komitmen organisasi yang terjadi di dalam organisasi kemahasiswaan BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Hal tersebut mengarahkan peneliti kepada suatu pertanyaan utama, yaitu “*bagaimanakah gambaran komitmen organisasi pada pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015?*”

TINJAUAN TEORI

Definisi yang dikemukakan oleh Mowday, Porter & Steers (1982 dalam Meyer & Allen, 1997) menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konsep yang multidimensional. Meyer & Allen (1997), membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu:

1. *Affective commitment*

Affective commitment berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan anggota di dalam suatu organisasi. *Affective commitment* adalah keinginan anggota untuk tetap menjadi anggota organisasi karena adanya ikatan secara emosional yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati aktivitasnya di dalam organisasi. *Affective commitment* menunjukkan bahwa keberadaan seseorang di dalam organisasi karena hal tersebut memang diinginkan (*want to*).

Anggota menikmati keanggotaan dan memutuskan untuk tetap berada di organisasi berdasarkan kesesuaian dengan pemikiran, tujuan serta nilai organisasi. Komitmen tidak hanya menggambarkan loyalitas pasif namun sumbangan aktif dari anggota. Dapat dikatakan melalui komitmen ini terbentuk *sense of belonging* yang kuat terhadap organisasi karena anggota merasakan berbagai pengalaman positif yang menimbulkan perasaan nyaman.

Komitmen organisasi dalam *affective commitment* berkembang sebagai hasil dari pengalaman individu, dimana pengalaman tersebut memuaskan kebutuhan individu dan atau sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya. Pengalaman kerja dapat dibagi ke dalam dua kategori yaitu pengalaman yang memuaskan kebutuhan individu untuk merasa nyaman dalam berorganisasi baik secara fisik maupun secara psikologis dan pengalaman yang dapat memberikan perasaan kompeten dalam diri anggota yang berkaitan dengan pekerjaannya. Anggota ingin tetap menjadi anggota dalam suatu organisasi yang dapat memberikan pengalaman kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena mereka menghargai pengalaman ini dan mengharapkan pengalaman ini terus berlanjut, selain ini sebagai cara untuk mempertahankan keseimbangan dalam hubungannya dengan organisasi, mereka akan mengerahkan segala usaha untuk efektifitas organisasi.

2. *Continuance commitment*

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota mengenai kerugian yang akan diperoleh jika ia meninggalkan organisasi. *Continuance commitment* adalah keinginan

anggota untuk tetap menjadi anggota perusahaan karena ia membutuhkan keuntungan dari pekerjaannya misalnya gaji atau mungkin juga karena ia tidak dapat menemukan pekerjaan lain.

Segala sesuatu yang dapat meningkatkan kerugian yang dihubungkan dengan meninggalkan organisasi merupakan suatu potensi untuk terciptanya *continuance commitment*. Kerugian yang akan muncul dikembangkan sebagai hasil langsung dari tindakan yang dilakukan anggota dengan kesadaran penuh sehingga mereka menjadi lebih sulit untuk meninggalkan organisasi. Pertimbangan yang mendasarinya antara lain kalkulasi anggota mengenai kontribusi yang sudah ia berikan kepada perusahaan (waktu, tenaga dan usaha). Pertimbangan lain yang berkaitan dengan alternatif peluang pekerjaan di luar organisasi dimana besar kecilnya peluang pekerjaan di luar organisasi akan mempengaruhi perkembangan *continuance commitment*.

Selain kedua hal tersebut, faktor usia dan lama bekerja turut mempengaruhi *continuance commitment*. Tingkat usia membatasi keinginan seseorang untuk berpindah-pindah pekerjaan. Anggota yang telah lama bekerja akan merasa investasi yang telah ada, tidak dapat tergantikan bila ia meninggalkan organisasi. Dengan demikian, komitmen ini hanya berorientasi kepada kepentingan diri anggota sendiri. Meyer & Allen menganggap bahwa anggota berada dalam organisasi karena kebutuhan (*need to*).

3. *Normative Commitment*

Normative commitment merefleksikan suatu perasaan mengenai kewajiban untuk tetap melanjutkan pekerjaan. *Normative commitment* adalah keinginan anggota untuk tetap menjadi anggota organisasi karena ia merasa memiliki kewajiban untuk tetap berada di organisasi tersebut atau karena ia merasa perusahaan telah banyak berbuat kebaikan sehingga ia merasa berhutang kepada perusahaan. Keputusan untuk tetap berada di dalam organisasi dipandang sebagai keharusan atau dengan kata lain anggota merasa sudah seharusnya tetap tinggal (*ought to*).

Komitmen organisasi dalam *normative commitment* menurut Wiener (1982 dalam Meyer & Allen, 1997) berasal dari internalisasi terhadap tekanan-tekanan normatif. Organisasi seringkali memberikan pengalaman sosialisasi terhadap anggota barunya dengan menyampaikan bahwa organisasi mengharapkan dan menghargai kesetiaan dari anggotanya. Penerimaan kebaikan atau investasi, bonus-bonus, komisi dan lain-lain dari organisasi memungkinkan anggota merasa berkewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi walaupun terdapat alternatif pekerjaan lain yang lebih menarik. Hal tersebut dilakukan dengan alasan menghindari pandangan buruk dari lingkungan yang akan muncul bila seseorang memutuskan untuk berhenti. Pada dasarnya konsep ini muncul berdasarkan berbagai proses sosialisasi baik yang terjadi sebelum memasuki organisasi maupun ketika berinteraksi dengan organisasi.

Meyer & Allen (1991 dalam Meyer & Allen, 1997) berpendapat bahwa lebih tepat memilih *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* sebagai komponen dibandingkan dengan tipe komitmen, karena hubungan anggota dengan organisasinya bisa mencerminkan derajat yang berbeda dari ketiganya. Meyer & Allen (1997) mengemukakan setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Anggota dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu anggota dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Anggota yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya (Shepperd dan Mathew, 2000 dalam www.damandiri.or.id)

Setiap anggota memiliki dasar dan tingkah laku yang berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Anggota yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan anggota yang berdasarkan *continuance*. Anggota yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki anggota. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada anggota untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi (Kuntjoro, 2002 dalam www.damandiri.or.id).

METODE

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian non-eksperimental dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Karena penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara cermat karakteristik dari suatu gejala atau masalah yang diteliti (Ulber Silalahi, 2006: 25). Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* dimana teknik ini digunakan apabila pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2005). Teknik ini digunakan dengan mempertimbangkan tujuan dan maksud peneliti untuk mendapatkan gambaran yang representatif dengan memakai bagian dari populasi yang dianggap homogen.

Populasi penelitian ini adalah pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 yang berjumlah 215 orang, sampel penelitian ini berjumlah 59 responden dengan karakteristik sampel sebagai berikut:

- Tercatat sebagai mahasiswa aktif Universitas Padjadjaran
- Menjabat sebagai pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015

Lokasi penelitian ini adalah di Universitas Padjadjaran, Jl. Raya Bandung – Sumedang KM 21, Jatinangor, Sumedang. Sedangkan waktu penelitian untuk pengambilan data dilaksanakan pada bulan September 2015.

HASIL

Berdasarkan hasil pengukuran data ordinal komitmen organisasi pada 59 responden penelitian, maka dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Sebaran Komitmen Organisasi Tiap Dimensi

Aspek	Tinggi		Rendah		Total
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
<i>Affective Commitment</i>	56	94,91	3	5,09	59
<i>Continuance Commitment</i>	47	79,66	12	20,34	59
<i>Normative Commitment</i>	56	94,91	3	5,09	59

Tabel 4.2 Crosstabulation Komitmen Organisasi Tiap Dimensi

		<i>Affective Commitment</i>		Total	<i>Continuance Commitment</i>		Total	<i>Normative Commitment</i>		Total
		Rendah	Tinggi		Rendah	Tinggi		Rendah	Tinggi	
Komitmen Organisasi	Rendah	3	0	3	2	1	3	3	0	3
	Tinggi	0	56	56	10	46	56	0	56	56
Total		3	56	59	12	47	59	3	56	59

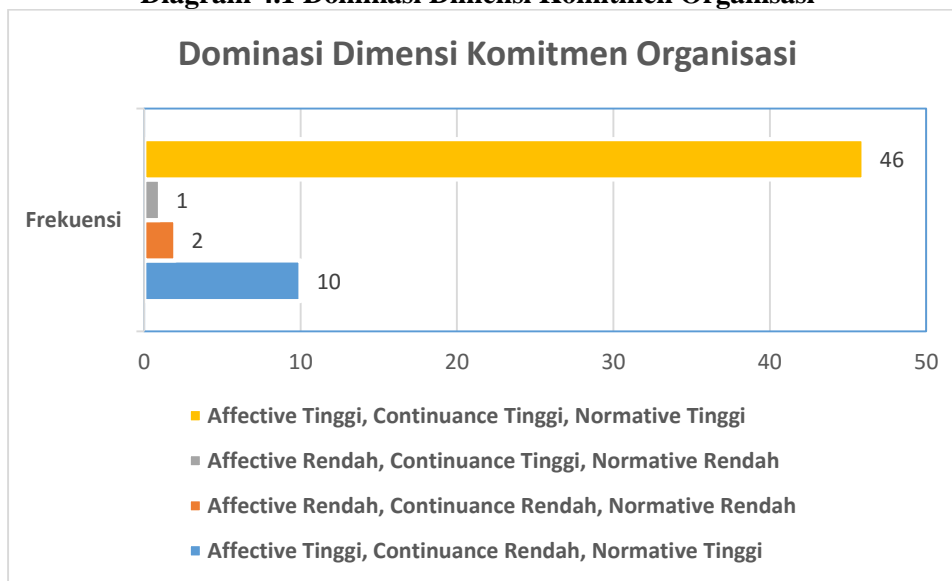
Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa secara umum, komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 tergolong tinggi. Sebanyak 3 orang pengurus BEM Kema Unpad berada pada kategori komitmen rendah dan 56 orang berada pada kategori komitmen tinggi.

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa pada dimensi *affective commitment*, 3 orang berada pada kategori komitmen yang rendah dan 56 orang berada pada kategori komitmen tinggi. Pada dimensi

continuance commitment, terdapat 12 orang yang berada pada kategori komitmen rendah dan 47 orang berada pada kategori komitmen tinggi. Pada dimensi *normative commitment*, terdapat 3 orang berada pada kategori komitmen rendah, 56 orang berada pada kategori komitmen tinggi.

Menurut teori komitmen organisasi dari Meyer & Allen, diketahui bahwa komitmen organisasi bersifat multidimensional. Jadi ketiga jenis komitmen yaitu *affective*, *continuance*, maupun *normative commitment* akan dimiliki oleh seseorang yang berkomitmen terhadap organisasi dengan derajat yang beragam. Namun dari ketiga jenis komitmen tersebut, akan ada satu jenis komitmen yang paling dominan, yang menggambarkan dasar dari kecenderungan pengurus BEM Kema Unpad untuk bertahan di BEM apakah *affective commitment (want to)*, *continuance commitment (need to)*, atau *normative commitment (ought to)*. Berikut ini adalah hasil perhitungan mengenai dominasi komponen komitmen yang dimiliki oleh pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 :

Diagram 4.1 Dominasi Dimensi Komitmen Organisasi



Komitmen terhadap organisasi bersifat multidimensional, bukan sesuatu yang tunggal. Jadi tinggi rendahnya komitmen seseorang terhadap organisasinya bukan merupakan penjumlahan dari *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Seseorang akan memiliki ketiga komponen komitmen ini dalam dirinya, namun akan terlihat jelas komponen komitmen mana yang paling mendominasi, apakah *affective commitment*, *continuance commitment*, atau *normative commitment* (Meyer & Allen, 1997).

Berdasarkan tabel 4.3, terlihat bahwa dominasi dimensi komitmen organisasi dari pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 yang mendominasi adalah pengurus yang dimensi *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi dan *normative commitment* tinggi. Terdapat 46 orang yang memiliki dominasi dimensi komitmen organisasi ini. Sementara itu, terdapat 10 orang yang memiliki dominasi *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* rendah dan *normative commitment* tinggi. Terdapat 1 orang yang memiliki dominasi *affective commitment* rendah, *continuance commitment* tinggi dan *normative commitment* rendah. Selanjutnya, terdapat 2 orang yang memiliki dominasi *affective commitment* rendah, *continuance commitment* rendah dan *normative commitment* rendah.

PEMBAHASAN

Secara umum, komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 tergolong tinggi. Berdasarkan tabel 4.1 dan tabel 4.3, terlihat bahwa dominasi dimensi komitmen organisasi dari pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 yang mendominasi adalah pengurus yang dimensi *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi dan *normative commitment* tinggi. Terdapat 46 orang yang memiliki dominasi

dimensi komitmen organisasi ini. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 memiliki ikatan emosional terhadap BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Pengurus sangat menikmati aktivitas dalam organisasi dan merasa bahwa keberadaan mereka diakui oleh BEM Kema Unpad sehingga mereka menunjukkan kepedulian mereka terhadap keberhasilan dari BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Selain itu, pengurus memiliki komitmen untuk bertahan di dalam BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 karena mereka merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab sebagai seorang pengurus BEM Kema Unpad antara lain karena mereka sudah terpilih dari sejumlah orang yang juga mendaftar untuk menjadi pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Mereka juga dapat dikatakan memiliki loyalitas yang cukup tinggi terhadap BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 karena beberapa orang dari mereka mengikuti BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 lebih dari satu masa jabatan. Pengurus juga menganggap status sosial tugas mereka diterima oleh masyarakat sekitar mereka, dalam hal ini orang tua dan teman-teman mereka di luar BEM Kema Unpad.

Sementara itu, terdapat 10 orang yang memiliki dominasi *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* rendah dan *normative commitment* tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 memiliki ikatan emosional terhadap BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Pengurus sangat menikmati aktivitas dalam organisasi dan merasa bahwa keberadaan mereka diakui oleh BEM Kema Unpad sehingga mereka menunjukkan kepedulian mereka terhadap keberhasilan dari BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Selain itu, pengurus memiliki komitmen untuk bertahan di dalam BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 karena mereka merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab sebagai seorang pengurus BEM Kema Unpad antara lain karena mereka sudah terpilih dari sejumlah orang yang juga mendaftar untuk menjadi pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Mereka juga dapat dikatakan memiliki loyalitas yang cukup tinggi terhadap BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 karena beberapa orang dari mereka mengikuti BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 lebih dari satu masa jabatan. Namun, pengurus tidak menganggap status sosial tugas mereka diterima oleh masyarakat sekitar mereka, dalam hal ini orang tua dan teman-teman mereka di luar BEM Kema Unpad. Hal ini berarti bahwa apa yang mereka kerjakan di BEM Kema Unpad tidak berdampak positif bagi masyarakat sekitar. Pengurus juga mengikuti beberapa kegiatan ataupun organisasi lain, yang berarti bahwa pengurus menemukan organisasi lain selain BEM Kema Unpad.

Terdapat 1 orang yang memiliki dominasi *affective commitment* rendah, *continuance commitment* tinggi dan *normative commitment* rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 kurang memiliki ikatan emosional terhadap BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Pengurus juga kurang menikmati aktivitas dalam organisasi dan merasa bahwa keberadaan mereka belum cukup diakui oleh BEM Kema Unpad sehingga mereka kurang menunjukkan kepedulian mereka terhadap keberhasilan dari BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Selain itu, pengurus kurang memiliki komitmen untuk bertahan di dalam BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 karena mereka belum cukup memiliki tanggung jawab sebagai seorang pengurus BEM Kema Unpad walaupun mereka sudah terpilih dari sejumlah orang yang juga mendaftar untuk menjadi pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Mereka juga dapat dikatakan memiliki loyalitas yang cukup rendah terhadap BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Namun, pengurus menganggap status sosial tugas mereka diterima oleh masyarakat sekitar mereka, dalam hal ini orang tua dan teman-teman mereka di luar BEM Kema Unpad. Hal ini berarti bahwa apa yang mereka kerjakan di BEM Kema Unpad berdampak positif bagi masyarakat sekitar.

Sementara itu, terdapat 2 orang yang memiliki dominasi *affective commitment* rendah, *continuance commitment* rendah dan *normative commitment* rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 kurang memiliki ikatan emosional terhadap BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Pengurus juga kurang menikmati aktivitas dalam organisasi dan merasa bahwa keberadaan mereka belum cukup diakui oleh BEM Kema Unpad sehingga mereka kurang menunjukkan kepedulian mereka terhadap keberhasilan dari BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Selain itu, pengurus kurang memiliki komitmen untuk bertahan di dalam BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 karena mereka belum cukup memiliki tanggung jawab sebagai seorang pengurus BEM Kema Unpad walaupun mereka sudah terpilih dari sejumlah orang yang juga mendaftar untuk menjadi pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Mereka juga dapat dikatakan memiliki loyalitas yang cukup rendah terhadap BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi

tahun 2015. Pengurus juga tidak menganggap status sosial tugas mereka diterima oleh masyarakat sekitar mereka, dalam hal ini orang tua dan teman-teman mereka di luar BEM Kema Unpad. Hal ini berarti bahwa apa yang mereka kerjakan di BEM Kema Unpad tidak berdampak positif bagi masyarakat sekitar. Pengurus juga mengikuti beberapa kegiatan ataupun organisasi lain, yang berarti bahwa pengurus menemukan organisasi lain selain BEM Kema Unpad.

Pembahasan *Affective Commitment*

Dalam bukunya, Meyer & Allen mengungkapkan bahwa anggota yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan tetap menjadi anggota suatu organisasi karena adanya ikatan secara emosional (*sense of belonging*) antara dirinya dengan organisasi. Selain itu, anggota organisasi akan mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi dan akan ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh organisasi. Anggota yang mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi memiliki kesamaan tujuan dan nilai-nilai dengan organisasi tersebut, sehingga muncul keinginan dari dalam diri anggota untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dimana secara tidak langsung tujuan-tujuan pribadi dari anggota tersebut juga dapat ikut tercapai.

Berdasarkan tabel 4.1 terdapat 56 orang yang memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 merasa bahwa keberadaan mereka diakui oleh BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Dengan begitu, mereka akan merasa diri sebagai bagian dari BEM Kema Unpad itu sendiri. Hal ini terlihat dari cukup akrabnya para pengurus BEM Kema Unpad walaupun mereka sendiri dari angkatan yang berbeda. Hal ini bisa disebabkan oleh struktur organisasi dari BEM Kema Unpad yang fleksibel dan bersifat kekeluargaan sehingga hubungan antar pengurus bisa lebih santai dan menyenangkan. Maka nantinya mereka akan mengidentifikasi diri mereka terhadap BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Selain itu mereka juga akan berusaha untuk mencari penyebab apabila acara yang mereka buat tidak memenuhi target. Mereka juga ingin agar BEM Kema Unpad sendiri dapat mengatasi hambatan yang dihadapi agar program-program BEM Kema Unpad bisa berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 memiliki kepedulian terhadap keberhasilan BEM Kema Unpad. Dengan begitu, maka tujuan BEM Kema Unpad akan dapat tercapai dan tujuan-tujuan pribadi dari pengurus BEM Kema Unpad juga akan dapat tercapai dengan sendirinya.

Berdasarkan tabel 4.1, terdapat 3 orang yang memiliki tingkat *affective commitment* yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat juga sebagian kecil pengurus BEM Kema Unpad yang merasa merasa biasa-biasa saja ketika tidak dapat mengikuti acara yang diadakan BEM Kema Unpad. Mereka tidak merasa bahwa mengikuti acara yang diadakan oleh BEM Kema Unpad merupakan suatu keharusan. Mereka juga menganggap bahwa mengerjakan tugas-tugas BEM Kema Unpad bukanlah prioritas utama bagi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa mereka belum terlalu memiliki ikatan emosional dengan BEM Kema Unpad dan kurang memiliki keinginan untuk bekerja keras demi BEM Kema Unpad. Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Kabinet BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015, hal tersebut disebabkan oleh tugas-tugas akademik mereka yang cukup menyita waktu sehingga mereka cenderung untuk lebih memilih memprioritaskan menyelesaikan tugas-tugas akademik mereka terlebih dahulu dibandingkan tugas yang ada di BEM Kema Unpad.

Walaupun begitu, hal tersebut tidak begitu mempengaruhi tingkat *affective commitment* dari para pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 karena berdasarkan tabel 4.1 secara keseluruhan *affective commitment* mereka termasuk tinggi. Dan hanya 3 orang pengurus BEM Kema Unpad yang menunjukkan tingkat *affective commitment* yang rendah. Hal ini juga berarti bahwa para pengurus BEM Kema Unpad akan bertahan di dalam organisasi karena mereka menginginkannya (*want to*). Mereka juga bertahan di dalam BEM Kema Unpad karena menurut mereka mereka menyukai suasana organisasi BEM Kema Unpad yang bersifat kekeluargaan dan para pengurus BEM Kema Unpad lainnya yang sudah mereka anggap sebagai keluarga sendiri. Selain itu juga kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh BEM Kema Unpad pun mencerminkan kebersamaan, contohnya seperti kegiatan rapat pengurus bersifat informal, misalnya rapat sambil makan-makan ataupun santai di taman atau alam terbuka sehingga tidak membuat rapat pengurus menjadi membosankan. Hal tersebut menjadikan suasana yang lebih menyenangkan bagi para pengurus BEM Kema Unpad itu sendiri.

Pembahasan *Continuance Commitment*

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota yang dihubungkan bilamana ia meninggalkan organisasi. Semakin besar kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan/organisasi lain, maka komitmen seseorang akan semakin rendah. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan tetap menjadi anggota organisasi karena mereka membutuhkan organisasi ini.

Berdasarkan tabel 4.1, sebagian besar pengurus BEM Kema Unpad menunjukkan tingkat *continuance commitment* tinggi. Berdasarkan tabel tersebut, 47 orang memiliki tingkat *continuance commitment* yang tinggi dan 12 orang memiliki tingkat *continuance commitment* yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mereka menganggap BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 termasuk salah satu organisasi yang dapat memfasilitasi minat mereka walaupun bukan satu-satunya alternatif organisasi karena menurut tabel 4.10, terdapat 38 pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 memiliki organisasi lain selain BEM Kema Unpad. Hal ini juga dapat dilihat bahwa beberapa pengurus BEM Kema Unpad memiliki beberapa organisasi atau kepanitiaan lain di luar BEM Kema Unpad namun mereka masih bisa untuk membagi waktu dan mengerjakan aktivitas di BEM Kema Unpad. Oleh sebab itu, pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 masih menganggap bahwa masih ada organisasi lain selain BEM Kema Unpad yang bisa memfasilitasi minat mereka di bidang organisasi.

Sebagian dari pengurus BEM Kema Unpad menyatakan bahwa mereka mendapatkan keuntungan selama mereka berada di dalam BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Salah satunya adalah mereka dapat belajar lebih banyak tentang ilmu organisasi di BEM Kema Unpad. Tentunya dengan semakin banyaknya mereka belajar organisasi maka semakin banyak juga pengalaman yang mereka dapatkan dalam kegiatan organisasi khususnya di BEM Kema Unpad. Selain itu, mereka juga menyatakan bahwa keuntungan lainnya yang mereka dapatkan adalah mereka akan mendapat sertifikat hasil keikutsertaan mereka di BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Kabinet BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015, sertifikat ini bermanfaat untuk karir organisasi mereka selanjutnya bahkan sebagai pertimbangan juga kedepannya apabila mereka mengikuti kegiatan ataupun pelatihan lain di tingkat Universitas. Selain itu mereka percaya bahwa sertifikat ini juga bisa menjadi salah satu insentif untuk mereka melamar kerja sehingga mereka menganggap dengan mendapatkan sertifikat BEM Kema Unpad, mereka mendapatkan sebuah kemudahan kedepannya ketika melamar kerja.

Alasan lainnya adalah bahwa orang tua mereka tidak melarang mereka untuk mengikuti BEM Kema Unpad karena orang tua mereka menganggap bahwa kegiatan di BEM Kema Unpad tidak akan mengganggu kegiatan perkuliahan mereka. Teman-teman mereka di luar BEM Kema Unpad pun menganggap bahwa kegiatan mereka di BEM Kema Unpad merupakan sesuatu yang bersifat positif bukan hanya kegiatan yang membuang-buang waktu saja. Hal ini memperlihatkan bahwa mereka menganggap status sosial tugas mereka diterima oleh masyarakat sekitar mereka, dalam hal ini orang tua dan teman-teman mereka di luar BEM Kema Unpad.

Oleh karena itu, pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 tetap mempertahankan keanggotaan mereka di BEM Kema Unpad. Dengan kata lain, mereka mempertahankan keanggotaan mereka di BEM Kema Unpad karena mereka membutuhkannya.

Pembahasan *Normative Commitment*

Di dalam bukunya, Meyer & Allen menyatakan bahwa *normative commitment* berkaitan dengan perasaan anggota bahwa mereka memiliki kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen ini berasal dari nilai-nilai yang dimiliki anggota. Selain itu, komitmen terhadap organisasi juga terbentuk karena anggota merasa berhutang terhadap organisasi. *Normative commitment* ditandai dengan adanya *beliefs* pada anggota bahwa seseorang harus bertanggung jawab pada organisasi dan bertahan dalam organisasi karena loyalitas dan kesetiannya (Meyer & Allen, 1980).

Menurut tabel 4.1, tingkat *normative commitment* para pengurus BEM Kema Unpad termasuk tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan tingginya *normative commitment* pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Salah satunya adalah mereka merasa harus tetap berada di dalam BEM Kema Unpad karena mereka memiliki tanggung jawab yang harus mereka selesaikan. Karena tanggung jawab yang mereka emban adalah selama satu periode kepengurusan, oleh karena itu mereka juga memutuskan bertahan dalam BEM Kema Unpad hingga masa jabatan berakhir walaupun ada beberapa yang mengundurkan diri dikarenakan sudah lulus dalam kegiatan akademiknya. Hal ini menunjukkan loyalitas mereka yang cukup tinggi terhadap BEM Kema

Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Mereka juga selalu berusaha untuk menjaga nama baik BEM Kema Unpad dimanapun mereka berada. Misalnya, ketika mereka sedang melakukan kunjungan ke fakultas atau universitas lain atau ketika mereka sedang menerima kunjungan dari fakultas atau universitas lain, maka mereka selalu mengenakan jas almamater Unpad yang menunjukkan bahwa mereka menghormati teman-teman dari fakultas atau universitas lain. Mereka juga selalu berusaha untuk menjaga nama baik BEM Kema Unpad didepan teman-teman dari fakultas atau universitas lain dengan cara menjaga tutur kata mereka yaitu berbicara dengan sopan.

Selain itu, pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 mendapatkan beberapa jenis pelatihan yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja mereka di BEM Kema Unpad. Dengan adanya pelatihan-pelatihan tersebut, menjadikan mereka merasa bertanggung jawab untuk membalas kebaikan dari BEM Kema Unpad, salah satunya adalah dengan menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tannenbaum, Mathieu, Salas dan Canon-Bowers (1991 dalam Meyer & Allen, 1997), mereka mengatakan bahwa komitmen seseorang akan meningkat setelah diadakannya pelatihan (*training*). Kemudian dalam hal lain juga dikatakan bahwa komitmen dan keinginan untuk berpindah sangat dipengaruhi oleh hasil penilaian awal karir seseorang pada organisasi tempat dia bekerja.

Para pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 terdiri dari individu-individu yang berbeda. Nilai-nilai dan kebiasaan yang berlaku di dalam diri mereka pun belum tentu sama satu dengan yang lainnya. Selain itu, nilai-nilai dan kebiasaan yang mereka anut juga belum tentu sama dengan nilai-nilai dan kebiasaan yang berlaku di dalam BEM Kema Unpad. Tetapi hal tersebut tidak menjadi masalah karena mereka menyatakan bahwa mereka akan berusaha untuk menyesuaikan nilai-nilai dan kebiasaan mereka dengan nilai-nilai dan kebiasaan yang berlaku di dalam BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015.

Dengan tingginya *normative commitment* dari para pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015, menunjukkan bahwa mereka akan selalu berkomitmen untuk tetap berada di dalam BEM Kema Unpad sampai jabatan mereka selesai. Mereka juga akan tetap loyal dan setia kepada BEM Kema Unpad dan akan selalu berusaha untuk menjaga nama baik BEM Kema Unpad dimanapun mereka berada, karena mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap BEM Kema Unpad. Rasa tanggung jawab tersebut muncul karena mereka merasa berhutang budi setelah mereka diangkat menjadi pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Oleh karena itu mereka menyatakan bahwa mereka harus melakukan balas budi terhadap BEM Kema Unpad.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Secara umum, komitmen organisasi yang dimiliki oleh pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 termasuk tinggi.
2. Tipologi dimensi komitmen organisasi *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi dan *normative commitment* tinggi merupakan merupakan tipologi dimensi komitmen organisasi yang mendominasi pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015.
3. Pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 yang berjenis kelamin perempuan memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 yang berjenis kelamin laki-laki.
4. Mayoritas pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 berada pada rentang IPK >3.00 dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.
5. Mayoritas pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 berada pada sebaran pengurus yang mengikuti organisasi lain selain BEM Kema Unpad dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.
6. Sebagian besar pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 berada pada sebaran data pengurus yang memilih minat sebagai alasan bergabung dengan BEM Kema Unpad dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

7. Sebagian besar pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 yang memiliki komitmen tinggi berada pada sebaran data pengurus yang tidak berminat mengikuti BEM lagi pada periode selanjutnya
8. Sebagian besar pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 berada pada sebaran data pengurus yang memilih pengabdian sebagai alasan mereka masuk BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015 dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

_____. 2015. BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi tahun 2015. Universitas Padjadjaran. Jatinangor – Tidak dipublikasikan

Gibson, James L. 2003. *Organizations: behavior, structure, processes 11th edition*. New York: McGraw-Hill

Meyer, J.P., & Allen, N.J. 1997. *Commitment in the workplace theory research and application*. California: Sage Publications.

Kerlinger, Fred. N. 2004. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior 7th edition*. Singapore : McGraw-Hill.

Silalahi, U. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Press.

Nazir, Moh, Ph.D. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Riggio, Ronald E. (2009). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology 5th edition*. USA : Pearson Education Inc.

Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational Behavior 9th edition*. USA : Prentice Hall, Inc.

Sugiyono, Prof. Dr. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Zuriah, Nurul, Dra. M.Si. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori-Aplikasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Jurnal

Allen, N. J And Meyer, J. P. 1991. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resources Management Review*, Vol. 1 No. 1

Allen, N. J And Meyer. 1993. *Commitment to the Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three Component Conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*, Vol 78. 4 : 538-551

Allen, Natalie J., And Meyer, John P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63, page 1-18. The British Psychological Society.

Meyer, P. J., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization : a Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52

Referensi Skripsi

Suriadikusumah, Rizky Nugraha. S.Psi. 2009. *Gambaran Mengenai Komitmen Organisasi pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Psikologi UNPAD 2008/2009*.

M Putri, Nurul Qina. S.Psi. 2013. *Gambaran Komitmen terhadap Organisasi, “Suatu Studi Mengenai Affective Commitment, Continuance Commitment dan Normative Commitment Pada Perawat Rumah Sakit X di Tangerang*.

Fitriyah, Mawaddah. S.Psi. 2014. Studi Deskriptif Mengenai Komitmen Terhadap Organisasi “Suatu Studi Mengenai Affective Commitment, Continuance Commitment dan Normative Commitment pada Karyawan CV. Rabbani Asysa Dipatiukur

Pustaka yang diakses melalui internet

<http://hktl.ugm.ac.id/upload/kepmen/kepmendikbud%20155-u-1998.pdf>

<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/jiw/article/shop/17055/17018>

<http://www.culture.crci.info/questionnaire/Allen&Meyer.htm>

http://en.wikipedia.org/wiki/Organizational_commitment

<http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/komitmen-organisasi.html>

<http://www.damandiri.or.id/file/winathinkhaminahbab2.pdf>