

Jurnal Psikostudia - Poppy Intan Permatasari

by Turnitin Indonesia

Submission date: 31-Oct-2023 06:50AM (UTC-0500)

Submission ID: 2192063927

File name: FIN_Jurnal_Psikostudia_-_Poppy_Intan_Permatasari.docx (136.69K)

Word count: 3782

Character count: 29453

**THE ROLE OF SELF-LEADERSHIP IN ORGANIZATIONAL COMMITMENT
TO MEMBERS OF THE STUDENT ASSOCIATION**

**PERAN SELF-LEADERSHIP TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA**

Poppy Intan Permatasari¹

¹Department of Psychology,
Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Indonesia
Email: poppyintanp2001@gmail.com

Theresia Dewi Setyorini²

²Department of Psychology,
Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Indonesia
Email: dewiedewie1569@gmail.com

Femmy Lekahena³

³Department of Psychology,
Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Indonesia
Email: femmy@up45.ac.id

Correspondence:

Poppy Intan Permatasari

Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta
Email: poppyintanp2001@gmail.com

Abstract

This study aims to ascertain how self-leadership and organizational commitment among X University student association members relate to one another. The hypothesis proposed is that among participants in student associations at X University, self-leadership and organizational commitment are positively correlated. The 98 participants in the study's sample were all part of a student organization. The self-leadership scale and the organizational commitment scale are the two scales used in the data collection process. This study is quantitative in nature. The Product Moment Correlation test was used for the analysis. The research hypothesis is supported by the findings of this study, which show a substantial positive relationship between organizational commitment and self-leadership among students in University X ($r = 0.475$, $p = 0.000$). The results of additional analysis show that the strategy aspect focusing on behavior has a contribution of 10.81%; the strategy aspect followed by natural rewards is 14.6%, and the strategy aspect is a constructive thinking pattern of 10.29%.

Keyword : Self-leadership, Organizational Commitment

Abstrak

Anggota himpunan mahasiswa harus bisa berkomitmen dengan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self-leadership dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas X. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara self-leadership dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas X. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota himpunan mahasiswa yang berjumlah 98 orang. Pengambilan data menggunakan dua skala yaitu skala self-leadership dan skala komitmen organisasi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Product Moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara self-leadership dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas X ($r = 0,475$, $p = 0,000$) yang berarti hipotesis penelitian diterima. Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa aspek strategi berfokus pada perilaku memiliki kontribusi sebesar 10,81%, aspek diikuti aspek strategi penghargaan alami 14,6%, dan aspek strategi pola berpikir konstruktif sebesar 10,29%.

Kata Kunci : Self-leadership, Komitmen Organisasi

Copyright (c) Psikostudia: Jurnal Psikologi

15

Received xx/xx/2023

Revised xx/xx/2023

Accepted xx/xx/2023

LATAR BELAKANG

Mahasiswa dalam menjalani kehidupan di perguruan tinggi, selain mengikuti perkuliahan atau kegiatan intrakurikuler juga mengikuti kegiatan lainnya yang ada di

perguruan tinggi tersebut sesuai dengan minatnya atau kegiatan ekstrakurikuler (Oktora, 2015). Seorang mahasiswa selain menempuh pendidikan diharapkan juga menjadi sarjana yang mempunyai kemampuan tinggi dalam bidang apapun baik akademis maupun non akademis, seperti



kemampuan dalam organisasi, intelektual, dan profesional (Kasanah, 2016).

Perguruan tinggi berkewajiban untuk menciptakan suasana lingkungan, cara dan sarana pendidikan mahasiswa yang memungkinkan mahasiswa menyiapkan dan membina dirinya untuk menjadi intelektual, sekaligus memimpin dan mengabdikan pada masyarakat (Dzakiyati, 2007). Oleh karena itu, mahasiswa diharapkan mampu menjadi agen perubahan bangsa yang tujuannya untuk membangun kompetensi pribadi (Zulistiawan, 2014). Salah satu caranya adalah dengan mengikuti organisasi yang ada di kampus seperti Himpunan Mahasiswa.

Organisasi kemahasiswaan merupakan bentuk kegiatan di perguruan tinggi yang diselenggarakan dengan prinsip dari, oleh, dan untuk mahasiswa (Sukirman, 2004). Organisasi tersebut merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan peningkatan ilmu dan pengetahuan, serta integritas kepribadian mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan juga sebagai wadah pengembangan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa di perguruan tinggi yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri (Sudarman, 2004).

Organisasi Himpunan Mahasiswa atau sering disebut dengan Himawa Universitas X memiliki beberapa kegiatan atau program kerja yang dilakukan baik di internal maupun eksternal dari program studi. Program kerja internal yaitu menyesuaikan kebutuhan dari masing-masing program studi seperti seminar, pengenalan mahasiswa baru, melakukan kajian-kajian seputar isu terbaru, serta event tahunan program studi dengan diadakan berbagai macam lomba. Sedangkan, program kerja eksternal yaitu pengabdian kepada masyarakat melalui kegiatan berbagi, relawan untuk donor darah, membuat pelatihan dan *workshop* kepada masyarakat.

Semua aktivitas tersebut hanya dapat dilakukan dengan optimal untuk membangun kompetensi diri jika diikuti dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi kemahasiswaan yang dipilihnya. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa tidak semua mahasiswa memiliki komitmen yang kuat dalam mengikuti sebuah organisasi dengan berbagai alasan (Adriansyah, dkk, 2020). Anggota yang memiliki komitmen kuat akan berdampak pada keadaan di dalam organisasi tersebut, terutama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Atrizka, Afifa & Dalillah, 2020). Salah satu indikasi kuatnya komitmen pada organisasi kemahasiswaan yang diikutinya adalah adalah intensitas kehadiran dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan Himawa, dan sebaliknya pada mahasiswa yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat Sulistiawan, Sari dan Situmorang (2021), anggota yang mempunyai komitmen rendah akan berdampak tingginya absensi dan kurangnya intensitas untuk bertahan di dalam organisasi tersebut.

Tak semua mahasiswa yang mengikuti kegiatan Himawa memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya. Ditengarai partisipasi mahasiswa dalam mengikuti kegiatan Himawa masih tergolong rendah yakni hanya 25% (Saraswati

& Hakim, 2019) dan Ananda dan Winata (2017) di salah satu institusi pendidikan Kota Bandung. Hal ini tentu menjadi bentuk keprihatinan tersendiri karena keaktifan dalam kegiatan kemahasiswaan disamping membangun kompetensi personal juga meningkatkan akreditasi universitas.

Kondisi ini juga peneliti temukan di Himawa Universitas X. Berdasarkan wawancara kepada Wakil Rektor Bidang III atau Bagian Kemahasiswaan serta survey untuk memperkuat hasil wawancara tersebut ditemukan bahwa tingkat partisipasi mahasiswa pada kegiatan Himawa yang kurang dari 50%, target kegiatan yang tidak terpenuhi, rapat koordinasi yang tidak memenuhi kuorum, serta semakin menurunnya jumlah anggota di tengah periode masa jabatan. Hal ini tentu menjadi keprihatinan tersendiri terutama karena partisipasi aktif mereka akan memberikan dampak signifikan terhadap reputasi universitas. Meski terdapat juga mahasiswa yang tetap bertahan karena membutuhkan pengalaman berorganisasi agar kelak dapat dipergunakan saat hendak bekerja. Hasil tersebut menunjukkan masih kurangnya tingkat komitmen mahasiswa pada kegiatan Himawa di kampusnya. Persoalan komitmen organisasi menjadi pekerjaan rumah yang perlu dipikirkan agar disamping mahasiswa dapat membangun kompetensi diri juga dapat meningkatkan reputasi universitas.

Konsep komitmen organisasi telah dicetuskan oleh Allen dan Meyer sejak tahun 1997, yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Senada dengan pendapat tersebut, Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan pendekatan multidimensional dari Allen dan Meyer (1997), ada tiga dimensi yang membentuk komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen afektif 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. Anggota menikmati keanggotaan dan memutuskan untuk tetap berada di organisasi berdasarkan kesesuaian dengan pemikiran, tujuan serta nilai organisasi.

b. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Komitmen berkelanjutan adalah keinginan anggota untuk tetap menjadi anggota organisasi karena ia membutuhkan keuntungan dari pekerjaannya misalnya pengalaman atau mungkin juga karena ia tidak dapat menemukan organisasi lain. Segala sesuatu yang dapat meningkatkan kerugian yang

dihubungkan dengan meninggalkan organisasi merupakan suatu potensi untuk terciptanya *continuance commitment*.

c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

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

Komitmen organisasi penting untuk diteliti karena jika anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka kewajiban-kewajiban organisasi akan dikerjakan secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang tinggi, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya dan menjadi lebih baik (Wirawan, 2013). Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk anggota (Idris, 2013). Komitmen yang tinggi juga menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari (Sapitri, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *self-leadership* (Kim, dkk, 2016). Neck dan Houghton (2006) berpendapat bahwa *self-leadership* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk memengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Lebih lanjut, Neck dan Houghton (2006) menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek dari *self-leadership* yaitu strategi berfokus pada perilaku, strategi penghargaan alami, dan strategi pola pikir yang konstruktif.

Neck dan Houghton (2006) menjelaskan tiga aspek dalam *self-leadership*, yaitu :

a. *Behavior Focused Strategies* (Strategi Berfokus pada Perilaku)

Strategi yang berfokus pada perilaku ditunjukkan untuk meningkatkan kesadaran diri yaitu dengan cara mengarahkan dan mengelola perilaku agar proses kerja menjadi lebih menyenangkan. Strategi ini termasuk pengamatan diri, penetapan tujuan, penghargaan diri, serta mengoreksi diri dan berlatih dalam organisasinya.

b. *Natural Rewards Strategies* (Strategi Penghargaan Alami)

Strategi penghargaan alami menekankan pada aspek-aspek menyenangkan dari tugas yang diberikan atau aktivitas yang tengah dilakukan. Hal ini berguna untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan individu dapat memusatkan perhatian mereka pada tugas yang mereka kerjakan.

c. *Constructive Thought Pattern Strategies* (Strategi Pola Pikir yang Konstruktif)

Strategi pola pikir yang konstruktif melibatkan penciptaan dan pemeliharaan pola fungsional pemikiran, melalui proses analisis diri, individu dapat mengidentifikasi, menghadapi, dan lebih menanggapi sesuatu dengan lebih rasional.

Berdasarkan uraian di atas maka aspek *self-leadership* yang peneliti gunakan yaitu menurut Neck dan Houghton (2006) antara lain *behavior focused strategies* (strategi berfokus pada perilaku), *natural rewards strategies* (strategi penghargaan alami) dan *constructive thought pattern strategies* (strategi pola pikir yang konstruktif). Hal ini dikarenakan aspek-aspek menurut Neck dan Houghton (2006) lebih komprehensif.

Self-leadership penting saat berorganisasi karena *self-leadership* menuntut individu untuk dapat mengelola dan mengatur diri sendiri sebelum mengelola dan mengatur orang lain (Putra & Sintaasih, 2018). Adanya *self-leadership* membuat seseorang menjadi lebih percaya diri, lebih tangguh, memiliki *power* dalam sebuah organisasi dan akan mampu mengatur dirinya untuk bisa mencapai tujuan-tujuan dari organisasi (Kalyar, 2011). Selain itu, *self-leadership* memberikan keuntungan untuk organisasi yaitu meningkatkan kompetensi *self-leadership* setiap anggota melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi (Pearce & Manz, 2005). *Self-leadership* ini juga berguna untuk anggota ketika memasuki dunia kerja karena dengan adanya perilaku *self-leadership* didalam dirinya maka menurunkan tingkat ketergantungannya kepada otoritas pimpinan, meningkatkan kinerja di organisasi, serta sebagai pengganti pendekatan *top-down leadership* dan pendekatan *bottom-up* menjadi semakin menyebar (Lovelance, Manz & Alves, 2007).

Sebuah organisasi jika ingin komitmen anggota dalam sebuah organisasi tinggi maka anggota tersebut harus memiliki derajat *self-leadership* yang tinggi juga, hal ini untuk mengurangi anggota yang *turn over* atau tidak aktif (Jessica, 2017). Hal ini dilakukan agar setiap anggota dapat memahami pentingnya berkomitmen dan memimpin dirinya sendiri dalam berorganisasi (Pearce & Manz, 2005).

Hasil penelitian Kim, dkk (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berkorelasi positif dengan *self-leadership*. Penelitian ini menyebutkan bahwa semakin tinggi *self-leadership*, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Selanjutnya, hasil penelitian Inam, dkk (2021) menunjukkan bahwa *self-leadership* secara positif terkait dengan komitmen organisasi. Penelitian ini menyebutkan bahwa pemimpin yang memiliki *self-leadership* akan memiliki sikap dan perilaku proaktif, mendorong penyesuaian positif terhadap tugas-tugas yang ditentukan dan kegiatan organisasi, dan mendorong orientasi masa depan dalam anggota.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk melihat peran *Self-leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Himpunan Mahasiswa". Tujuan dari penelitian ini adalah

untuk mengetahui secara empirik ada tidaknya peran *self-leadership* terhadap komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas X.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Berdasarkan hubungan antar variabel, maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah :

- Variabel Tergantung : Komitmen Organisasi (Y)
- Variabel Bebas : Self Leadership (X)

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Himpunan Mahasiswa di Universitas X yang berjumlah 189 mahasiswa berdasarkan data dari SK kepengurusan mahasiswa organisasi yang diperoleh dari bagian kemahasiswaan. Namun hanya 98 subjek saja yang diolah datanya karena disamping pengisian data tidak lengkap juga banyak mahasiswa yang sudah tidak aktif sehingga sulit dilacak keberadaannya. Keseluruhan subjek dilibatkan dalam penelitian ini sehingga merupakan studi populasi.

Metode Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan ada dua instrumen yaitu skala *self-leadership* dan skala komitmen organisasi. Setiap pernyataan terdiri atas pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Masing-masing pernyataan terdiri atas 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Skala komitmen organisasi terdiri dari 26 aitem valid dengan koefisien α sebesar 0,952 yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1997) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Skala ini sudah melalui di try-out, uji validitas, uji daya diskriminasi aitem dan reliabilitas.

Skala *self-leadership* terdiri dari 17 aitem valid dengan koefisien α sebesar 0,911 dan disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Neck dan Houghton (2006) yaitu *behavior-focused strategies*, *natural rewards strategies*, *constructive thought pattern strategies*.

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah korelasi *product moment* yang diolah dengan program *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS) version 24.

HASIL PENELITIAN

HASIL PENELITIAN

1) Uji Hipotesis

Tabel 1. Korelasi *Self-Leadership* dengan Komitmen Organisasi

Variabel	R	R Squared	P
Self-Leadership Komitmen Organisasi	0,475	22,56%	0,000

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel *self-leadership* dengan komitmen organisasi adalah 0,475 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *self-leadership* dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas X. Semakin tinggi *self-leadership*, maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *self-leadership* dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas X dapat diterima.

2) Analisis Tambahan

Peneliti melakukan uji hipotesis tiap aspek *self-leadership* terhadap komitmen organisasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi setiap aspek pada variabel *self-leadership*. Hasil uji hipotesis tiap aspek *self-leadership* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Korelasi Tiap Aspek *Self-Leadership* terhadap Komitmen Organisasi

Aspek <i>Self-leadership</i>	Korelasi Aspek
Strategi Berfokus Pada Perilaku	10,81%
Strategi Penghargaan Alami	1,46%
Strategi Pola Berpikir Konstruktif	10,29%
Total	22,56%

Hasil analisis tambahan pada variabel *self-leadership* menunjukkan bahwa aspek strategi berfokus pada perilaku memiliki kontribusi sebesar 10,81%, aspek strategi penghargaan alami 1,46% dan aspek strategi pola berpikir konstruktif sebesar 10,29%. Jadi, kontribusi total yang dihasilkan sebesar 22,56%. Aspek yang memiliki kontribusi paling tinggi dibandingkan aspek lainnya yaitu aspek strategi berfokus pada perilaku dengan korelasi sebesar 10,81%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek strategi berfokus pada perilaku, aspek strategi penghargaan alami, dan aspek strategi pola berpikir konstruktif memiliki korelasi yang positif terhadap komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara *self-leadership* dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas X. Dengan menggunakan uji hipotesis dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, ditemukan koefisien korelasi (r) = 0,475 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti kedua variabel yaitu *self-leadership* dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis pada penelitian ini terbukti karena terdapat hubungan positif signifikan pada variabel dependen dan independen, yaitu semakin tinggi *self-leadership*, maka semakin tinggi komitmen organisasi atau sebaliknya yaitu

semakin rendah *self-leadership* maka akan semakin rendah komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis tersebut didukung dengan hasil analisis data tambahan yang dilakukan oleh peneliti yaitu menguji hipotesis tiap aspek *self-leadership* terhadap komitmen organisasi untuk mengetahui seberapa besar korelasi setiap aspek pada variabel *self-leadership*. Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa aspek strategi berfokus pada perilaku, aspek strategi penghargaan alami, dan aspek strategi pola berpikir konstruktif memiliki korelasi yang positif terhadap komitmen organisasi. Aspek yang memiliki korelasi paling tinggi dibandingkan aspek lainnya yaitu aspek strategi berfokus pada perilaku dengan kontribusi sebesar 10,81%. Artinya, mahasiswa anggota himpunan mampu meningkatkan keasadaran dirinya yaitu dengan mengarahkan dan mengelola perilaku agar proses kerja menjadi lebih menyenangkan. Sedangkan, aspek yang memiliki kontribusi paling rendah dibandingkan aspek lainnya yaitu aspek strategi penghargaan alami dengan korelasi sebesar 1,46%. Artinya, mahasiswa anggota himpunan belum cukup mampu untuk memberikan penghargaan pada dirinya sendiri ketika ia mencapai target pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dalam himpunan mahasiswa.

Hasil uji hipotesis di atas didukung dengan hasil uji deskriptif statistika yang menemukan bahwa *self-leadership* pada kategori sedang menunjukkan persentase yang paling tinggi yaitu 64,3%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar anggota himpunan mahasiswa di Universitas X memiliki tingkat *self-leadership* yang sedang dengan nilai rata-rata 59,39 dan ada pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa pengembangan diri melalui *self-leadership* memang tidak mudah, karena tidak semua orang mau dan mampu berdiskusi dengan dirinya secara jujur tanpa ada pembenaran. Selain itu, pengembangan *self-leadership* juga tidak diperlukan semua orang. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda dalam hal tingkat kebebasan yang diinginkan dalam tanggung jawabnya di organisasi. Ada orang yang lebih nyaman dengan petunjuk dan arahan yang jelas, sementara yang lain lebih suka memiliki kebebasan yang lebih tinggi dalam mengelola diri dan tanggung jawab mereka (Boss, Sims & Henry, 2008). Hasil tingkat *self-leadership* menyatakan bahwa anggota himpunan sudah cukup mampu memimpin dirinya sendiri dalam berorganisasi.

Pada variabel komitmen organisasi, persentase tertinggi berada pada kategori sedang yaitu 53,1%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar anggota himpunan mahasiswa di Universitas X memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang dengan nilai rata-rata 96,38 dan ada pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa tingkat komitmen organisasi responden dapat dilihat dari lamanya periode berorganisasi (Anggraini & Arianti, 2019). Hasil tingkat komitmen organisasi menyatakan bahwa anggota himpunan cenderung mampu memiliki sikap-sikap komitmen dalam berorganisasi yang seharusnya dimiliki oleh pengurus organisasi kemahasiswaan hanya saja belum maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Inam, dkk (2021) menunjukkan

bahwakepemimpinan diri secara positif terkait dengan komitmen organisasi, artinya *self-leadership* dapat menciptakan sikap inisiatif, tanggung jawab, dan tindakan aktif untuk mengatasi tantangan atau situasi dalam organisasi. Orang yang memiliki sikap inisiatif tidak hanya menunggu perintah atau keadaan eksternal untuk bertindak, tetapi mereka secara aktif mencari peluang dan mereka cenderung mengantisipasi masalah, mengambil langkah awal, dan berusaha untuk mencapai tujuan dengan keberanian dan keaktifan. Penelitian dari Kim, dkk (2016) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berkorelasi positif dengan *self-leadership*, artinya semakin banyak meningkatkan kepemimpinan diri maka semakin tinggi tingkat keterikatan yang mereka tunjukkan pada organisasi tempat mereka berada melalui kepercayaan yang kuat dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Seseorang dengan *self-leadership* yang tinggi akan lebih mampu mengatur dan mengarahkan dirinya untuk bisa mencapai kepentingan bersama dalam sebuah organisasi.

Banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya komitmen organisasi, *self-leadership* merupakan salah satu faktor pendukung dari semua faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi (Kim, dkk, 2016), jika dilihat sumbangan efektif yang diberikan *self-leadership* terhadap komitmen organisasi, *self-leadership* memberikan kontribusi sebesar 22,56% dan sebanyak 77,44% dipengaruhi oleh faktor lain di luar *self-leadership* yang dapat memengaruhi komitmen organisasi, seperti karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, pengalaman selama berorganisasi (Allen & Meyer, 1997) dan *super-leadership* (Kim, dkk, 2016).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa *self-leadership* memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa *self-leadership* mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *self-leadership* dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas X, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,475 dan nilai taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Sumbangan efektif *self-leadership* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 22,56%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor atau variabel independen lain yang memengaruhi komitmen organisasi sebesar 77,44%.

DAFTAR PUSTAKA

Journal without Digital Object Identifier (DOI)

- Adriansyah, M. A., Sintara, I. D., Pramujie, G. V. C., & Salsabila, A. (2020). Meningkatkan komitmen organisasi melalui pelatihan manajemen diri. *Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*. 2(1), 81-89.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P., (1997). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journals of Occupational Psychology*. 63, 1-18.
- Ananda, S. & Winata, H. (2017). Upaya meningkatkan komitmen organisasi melalui perilaku kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Manajemen*. 2(1), 78-86.
- Anggraini, R.D. & Arianti, R. (2019). Gambaran komitmen organisasi pada mahasiswa yang aktif di lembaga kemahasiswaan, pekerjaan paruh waktu, dan perkuliahan. *Jurnal Psikologi*. 3(3), 245 – 258.
- Atrizka, D., Afifah, A. & Dalillah, Y. (2020). Komitmen organisasi ditinjau dari kepuasan kerja pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan. *Jurnal Psikostudia*. 9(3), 225-236.
- Boss, A.D., Sims Jr., Henry, P. (2008). Everyone fails! Using emotion regulation and self-leadership for recovery. *Journal of Managerial Psychology*. 23(2), 135-150.
- Dzakiyati, F. (2009). Komitmen organisasi ditinjau dari tipe gaya kepemimpinan menurut lewin. *Jurnal Psikologi Ilmiah*. 1(1), 1-5.
- Jessica, A. (2017). Hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi. *Psikoborneo*. 5(1), 130-137.
- Idris, A. (2013). Komunikasi Komitmen hubungan antara interpersonal organisasi dan dengan kepuasan kerja. *Jurnal Psikostudia*. 2(2), 46-55.
- Kalyar, M. N. (2011). Creativity, self-leadership and individual innovation. *Journal of Commerce*. 3(3), 20-28.
- Kim, I.S., Won, S.A., Kang, S.J. & Shin, S.M. (2016). The relationship among nurses' perception of super leadership, self leadership and organizational commitment. *Journal Korean Acad Nurs Adm*. 22(2), 148-157.
- Neck, C.P. & Houghton, J.D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal Managerial Psychology*. 21(4), 270-295.
- Oktora, R. (2015). Gambaran komitmen organisasi pada pengurus BEM kema unpad kabinet inspirasi tahun 2015. *Jurnal Psikologi*. 1(1), 1-12.
- Pearce, C.L. & Manz, C.C. (2005). The new silver bullets of leadership: The importance of self and shared leadership in knowledge work. *Journal of Psychology*. 34(2), 130-140.
- Putra, I. M.A. & Sintaasih, D.K. (2018). Pengaruh self leadership dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di hotel four points by sheraton. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 7(8), 4237-4266.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru. *JOM Fisip*. 3(2), 1-8.

- Saraswati, A.D.A. & Hakim, G.R.U. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada dinas pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*. 8(2), 238-247.
- Zulistiawan, R. (2014). Hubungan antara komitmen organisasi dan keadilan organisasi dengan intensi turn over. *Jurnal Psikostudia*. 3(1), 12-23.
- Sulistiawan, A., Sari, E.Y.D. & Situmorang, N.Z. (2021). Validitas dan reliabilitas konstruk komitmen organisasi dengan pendekatan confirmatory factor analysis (CFA). *Jurnal Psikostudia*. 10(1), 61-68.

Journal with Digital Object Identifier (DOI)

- Inam, A., Sheikh, A.A., Shafqat, M. & Najam, U. (2021). How self leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work?. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01697-5>.

Book

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kasanah, Y.U. (2016). *Aku (mahasiswa) dan organisasi*. Malang : Universitas Airlangga.
- Lind, Marchal & Wathen. (2008). *Teknik-teknik statistika dalam bisnis dan ekonomi menggunakan kelompok data global*. Buku 2, Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2007). *Perilaku organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba 4.
- Sudarman, P. (2004). *Belajar efektif di perguruan tinggi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirman, S. (2004). *Tuntutan belajar di perguruan tinggi*. Jakarta: Pelangi Cendikia.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan : Teori psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Rajawali

Article from Internet

- EduRank.(2023). Proklamasi '45 university rankings. Edurank.org. Retrieved on August 10, 2023 from: <https://edurank.org/uni/proklamasi-45-university>.
- Kemahasiswaanup45. (2018). Himpunan mahasiswa program studi. Retrieved on march 1, 2023 from: <https://kemawa.up45.ac.id/hm.html>

Jurnal Psikostudia - Poppy Intan Permatasari

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-journals.unmul.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	2%
3	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1%
4	scholar.ufs.ac.za Internet Source	1%
5	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	1%
6	Submitted to Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Student Paper	1%
7	id.123dok.com Internet Source	1%
8	ejournal.up45.ac.id Internet Source	1%

lutpub.lut.fi

9

Internet Source

1 %

10

www.psikologi.ulm.ac.id

Internet Source

<1 %

11

www.jkasne.org

Internet Source

<1 %

12

Submitted to Universitas Jambi

Student Paper

<1 %

13

www.bemakunj.info

Internet Source

<1 %

14

www.scilit.net

Internet Source

<1 %

15

www.joams.com

Internet Source

<1 %

16

ejournal.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1 %

17

info.wiz.pb.edu.pl

Internet Source

<1 %

18

worldconferences.net

Internet Source

<1 %

19

library.gunadarma.ac.id

Internet Source

<1 %

20

pdfs.semanticscholar.org

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off