

**HUBUNGAN PENGATURAN DIRI DAN PERSEPSI KELAYAKAN
KERJA DENGAN KOMITMEN MAHASISWA RELAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan
Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**



Disusun oleh:

Mardhiyah Humairah Adhari

NIM 19107010055

Dosen Pembimbing: Benny Herlena, S.Psi., M.Si.

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mardhiyah Humairah Adhari

NIM : 19107010055

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul "Hubungan antara Pengaturan Diri dan Persepsi Kelayakan Kerja dengan Komitmen Afektif pada Mahasiswa Relawan" merupakan hasil karya peneliti sendiri dan bukan merupakan plagiasi dari hasil karya orang lain, serta belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi manapun.

Apabila di kemudian hari diketahui ternyata bahwa karya saya ini adalah plagiasi, maka saya siap menerima konsekuensi yang ditetapkan oleh Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat diketahui oleh dewan penguji.

Yogyakarta, 4 April 2023

Yang Menyatakan

The image shows an official stamp of UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. The stamp is circular and contains the text "UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA" around the perimeter. In the center, there is a smaller circular emblem with a figure. Below the emblem, the text "MARDHIYAH HUMAIRAH ADHARI" and "19107010055" is visible. A handwritten signature is written over the stamp.

Mardhiyah Humairah Adhari

19107010055

NOTA DINAS PEMBIMBING

Dr. Mochammad Sodik, S.Sos., M. Si
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Mardhiyah Humairah Adhari

NIM : 19107010055

Prodi : Psikologi

Judul : Hubungan Pengaturan Diri dan Persepsi Kelayakan Kerja dengan Komitmen Afektif pada Mahasiswa Relawan

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu psikologi.

Harapan saya, semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung-jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatiannya, terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 Maret 2023

Pembimbing,



Benny Herlena, S.Psi., M.Si.

NIP. 19751124 200604 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI SUNAN KALIJAGA FAKULTAS ILMU
SOSIAL DAN HUMANIORA**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-422/Un.02/DSH/PP.00.9/05/2023

Tugas Akhir dengan judul : **Hubungan Pengaturan Diri dan Persepsi Kelayakan Kerja dengan Komitmen Afektif pada Mahasiswa Relawan**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MARDHIYAH HUMAIRAH ADHARI
Nomor Induk Mahasiswa : 19107010055
Telah diujikan pada : Kamis, 06 April 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

**Benny Herlena, S.Psi, M.Si.
SIGNED**

Valid ID: 645c958423609



Penguji I

**Very Julianto, M.Psi.
SIGNED**

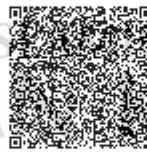
Valid ID: 645c7b12b4f54



Penguji II

**Candra Indraswari, S.Psi, M.Psi, Psi.
SIGNED**

Valid ID: 645c5fa12a0d8



Yogyakarta, 06 April 2023

**UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora**

**Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED**

Valid ID: 645ca495b02ba

MOTTO

There is a will there is a way

Setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan

Usaha dan keberanian tidaklah cukup tanpa tujuan dan arah (John F. Kennedy)



PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat yang melimpah dan kesehatan, saya persembahkan karya sederhana ini

kepada:

Almamater tercinta

Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Orangtua tercinta yang tidak lelah berjuang untuk saya dan selalu mendukung saya

Seluruh keluarga dan teman-teman

Terimakasih atas semua doa dan dukungan yang tiada berakhir



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat yang melimpah dan kesehatan, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Psikologi. Shalawat serta salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Yang telah menuntun umat manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Mochammad Shodik, S. Sos., M. Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Benny Herlena, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi hingga di tahap ini. Terimakasih banyak atas bimbingan, arahan, motivasi, dan dukungan Bapak untuk saya selama bimbingan skripsi. Kalau saja bukan Bapak yang menjadi Dosen Pembimbing Skripsi saya, mungkin saya tidak akan lulus tepat waktu. Terimakasih banyak, Pak.
4. Ibu Nuristighfari Masri Khaerani, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Penasihat Akademik.
5. Bapak Very Julianto, M. Psi dan Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi. Selaku penguji skripsi saya. Terimakasih Bapak dan Ibu telah memberi kritik dan masukan yang tentunya membuat tiap poin dalam naskah skripsi saya menjadi lebih optimal.
6. Semua dosen dan staff Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, terutama dosen prodi psikologi, yang telah membantu saya untuk menjadi diri saya yang lebih baik dengan ilmu-ilmu yang diberikan selama 4 tahun ini.
7. Orangtua di rumah yang tiada hentinya mendukung saya untuk segera menyelesaikan skripsi dan terus memberi semangat dan nasihat yang membangun semangat saya untuk segera membanggakan keduanya pada tahap yang lebih tinggi sebelum maupun setelah menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh teman-teman di prodi Psikologi angkatan 2019 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Dengan adanya kalian, kehidupan saya di kampus sangatlah

berwarna, dan jaringan saya juga menjadi lebih luas. Semoga kita tidak putus komunikasi setelah lulus nanti.

9. Khusus untuk teman saya Desty Adistya & Dani, yang selalu memberi saya tumpangan di kos setiap kali saya ke kampus. Semoga kuliah kalian selalu lancar hingga lulus.

Akhirnya, peneliti haturkan rasa terimakasih yang dalam kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan semuanya, yang telah berperan dalam proses penulisan skripsi saya yang insyaallah bermanfaat.

Yogyakarta, 4 April 2023

Mardhiyah Humairah Adhari

19107010055



DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN | ii |
| NOTA DINAS PEMBIMBING | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR..... | iv |
| MOTTO..... | v |
| PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| INTISARI..... | xi |
| BAB I | |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 3 |
| C. Tujuan Penelitian | 3 |
| D. Manfaat penelitian..... | 3 |
| E. Keaslian Penelitian | 4 |
| BAB II | |
| TINJAUAN TEORI..... | 6 |
| A. Komitmen | 6 |
| B. Pengaturan Diri | 7 |
| C. Persepsi kelayakan bekerja | 7 |
| D. Dinamika Hubungan Antar Variabel | 8 |
| E. Hipotesis | 11 |
| BAB III | |
| METODE PENELITIAN..... | 12 |
| A. Desain Penelitian | 12 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian..... | 12 |
| C. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 12 |
| D. Populasi dan Sampel Penelitian | 12 |
| E. Alat Ukur | 13 |
| F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur | 14 |
| G. Metode Analisis data..... | 15 |

BAB IV

| | |
|-------------------------------------|----|
| HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 17 |
| A. Orientasi Kancan..... | 17 |
| B. Persiapan Penelitian | 18 |
| C. Pelaksanaan Penelitian..... | 20 |
| D. Hasil Penelitian | 21 |
| E. Pembahasan..... | 29 |

BAB V

| | |
|-------------------------|----|
| A. Kesimpulan | 33 |
| B. Saran | 33 |
| DAFTAR PUSTAKA | 35 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 39 |

HUBUNGAN PENGATURAN DIRI DAN PERSEPSI KELAYAKAN BEKERJA DENGAN KOMITMEN MAHASISWA RELAWAN

INTISARI

Saat ini, para mahasiswa berlomba-lomba untuk bergabung dengan organisasi sesuai minat mereka untuk berbagai tujuan. Akan tetapi, ternyata tidak semua mahasiswa memiliki komitmen setelah bergabung di organisasi tersebut. Hal ini tentunya merugikan pihak organisasi, maupun mahasiswa itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengaturan diri dan persepsi kelayakan bekerja dengan komitmen mahasiswa relawan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Subjek pada penelitian ini adalah mahasiswa akhir yang sedang tergabung dalam sebuah organisasi berjumlah 201 orang, yang sebelumnya telah dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Komitmen, Skala Pengaturan Diri, dan Skala Persepsi Kelayakan Bekerja. Peneliti melakukan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, yang dilakukan dengan SPSS versi 16.0 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan diri dan persepsi kelayakan bekerja memiliki hubungan secara parsial maupun simultan dengan komitmen mahasiswa relawan.

Kata kunci : *Komitmen, Mahasiswa Relawan, Kelayakan Bekerja, Pengaturan Diri.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini banyak ditemukan organisasi maupun lembaga-lembaga yang merekrut relawan (*volunteer*), dengan harapan organisasi dapat memperbaharui kinerja organisasi dengan ide-ide baru. Shin dan Kleiner (2003) menyebutkan bahwa relawan (*volunteer*) tidaklah sama dengan karyawan perusahaan, dimana karyawan perusahaan memahami imbalan yang akan mereka dapatkan atas kinerja yang telah dikontribusikan kepada perusahaan secara jelas, maupun hukuman yang akan didapat ketika gagal mencapai target. Sementara relawan tidak mengharapkan imbalan finansial. Mereka bertugas melakukan sebuah pelayanan tertentu dengan sukarela. Perekrutan relawan ini pun banyak diminati oleh para siswa hingga mahasiswa, demi mendapatkan pengalaman, meningkatkan *personal branding* dan keterampilan, serta pengetahuan sesuai minat masing-masing.

Di tengah banyaknya perekrutan relawan mahasiswa oleh berbagai organisasi maupun lembaga-lembaga, tidak semua mahasiswa dapat berkomitmen di luar dari keputusan mereka untuk bergabung dengan organisasi. Berdasarkan rekap data presensi anggota di suatu organisasi yang telah diteliti dari keseluruhan acara menunjukkan ketidakaktifan sebanyak 40,94%, dimana 12,46% tidak hadir, dan 28,48% tidak merespon. Maka, dapat diambil kesimpulan dari data tersebut, bahwa sebagian besar anggota yang seluruhnya berjumlah 46, terdapat 50.73% anggota yang tidak aktif. Demikian pula hasil survei terkait permasalahan komitmen pada mahasiswa relawan juga telah dilakukan oleh Sirait (2018). Diketahui bahwa anggota yang sudah tidak terikat secara emosi cenderung merasa malas untuk terlibat penuh dalam organisasi, anggota tidak terlalu mengenal satu sama lain kecuali senior yang punya jabatan, dan lebih sering memberikan tugasnya kepada juniornya. Adapun survei yang dilakukan oleh Shafry dan Murdiyani (2022) mengenai keterlibatan mahasiswa pada organisasi yang mereka ikuti. Pada survei tersebut, responden yang merupakan mahasiswa menyatakan bahwa keanggotaannya di organisasi baginya hanya merupakan poin tambahan pada *curriculum vitae* agar suatu hari ketika akan melamar kerja, ia dianggap memiliki nilai *plus* sebagai aktivis organisasi.

Berdasarkan hasil survei penelitian tersebut, masih ditemukan anggota-anggota yang tidak aktif dari berbagai organisasi. Permasalahan ini tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi maupun individu yang merupakan anggota organisasi itu sendiri, karena

SDM memiliki peran penting dalam memajukan organisasi. Keaktifan anggota akan berpengaruh besar terhadap berkembangnya organisasi. Apabila anggota tidak mampu memberikan kontribusi, terlebih jika dalam jumlah banyak, maka sudah pasti pencapaian visi misi dan perkembangan organisasi akan terhambat.

Mahasiswa akhir idealnya hanya fokus menjalani skripsi, serta tidak lagi mengambil banyak mata kuliah, sehingga cenderung memiliki lebih banyak waktu luang dibandingkan mahasiswa semester awal. Pratiwi & Lailatushifah (2012) menjelaskan bahwa mahasiswa akhir merupakan mahasiswa yang hampir menyelesaikan semua mata kuliahnya dan sedang melakukan tugas akhir (skripsi), sehingga memiliki lebih banyak waktu luang. Adapun hasil observasi dan interview oleh Dudija (2011) dengan subyek mahasiswa akhir, untuk membandingkan mahasiswa akhir yang bekerja dengan yang tidak bekerja. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa akhir diperkirakan memiliki waktu luang kurang lebih 10 jam per harinya, dimana waktu ini telah dikurangi dengan waktu untuk istirahat dan kegiatan sehari-hari lainnya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa tingkat akhir pada umumnya memiliki lebih banyak waktu luang, dikarenakan telah menyelesaikan hampir seluruh mata kuliah dan hanya fokus mengerjakan tugas akhir.

Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen sebagai kondisi psikologis individu yang memengaruhi keputusan untuk meneruskan atau mengakhiri keanggotaan di suatu organisasi. Pada penelitian ini, peneliti memilih komitmen sebagai variabel terikat, karena diketahui cenderung lebih mampu membuat seorang anggota relawan organisasi bertahan di dalam organisasinya, serta dapat membentuk ketulusan yang murni dalam mengerjakan tugas, dibanding komitmen yang lain. Peran organisasi juga tentunya memengaruhi komitmen melalui pembentukan keyakinan yang kuat pada anggota untuk mengikuti setiap nilai organisasi, serta memprioritaskan berjalannya visi-misi organisasi, sehingga mereka akan tetap meneruskan keanggotaannya (Allen dan Meyer, 1990). Perspektif komitmen organisasi tersebut ditandai dengan adanya kepercayaan, penerimaan terhadap tujuan, nilai organisasi, keinginan untuk berusaha lebih keras, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi yang didasari oleh keterikatan emosional.

Komitmen dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat internal, termasuk pengaturan diri pada individu, baik dalam pencapaian, penentuan target, hingga evaluasi diri. Hal ini diketahui sebagai pengaturan diri (*self regulation*), yang merupakan kemampuan individu dalam hal pengaturan pencapaian dan perilaku, penentuan

target, mengevaluasi kesuksesan setelah tercapainya target tersebut, hingga memberi penghargaan pada diri sendiri setelah pencapaian tujuan (Amodio dkk. 2008). Shafry dan Murdiyani (2022) juga menyebutkan terdapat sifat reaktif dalam pencapaian sebuah tujuan, dan sifat proaktif yang juga memacu individu dalam menentukan tujuan, namun lebih tinggi. Munculnya pengaturan diri pada individu tentunya berkaitan dengan pengaruh faktor internal dan eksternal pada diri individu. Keduanya faktor tersebut saling berinteraksi dan tidak lepas dari kegiatan yang dilakukan setiap saat, termasuk pada mahasiswa yang umumnya memiliki berbagai macam aktivitas, hal ini juga diketahui berperan besar dalam kesuksesan individu.

Adapun faktor lain yang diketahui berpengaruh terhadap komitmen, yaitu persepsi kelayakan bekerja, yang menurut Zhou dkk (2022) berpendapat bahwa persepsi kelayakan bekerja merupakan kekuatan individu yang akan mengarah pada komitmen yang lebih tinggi untuk berkarier, serta mengarah pada keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, Gunawan dkk (2019) juga mencatat bahwa persepsi kelayakan bekerja di masa depan akan berkorelasi positif dengan ambisi karir dan komitmen. Maka, dapat disimpulkan bahwa persepsi kelayakan bekerja pada individu memiliki kaitan dengan komitmen.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti memilih untuk meneliti hubungan antara pengaturan diri dan persepsi kelayakan bekerja dengan komitmen, dikarenakan hubungan antara ketiga variabel tersebut belum banyak diteliti.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah pengaturan diri dan persepsi kelayakan bekerja yang dimiliki mahasiswa relawan berperan terhadap komitmennya dalam mengikuti organisasinya sebagai relawan.

C. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaturan diri dan persepsi kelayakan bekerja dengan komitmen pada mahasiswa relawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini akan memberikan sumbangan terhadap keilmuan Psikologi terutama di bidang Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi terkait dengan pengaturan diri dan persepsi kelayakan bekerja terhadap komitmen berorganisasi.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi Pembaca: Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan terkait pengaturan diri, persepsi kelayakan bekerja, dan komitmen, terutama bagi mahasiswa yang aktif berorganisasi maupun magang agar tidak hanya meningkatkan skill ketika memutuskan bergabung dengan suatu organisasi, namun juga meningkatkan komitmennya terhadap instansi yang menanungi.
- b. Bagi Instansi: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi instansi dalam melakukan evaluasi antar anggota organisasi, rekrutmen anggota baru, hingga dijadikan bahan *mentoring* bagi seluruh anggota organisasi untuk meningkatkan komitmen anggota agar organisasi dapat berkembang dan berhasil mencapai visi misi.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya: Hasil penelitian diharapkan dapat diteruskan untuk melihat berbagai variabel dan teroi pendukung lainnya yang diduga berkontribusi terhadap komitmen berorganisasi, yang kemudian dapat dijadikan bahan perbandingan bagi semua pihak yang membutuhkan informasi terkait hal tersebut.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan pada penelusuran jurnal-jurnal hasil penelitian, dalam penelitian ini terdapat beberapa perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu:

1. Berdasarkan topik dan tema, terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, dimana penelitian ini menghubungkan 3 variabel antara pengaturan diri dan *persepsi kelayakan bekerja* dengan komitmen. Peneliti memilih pengaturan diri dan *persepsi kelayakan bekerja* karena kedua variabel tersebut memiliki hubungan dengan faktor-faktor adanya komitmen, dimana pengaturan diri berhubungan dengan karakteristik atau kepribadian, dan pengalaman kerja berkaitan dengan *persepsi kelayakan bekerja*.

2. Berdasarkan subjek, penelitian ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini memilih subjek yang merupakan mahasiswa akhir yang sedang menjadi relawan (*volunteer*) di suatu organisasi, komunitas, atau lembaga.
3. Berdasarkan alat ukur, penelitian ini menggunakan tiga alat ukur, yaitu skala komitmen yang dikembangkan dari skala asli milik Allen dan Meyer (1990), skala pengaturan diri yang disusun berdasarkan teori Zimmerman (1990), dan persepsi kelayakan bekerja yang disusun berdasarkan teori Fugate dkk. (2004).

Maka dari itu, setelah meninjau beberapa penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti meyakini bahwa penelitian ini yang berjudul “Hubungan Pengaturan Diri dan Persepsi kelayakan bekerja dengan Komitmen pada Mahasiswa Relawan (*Volunteer*)” memiliki perbedaan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan pada bagian pembahasan, maka dapat peneliti simpulkan bahwa terdapat hubungan antara pengaturan diri dan persepsi kelayakan bekerja dengan komitmen pada mahasiswa relawan. Baik pengaturan diri maupun persepsi kelayakan bekerja, keduanya memengaruhi tinggi atau rendahnya komitmen. Apabila mahasiswa relawan memiliki pengaturan diri dan persepsi kelayakan bekerja yang tinggi, maka komitmen yang ada pada mahasiswa tersebut cenderung tinggi pula.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran kepada:

1. Pihak Organisasi/Lembaga/Perusahaan

Pihak organisasi dapat mempertimbangkan beberapa hal pada calon anggota ketika akan menerima anggota baru, diantaranya adalah karakter atau kepribadian, motivasi, pengaturan diri, pengalaman-pengalaman, dan tentunya keahlian yang dimiliki calon anggota. Organisasi perlu meningkatkan kenyamanan dan keamanan anggota selama ia melakukan pekerjaannya, baik dari segi fasilitas, kegiatan, dan tentunya tidak melupakan hak-hak anggota yang wajib diterima dari organisasi. Pembentukan rasa kekeluargaan dan keharmonisan antar anggota juga tidak kalah penting, namun tanpa mengabaikan profesionalitas setiap anggota.

2. Mahasiswa Relawan

Terdapat banyak mahasiswa yang masih dalam masa menempuh studi, ingin menambah pengalaman dengan mengikuti organisasi yang diinginkan. Keinginan tersebut tentu tidak ada salahnya, namun akan menjadi masalah apabila mahasiswa tersebut pada akhirnya kurang bahkan tidak mampu berkontribusi dalam organisasi yang menerimanya sebagai anggota. Tidak sedikit pula mahasiswa yang melepaskan keanggotaannya tanpa diketahui pihak organisasi. Berdasarkan hal tersebut, apabila seorang mahasiswa telah resmi menjadi anggota suatu organisasi, baiknya ia berusaha berkontribusi untuk mengembangkan organisasi. Apabila mahasiswa tidak memiliki cukup pengalaman atau keahlian di bidang terkait, pengalaman dan keahlian akan

berkembang ketika mahasiswa mempertahankan keaktifan berkontribusi dalam organisasi tersebut.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang serupa mungkin dapat melakukan perluasan variabel, subjek, dan alat ukur. Peneliti selanjutnya juga direkomendasikan untuk mencari lebih banyak teori pendukung, serta mengkaji teori-teori lebih dalam mengenai regulasi diri, persepsi kelayakan bekerja (persepsi kelayakan bekerja), maupun komitmen. Selain itu, peneliti dapat mengkategorisasikan lebih lengkap hasil penelitian berdasarkan data demografis subjek penelitian seperti jenis kelamin, asal daerah, jenis organisasi, dan sebagainya yang dibutuhkan agar hasil penelitian lebih maksimal dan spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurements and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. In *Work Orientations* (pp. 124–146).
- Amini, M., Mayangsari, M. D., Rika, D., & Zwagery, V. (2019). Hubungan Antara Kemandirian Belajar Dengan Komitmen Tugas Pada Mahasiswa Program Studi Psikologi the Relationship Between Self-Directed Learning and Task Commitment Among Psychology Student. *Jurnal Kognisia*, 2(2), 149–152.
- Amodio, D. M., Devine, P. G., & Harmon-Jones, E. (2008). Individual Differences in The Regulation of Intergroup Bias: the Role of Conflict Monitoring and Neural Signals for Control. *Journal of personality and social psychology*, 94(1), 60.
- Anggraini, R. D., & Arianti, R. (2019). Gambaran Komitmen Organisasi pada Mahasiswa yang Aktif di Lembaga Kemahasiswaan, Pekerjaan Paruh Waktu, dan Perkuliahan. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 3(3), 245-258.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211-1221.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The Relationship Between Perceived Employability and Subsequent Health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292.
- Capone, V., Marino, L., & Park, M. S. A. (2021). Perceived Employability, Academic Commitment, and Competency of University Students During the COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study of Student Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 12(December), 1–8.
- Choong, Y. O., Wong, K. L., & Lau, T. C. (2012). Organizational Commitment: An Empirical Investigation on The Academician of Malaysian Private Universities. *Business and Economics Research Journal*, 3(2), 51-64.
- Dudija, N. (2011). Perbedaan Motivasi Menyelesaikan Skripsi Antara Mahasiswa Yang Bekerja Dengan Mahasiswa Yang Tidak Bekerja. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 8(2), 195.
- Edosomwan, H. S., Nwanzu, C. L., & Oguegbe, M. (2020). *Exploring the Predictive Role of Perceived Employability on Attitude towards Exploring The Predictive Role of Perceived Employability on Attitude towards Organizational Change and Affective Organizational Commitment : A Social Exchange*. May 2021.

- Nizam, M. F., Mufidah, E., Fibriyani, V., Pasuruan, U. M., Kunci, K., Kewirausahaan, O., & Produk, I. (2020). Abstrak Kajian Teori Kinerja Pemasaran. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5, 100–109.
- O'Driscoll, M. P., & Randall, D. M. (1999). Perceived Organisational Support, Satisfaction with Rewards, and Employee Job Involvement and Organisational Commitment. *Applied Psychology*, 48(2), 197-209.
- Periantalo, J., & Azwar, S. (2017). Pengembangan Skala Kepribadian Siswa SMA dari Tipologi Kepribadian Jung dan Myers-Briggs. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 1(2), 191-207.
- Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (2003). A Motivational Science Perspective on the Role of Student Motivation in Learning and Teaching Contexts. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 667–686.
- Pourkiani, M., Seyedi, S., & Sarasia, H. (2016). The Effect of Self-Awareness and Self-Regulation on Organizational Commitment Employees of Islamic Azad University of Mashhad with Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(2), 1886.
- Rahman, A. A., Sarbini, S., Tarsono, T., Fitriah, E. A., & Mulyana, A. (2018). Studi Eksploratif Mengenai Karakteristik dan Faktor Pembentuk Identitas Etnik Sunda. *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*, 1(1), 1–8.
- Ranti, M. G., Budiarti, I., & Trisna, B. N. (2017). Pengaruh Kemandirian Belajar (Self Regulated Learning) terhadap Hasil Belajar Mahasiswa pada Mata Kuliah Struktur Aljabar. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(September), 1–47.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825–836.
- Rintayati, P. (2016). Analisis Faktor Kemampuan Strategi Kognitif, Empati, dan Keterampilan Kerja Ilmiah terhadap Komitmen Profesi Guru pada Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 3, 72–77.
- Risdayanti, L. A., & Budiono. (2018). Pengaruh Human Capital, Person-Organization Fit, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 270–279.
- Riyanto, B. (2011). Meningkatkan Kemampuan Penalaran dan Prestasi Matematika dengan Pendekatan Konstruktivisme pada Siswa Sekolah Menengah Atas. *Pendidikan Matematika*, 5, 111–128.

- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyati, R., Damajanti, A., & Arum Janie, D. N. (2017). Permodelan Komitmen Profesional Auditor di Jawa Tengah dengan Pendekatan Gender. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 18(2), 284.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-Perceived Employability: Construction and Initial Validation of A Scale for University Students. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 1-12.
- Safitri, M. (2015). Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen di Universitas Negeri Jakarta. *Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 4, 83–89.
- Sakina, N. (2009). Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Bank “X” di Jakarta. *Psikologi*, 2.
- Sawitri, D. R., & Dewi, K. S. (2018). Aspirasi Karir, Pengaturan diri, dan Self-Perceived Employability pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 17(1), 68-76.
- Setyaningrum, F. A. (2013). Profil Komitmen Guru Bimbingan Konseling di Kabupaten Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Setyawan, R. A., & Atapukan, W. F. (2018). Pengukuran Usability Website E-Commerce Sambal Nyoss Menggunakan Metode Skala Likert. *Compiler*, 7(1), 54–61.
- Shafry, M. A., & Murdiyani, H. (2022). Pengaturan Diri Dan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Self Regulation and Organizational Commitment at University Students. *Indonesian Psychological Research*, 04(02), 117–123.
- Sherlywati, S. (2015). Komitmen Organisasional Dan Authentic Happiness: Studi Kasus Karyawan Pada Sebuah Organisasi Bisnis Retail Di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis Unpar*, 11(1), 37–64.
- Shin, S., & Kleiner, B. H. (2003). How to Manage Unpaid Volunteers in Organisations. *Management Research News*, 26(2/3/4), 63-71.
- Sholihin, K. (2016). *Social Capital & Spriritual Value Implikasinya terhadap Peningkatan Komitmen Karyawan Perbankan Syari'ah*. 50–57.
- Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Komitmen 3 “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen.” *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35.

- Supriyadi, S., & Nurpalah, N. (2018). Pengaruh Supervisi, Kemampuan Kognitif, Komitmen Organisasi Terhadap Kemampuan Adaptasi Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 18(1), 501–507.
- Zakiah, N., Nurrizka, R. H., & Nurdiantami, Y. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Jakarta. *Kedokteran Dan Kesehatan*, 16.
- Zhou, W., Pan, Z., Jin, Q., & Feng, Y. (2022). Impact of Self-Perceived Employability on Sustainable Career Development in Times of COVID-19: Two Mediating Paths. *Sustainability (Switzerland)*, 14(7).
- Zimmerman, B. J. (1990). Self-Regulating Academic Learning and Achievement: The Emergence of A Social Cognitive Perspective. *Educational Psychology Review*, 2(2), 173–201.

