

Esensi Keakraban Dan Kecocokan Value Organisasi Dapat Mempertahankan Keanggotaan Organisasi Non-Provit di Tengah Kekacauan Situasi Pandemi Covid-19?

Andi Lailatul Cahaya ¹, Muhammad Ali Adriansyah ², Hairani Lubis ³

^{1,2,3} Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Indonesia
Email: ¹ lailsoorim467@gmail.com, ² ali.adriansyah@fisip.unmul.ac.id, ³ hairani.lubis@fisip.unmul.ac.id

Artikel Info	ABSTRACT
<p>Riwayat Artikel: Penyerahan 16/08/2022 Revisi 19/09/2022 Diterima 03/10/2022</p> <p>Keyword: Organizational Commitment; Affiliation; Person Organizayion Fit</p>	<p><i>This study aimed to determine the influence of affiliation and person organization fit on organizational commitment on members of non-profit organizations affected by Covid-19 pandemic. This study used a quantitative approach. Population in this study is membes of non-profit organization affected by Covid-19 pandemic. The sample in this study is 104 selected used purposive sample technique. Data collected method used are affiliation scale, person organization fit scale and organizational commitment scale. The collected data were analyzed using multiple linear analysis with result there is an influence between affiliation and person organization fit on the organizational commitment with an affective contribution value of 65.3%, F value of 98.123 > 3.09, and p value of 0.000 < 0.05.</i></p>

ABSTRAK	Kata Kunci
<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh afiliasi dan <i>person organization fit</i> terhadap komitmen organisasi pada anggota organisasi nirlaba yang terdampak pandemi covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu anggota organisasi nirlaba yang terdampak pandemi covid-19 dengan total sampel sebanyak 104 anggota yang dipilih menggunakan teknik <i>purposive sample</i>. Metode pengumpulan data menggunakan skala afiliasi, skala <i>person organization fit</i> dan skala komitmen organisasi. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisa data menggunakan uji analisis linear berganda dengan hasil terdapat pengaruh antara afiliasi dan <i>person organization fit</i> terhadap komitmen organisasi anggota dengan sumbangan efektif sebesar 65.3%, nilai F hitung sebesar 98.123 > 3.09 dan nilai p sebesar 0.000 < 0.05.</p>	<p>Komitmen Organisasi; Afiliasi; <i>Person Organization Fit</i></p>

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

Korespondensi:

Andi Lailatul Cahaya

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Univesitas Mulawarmani
Email: lailsoorim467@gmail.com



LATAR BELAKANG

Saat ini dunia sedang mengalami musibah besar yang berdampak sangat besar baik dari segi kesehatan, ekonomi, sosial maupun pendidikan. Hal ini dikarenakan penyebaran virus yang menyerang saluran pernafasan yaitu virus corona, atau dikenal dengan virus Covid-19 (World Health Organization, 2020). Pada perkembangannya, wabah penyakit virus corona atau Covid-19 yang pertama kali terjadi di Wuhan, China pada Desember 2019. . Epidemii yang telah menyebar di beberapa negara atau benua, serta mempengaruhi sejumlah besar orang disebut dengan pandemi (Handayani, dkk., 2020).

Di Indonesia sendiri pandemi Covid-19 sudah terjadi sejak Maret 2020, dan hingga saat ini pun virus Covid-19 belum hilang sepenuhnya dan korban terjangkit terus bertambah. Angka penyebaran yang terus naik turun, bahkan setelah dua tahun lebih pandemi ini belum juga berakhir. Melalui situs sebaran data yang dilakukan oleh satgas Covid-19, tercatat pada tanggal 1 Maret 2022 di Indonesia sudah terdapat 5.564.448 kasus terkonfirmasi dengan jumlah kasus aktif sebanyak 554.698, kemudian kesembuhan mencapai 4.861.415, dan sebanyak 148.335 kasus meninggal dunia (Covid19, 2022).

Menurut Mona (2020) virus Covid-19 merupakan pandemi yang mudah menyebar secara menular (*contagious*). Penularan virus ini dapat dengan mudah menyerang siapapun yang terhubung dengan pembawa virus dalam sebuah jaringan sosial. Demi meminimalisir penyebaran virus corona pemerintah menetapkan kebijakan *social distancing*. Kebijakan ini mengatur pembatasan-pembatasan ruang gerak publik yaitu dibatasinya kegiatan berkumpul dengan banyak orang terutama di ruang umum.

Kebijakan pembatasan sosial yang di terapkan pada pandemi Covid-19 ini berdampak pada organisasi dan komunitas terutama yang biasanya melakukan aktifitas di lapangan dan berelasi dengan banyak orang. Organisasi

sendiri merupakan suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok individu untuk mencapai tujuan tertentu yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang (Gitosudamo dalam Wiratnadi, dkk., 2019). Situasi ini mendorong organisasi untuk segera beradaptasi dengan keadaan dan penerapan sistem kerja baru yang sesuai dengan kondisi pandemi Covid-19, agar dapat terus bertahan selama masa pandemi Covid-19.

Organisasi menurut Wursanto (dalam Wiratnadi, dkk., 2019) dibedakan menjadi dua jenis, yang pertama adalah organisasi niaga (*profit*) yang tujuan utama organisasinya adalah untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Kemudian yang kedua yaitu organisasi sosial/kemasyarakatan (*non-profit* atau nirlaba) yaitu organisasi yang dibentuk secara sukarela oleh warga negara Indonesia dan bukan dari pemerintah serta tujuan utamanya tidak untuk mencari keuntungan, seperti komunitas tertentu dan organisasi-organisasi sosial. Anggota organisasi niaga memiliki alasan yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi selama pandemi Covid-19 karena terikat dengan organisasinya perihal kontrak kerja dan kebutuhan atas gaji/upah sebagai timbal balik dari hasil kerjanya di organisasi.

Tidak seperti organisasi niaga, organisasi nirlaba seperti komunitas hobi atau organisasi kemasyarakatan yang tidak diatur secara jelas mengenai sistematika dalam menjalankan kebijakan *social distancing* selain tidak dapat melakukan kegiatan yang menyangkut berkumpul dengan banyak orang untuk mencegah penyebaran virus Covid-19 sesuai kebijakan pemerintah. Bagi beberapa anggota organisasi nirlaba, berkurangnya kegiatan yang dapat dilakukan selama pandemi Covid-19 dan juga situasi kebijakan yang berubah-ubah dapat memicu keinginan anggota untuk meninggalkan organisasi. Rasa kebingungan dan tidak nyaman anggota dalam berorganisasi selama pandemi Covid-19 yang menyebabkan anggota mengalami *turnover* (Risambessy, 2021). Selain itu anggota

organisasi nirlaba bergabung dan berkegiatan secara suka rela dan keanggotaannya tidak terikat dengan kontrak kerja maupun upah/gaji sehingga tidak ada keterikatan yang pasti dalam mempertahankan diri di organisasi. Keinginan untuk tetap bertahan ataupun meninggalkan organisasi di masa pandemi Covid-19 adalah mutlak atas dasar keinginan anggota itu sendiri. Ketika banyaknya anggota yang memilih untuk meninggalkan organisasi, tentu ada pula anggota yang memilih untuk tetap bertahan di organisasi selama pandemi Covid-19 ini berlangsung.

Sikap anggota yang masih memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota tertentu disebut dengan komitmen organisasi, dimana anggota memiliki keinginan untuk berusaha keras terus menyesuaikan diri dengan tujuan organisasi dan keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Komitmen organisasi menjadi faktor terdepan dalam tercapainya tujuan maupun visi misi dari organisasi, oleh karena itu organisasi perlu menciptakan rasa komitmen organisasional yang tinggi terhadap anggota organisasi (Fahrizal & Utama, 2017). Komitmen organisasi memiliki beberapa aspek menurut Meyer dan Allen (dalam Sulistiawan, dkk., 2021) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Harus ada tujuan, nilai (*value*), dan suatu ketertarikan kuat yang dapat mendorong

anggota untuk terus bertahan di organisasi terutama di masa pandemi Covid-19, dimana menurut Allan dan Mayer (dalam Sutanto & Ratna, 2015) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang menggambarkan bagaimana hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi suatu keputusan apakah anggota ingin tetap melanjutkan keanggotaannya di organisasi atau tidak. Menurut Widyayanti dan Sariyathi (2016) komitmen organisasi merupakan gambaran bagaimana seorang anggota organisasi dapat mengidentifikasi dirinya terhadap organisasinya dan bersedia untuk mempertahankan keanggotaannya melalui sikap yang loyal terhadap organisasi. Adapun aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (dalam Sulistiawan, dkk., 2021) yaitu komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) dan Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Tingkat komitmen organisasi pada anggota organisasi nirlaba dapat dilihat pada diagram data *screening* awal yang dilakukan pada 31 anggota organisasi nirlaba (*non-profit*) yang organisasinya terdampak oleh pandemi Covid-19 berdasarkan hasil sebaran data perwakilan aspek sebagai berikut:

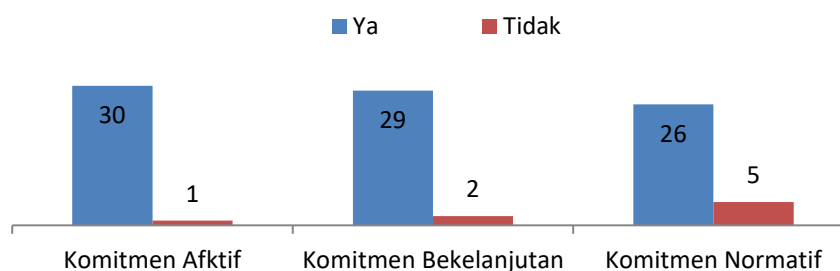


Diagram 1. Sebaran Data Perwakilan Aspek

Melihat fenomena pada diagram 1 di atas, dapat diketahui bahwa selama masa pandemi Covid-19 berlangsung mayoritas anggota organisasi nirlaba masih memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi meski terdampak pandemi Covid-19. Dengan

tingginya angka komitmen organisasi dari anggota nirlaba maka semakin besar harapan suatu organisasi untuk dapat bertahan di tengah pandemi Covid-19. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi anggota menurut Steers dan Porter (dalam

Mulyono & Bidayati, 2018) yaitu faktor karakteristik individu, yang secara demografis mencakup usia, gender, tingkat pendidikan, status pernikahan, serta lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Kemudian secara disposisional yang terdiri dari kepribadian dan nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi, termasuk kebutuhan anggota untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai situasi ketika seorang anggota organisasi berdiri di atas organisasinya yang bertujuan untuk mempertahankan afiliasi anggota (Adil, dkk., 2018). Menurut Murray (dalam Sari, 2019) afiliasi merupakan kecenderungan anggota organisasi untuk membentuk pertemanan demi tujuan bersosialisasi, untuk berinteraksi secara intim dengan anggota lain, untuk bekerjasama dan berkomunikasi dengan anggota lain dengan cara yang bersahabat. Anggota harus memiliki dorongan yang kuat untuk terus bersama-sama dan berkontribusi dengan anggota demi keberlangsungan organisasi.

Motivasi berafiliasi merupakan dorongan dari dalam diri anggota organisasi untuk membangun dan menjalin hubungan dengan anggota lain dalam organisasi (Islam & Indrawati, 2018).. Afiliasi ini merupakan kebutuhan yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar hubungan antara anggota satu dengan anggota lainnya terjalin dengan baik sehingga setiap anggota dapat bersama-sama menjalankan organisasi demi mencapai tujuan bersama. Afiliasi dapat terjalin apabila memenuhi aspek-aspek afiliasi yang dikemukakan oleh Murray (dalam Sari dkk., 2015) yaitu aspek empati, simpati, kepercayaan, dan menyenangkan orang lain.

Selain karakteristik individu, faktor karakteristik organisasional juga ikut mempengaruhi komitmen organisasi anggota terhadap organisasinya. Karakteristik organisasional ini mencakup struktur organisasi, desain kebijakan dan cara

mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut terhadap anggota organisasi, yang tingkat komitmen organisasinya dapat dipengaruhi oleh rasa kesesuaian pribadi anggota dengan karakteristik organisasinya. Semakin merasa sesuai maka dengan sendirinya tingkat komitmen organisasi anggota organisasi akan meningkat dan akan melakukan tugasnya dalam organisasi dengan baik serta tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasinya (Rumangkit & Haholongan, 2019). Kristof (dalam Rumangkit & Haholongan, 2019) menyatakan bahwa *Person Organization Fit* merupakan kesesuaian nilai-nilai dari suatu organisasi dengan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi yang dibutuhkan untuk menjaga kelangsungan organisasi.

Konsep dari *person organization fit* menurut Astakhova (2016) yaitu memperkuat kesamaan antara anggota dengan organisasinya, menjaga dan melindungi atau mempertahankan anggota selama mungkin melalui peningkatan kebahagiaan dan komitmen anggota akan berakibat pada pertumbuhan organisasi secara terus menerus. Wei (2015) mempersepsikan *person organization fit* dengan menggunakan standar paradigma kesesuaian organisasi tempat anggota bergabung dalam hal persamaan yang objektif dan kepentingan serta kontribusi yang dibutuhkan oleh anggota organisasi dan organisasi itu sendiri. Asumsi yang melandasi *person organization fit* yaitu bahwa anggota memiliki penilaian yang subjektif antara karakteristik yang mereka miliki dengan kegiatan yang ada di organisasi (Charles dalam Bangun, dkk., 2017). *Person organization fit* dapat dilihat apabila memenuhi aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kristof (dalam Indriyani dan Chandra, 2018) yaitu aspek kesesuaian nilai (*value congruence*), kesesuaian tujuan (*goal congruence*), pemenuhan kebutuhan (*employee need fulfillment*), dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*cultural personality congruence*).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Afiliasi dan *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Organisasi Nirlaba yang Terdampak Pandemi Covid-19. Subjek penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu anggota dari beberapa organisasi nirlaba yang organisasinya terdampak pandemi Covid-19.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis, dimana peneliti membaca literatur yang ada mengenai suatu fenomena kemudian membuat hipotesis tentang gambaran, hubungan, perbedaan, maupun pengaruh suatu variabel (Periantalo, 2016).

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu anggota organisasi nirlaba (*non-profit*) yang organisasinya terdampak oleh pandemi covid-19. Kemudian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 104 sampel sebagai berikut:

Tabel 1. Subjek Penelitian

Anggota	Jumlah
Anggota Organisasi A	20
Anggota Organisasi F	55
Anggota Organisasi Nirlaba lainnya	29
Total	104

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu di mana subjek yang diambil telah memenuhi kriteria tertentu (Periantalo, 2016). Berikut kriteria anggota yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini:

- Anggota organisasi yang berorientasi nirlaba (*non-profit*).
- Anggota organisasi yang berstatus aktif di masa pandemi Covid-19

- Anggota yang organisasinya memiliki kegiatan atau program kerja yang terus berjalan selama masa pandemi Covid-19.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa alat pengukuran atau instrumen. Instrumen dalam penelitian ini ada tiga yaitu skala komitmen organisasi untuk mengukur sikap keterikatan dan loyalitas anggota dengan organisasinya yang terdiri dari 29 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0.927, skala afiliasi untuk mengukur kebutuhan anggota akan bersosialisasi dan berteman dengan anggota lainnya yang terdiri dari 35 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0.921, dan skala *person organization fit* untuk mengukur kesesuaian anggota dengan organisasinya yang terdiri dari 21 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0.886. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik uji coba terpakai atau *try out* terpakai menggunakan skala yang ditujukan kepada anggota aktif di beberapa organisasi nirlaba yang organisasinya terdampak pandemi Covid-19.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan alat pengukuran atau instrumen untuk mengukur sikap keterikatan dan loyalitas anggota dengan organisasi dengan nilai reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Reliabilitas Variabel

Variabel	Aitem Valid	Alpha Cronbach
Komitmen Organisasi	29	0.927
Afiliasi	35	0.921
<i>Person Organization Fit</i>	21	0.886

Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah dengan menggunakan statistik inferensial yaitu statistika yang menunjukkan kesimpulan dari suatu data dengan menggunakan hipotesis

yang dapat diterima ataupun ditolak. Statistika ini melihat hubungan, perbedaan, maupun pengaruh dari suatu variabel (Periantalo, 2016). Variabel akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dan bertahap menggunakan SPSS versi 21.0.

Variabel yang akan dianalisis regresi yaitu variabel bebas (afiliasi dan *person organization fit*) dengan variabel terikat (komitmen organisasi) digunakan analisis regresi model berganda. Menurut Ghozali (2015) regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan analisis linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Subjek Penelitian

Tabel 3. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18	7	6.7%
19	17	16.3%
20	13	12.5%
21	26	25%
22	19	18.3%
23	12	11.5%
24	5	4.8%
> 25	5	4.8%
Jumlah	104	100%

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa anggota organisasi nirlaba (*non-profit*) terdampak pandemi Covid-19 dalam penelitian ini didominasi oleh anggota yang berusia 21 tahun yaitu sebesar 26 orang anggota (25 persen).

Tabel 4. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	31	29.8 %
Perempuan	73	70.2 %
Jumlah	104	100 %

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa anggota organisasi nirlaba (*non-profit*) terdampak pandemi Covid-19 dalam penelitian ini didominasi oleh anggota dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 73 orang anggota (70.2 persen).

Tabel 5. Karakteristik Subjek Berdasarkan Organisasi

Status	Jumlah	Persentase
Organisasi F	55	52.9%
Organisasi A	20	19.2%
Organisasi lainnya	29	27.9%
Jumlah	104	100 %

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa anggota organisasi nirlaba yang terdampak pandemi Covid-19 dalam penelitian ini didominasi oleh anggota organisasi F yaitu sebanyak 55 anggota organisasi (52.9 persen).

Tabel 6. Karakteristik Subjek Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase
Mahasiswa	85	81.7%
Bekerja	17	16.3%
Siswa	1	1%
Lainnya	1	1%
Jumlah	104	100 %

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan bahwa anggota organisasi nirlaba (*non-profit*) terdampak pandemi Covid-19 dalam penelitian ini didominasi oleh anggota yang berstatus mahasiswa sebanyak 85 anggota (81.7 persen).

Tabel 7. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jabatan/Posisi

Jabatan/Jabatan	Jumlah	Persentase
Pengurus	46	44.2 %
Anggota	58	55.8 %
Jumlah	104	100 %

Berdasarkan tabel 7, dapat disimpulkan bahwa anggota organisasi nirlaba (*non-profit*) terdampak pandemi Covid-19 dalam penelitian ini didominasi oleh anggota yang menjabat sebagai anggota organisasi yaitu sebanyak 58 anggota (55.8 persen).

Tabel 8. Karakteristik Subjek Berdasarkan Tahun Bergabung

Tahun Bergabung	Jumlah	Persentase
2021	11	10.6 %
2020	35	33.7 %
2019	26	25 %
2018	16	15.4 %
2017	8	7.7 %
2016	3	2.9 %
2015	5	4.8 %
Jumlah	104	100 %

Berdasarkan tabel 8, dapat disimpulkan bahwa anggota organisasi nirlaba (*non-profit*) terdampak pandemi Covid-19 dalam penelitian

ini didominasi oleh anggota yang telah bergabung sejak tahun 2020 yaitu sebanyak 35 orang anggota (33.7 persen).

Tabel 9. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Komitmen Organisasi	92.88	13.799	72.5	14.5	Tinggi
Afiliasi	111.70	14.776	87.5	17.5	Tinggi
Person Organization Fit	65.79	9.835	52.5	10.5	Tinggi

Melalui tabel 9, dapat diketahui representasi sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada anggota organisasi nirlaba (*non-profit*) yang terdampak pandemi Covid-19. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala komitmen organisasi yang telah terisi maka diperoleh mean empirik

sebesar 92.88 yang lebih tinggi dari mean hipotetik sebesar 72.5 dengan kategorisasi tinggi. Hal ini membuktikan bahwa anggota organisasi nirlaba yang terdampak pandemi Covid-19 berada pada kategori tingkat komitmen organisasi yang tergolong tinggi.

Tabel 10. Kategorisasi Skor Skala Komitmen Organisasi

Internal Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 94	Sangat Tinggi	52	50%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	80 – 94	Tinggi	34	32.7%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	65 – 79	Sedang	17	16.3%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	51 – 64	Rendah	-	0%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 51	Sangat rendah	1	1%

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 10, dapat dilihat sebanyak 52 orang (50 persen) anggota memiliki rentang nilai skala komitmen organisasi yang tergolong pada

kategori sangat tinggi. Hal ini membuktikan bahwa anggota organisasi nirlaba memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi selama masa pandemi Covid-19.

Tabel 11. Kategorisasi Skor Skala Afiliasi

Internal Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 114	Sangat Tinggi	48	46.2%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	96 – 114	Tinggi	36	34.6%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	79 – 95	Sedang	20	19.2%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	61 – 78	Rendah	-	0%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 61	Sangat rendah	-	0%

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 11, dapat dilihat sebanyak 48 orang (46.2 persen) anggota memiliki rentang nilai skala afiliasi yang tergolong pada kategori sangat

tinggi. Hal ini membuktikan bahwa anggota organisasi nirlaba memiliki afiliasi yang sangat tinggi selama masa pandemi Covid-19.

Tabel 12. Kategorisasi Skor Skala Person Organization Fit

Internal Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 68	Sangat Tinggi	46	44.2%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	58 – 68	Tinggi	30	28.8%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	47 – 57	Sedang	27	26%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	37 – 46	Rendah	1	1%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 37	Sangat rendah	0	0%

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 12, dapat dilihat sebanyak 46 orang (44.2 persen) anggota memiliki rentang nilai skala *person organization fit* yang tergolong pada

kategori sangat tinggi. Hal ini membuktikan bahwa anggota organisasi nirlaba memiliki *person organization fit* yang sangat tinggi selama masa pandemi Covid-19.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 13. Tabel Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.078	0.130	Normal
Afiliasi	0.084	0.068	Normal
<i>Person Organization Fit</i>	0.092	0.032	Tidak Normal

Berdasarkan tabel 13, dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas pada setiap variabel menunjukkan bahwa variabel yang memiliki nilai $p > 0.050$ yaitu variabel komitmen organisasi sebesar 0.130 dan variabel afiliasi sebesar 0.068 dan variabel *person organization fit* memiliki

nilai p sebesar $0.032 < 0.050$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat dua variabel yang memiliki sebaran data yang normal yaitu variabel komitmen organisasi dan variabel afiliasi.

Hasil Uji Linieritas

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F Hitung	F tabel	P	Keterangan
Komitmen Organisasi – Afiliasi	1.120	3.09	0.341	Linear
Komitmen Organisasi – <i>Person Organization Fit</i>	1.091	3.09	0.372	Linear

Berdasarkan tabel 14, dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas antara variabel komitmen organisasi dengan variabel afiliasi menunjukkan nilai F hitung (1.120) < F tabel (3.09) dan p (0.341) > 0.05, kemudian hasil uji linieritas variabel komitmen organisasi dengan

variabel *person organization fit* menunjukkan nilai F hitung (1.091) < F tabel (3.09) dan p (0.372) > 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X dengan setiap variabel Y pada penelitian ini dinyatakan linier.

Hasil Uji Multikolinieitas

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi – Afiliasi	0.300	3.336	Tidak multikolinier
Komitmen Organisasi – <i>Person Organization Fit</i>	0.300	3.336	Tidak multikolinier

Berdasarkan tabel 15, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien *tolerance* variabel komitmen organisasi terhadap variabel afiliasi sebesar $0.300 < 1$ dan nilai *variance inflation faktor* (VIF) sebesar $3.336 < 10$, kemudian nilai koefisien *tolerance* variabel komitmen organisasi terhadap variabel *person*

organization fit sebesar $0.300 < 1$ dan nilai *variance inflation faktor* (VIF) sebesar $3.336 < 10$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan pada variabel X terhadap masing-masing variabel X pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinieitas.

Hasil Uji Homoskedastisitas

Tabel 16. Hasil Uji Homoskedastisitas

Variabel	T Hitung	T tabel	P	Keterangan
Afiliasi	-0.879	1.983	0.381	Homoskedastik
<i>Person Organization Fit</i>	0.846	1.983	0.399	Homoskedastik

Berdasarkan tabel 16, dapat dilihat bahwa melalui pengujian menggunakan metode *Glejser* dari variabel afiliasi terhadap absolut residual (*absres 1*) didapatkan nilai koefisien t hitung ($-0.879 < t$ tabel (1.983) dan nilai p ($0.381 > 0.05$), kemudian dari variabel *person organization fit* terhadap absolut

residual (*absres 1*) didapatkan nilai koefisien t hitung ($0.846 < t$ tabel (1.983) dan nilai p ($0.399 > 0.05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan pada tiap variabel X pada penelitian ini dinyatakan homoskedastik.

Hasil Uji Autokorlasi

Tabel 17. Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	D	dL	dU	Keterangan
Komitmen Organisasi – Afiliasi	1.953	1.641	1.719	Tidak terdapat autokorelasi
Komitmen Organisasi – <i>Person Organization Fit</i>				

Berdasarkan tabel 17, maka dapat dilihat bahwa bahwa nilai yang terdapat pada tabel *Durbin-Watson* yaitu $\alpha = 5\%$; $n = 104$; $k-2$ adalah dl (1.641) dan du (1.719). Hasil pengolahan data

menunjukkan bahwa nilai dU (1.719) lebih kecil dari nilai d (1.953) dan lebih kecil dari $4-dU$ (2.281). Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Hipotesis Regresi Model Penuh

Tabel 18. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Komitmen Organisasi (Y)				
Afiliasi (X ₁)	98.123	3.09	0.653	0.000
<i>Person Organization Fit</i> (X ₂)				

Berdasarkan tabel 18, maka dapat dilihat nilai F hitung (98.123) > F tabel (3.09) dan p (0.000) < 0.05 yang berarti H₁ diterima dan H₀ ditolak. Kemudian kontribusi pengaruh R² variabel afiliasi dan *person organization fit* terhadap komitmen organisasi menunjukkan

angka 0.653 yang berarti bahwa sebanyak 65.3 persen dari variasi variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel afiliasi dan *person organization fit*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor pada penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil Uji Hipotesis Regresi Model Bertahap

Tabel 19. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	B	T Hitung	T Tabel	P
Afiliasi (X ₁)				
Komitmen Organisasi (Y)	0.476	4.494	1.983	0.000
Person Organization Fit (X ₂)				
Komitmen Organisasi (Y)	0.371	3.504	1.983	0.001

Berdasarkan tabel 19, dapat diketahui bahwa afiliasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) = 0.476, nilai t hitung (4.494) > t tabel (1.983) dan p (0.000) < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau positif nilai afiliasi maka komitmen organisasi akan semakin tinggi, oleh karena itu dalam penelitian ini H₁ diterima dan H₀ ditolak. Kemudian, *person organization fit* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) = 0.371, nilai t hitung (3.504) > t tabel (1.983) dan p (0.001) < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau positif nilai *person organization fit* maka komitmen organisasinya akan semakin tinggi, oleh karena itu dalam penelitian ini H₁ diterima dan H₀ ditolak.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh afiliasi dan *person organization fit* terhadap komitmen organisasi pada anggota organisasi nirlaba (*non-profit*) yang terdampak pandemi Covid-19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara afiliasi dan *person organization fit* terhadap komitmen organisasi yang dibuktikan berdasarkan hasil uji regresi berganda model penuh dengan nilai F hitung (98.123) > F tabel (3.09), nilai p (0.000) < 0.05, dan nilai R² dengan angka 0.653 yang menunjukkan bahwa sebanyak 65.3 persen variabel

independen berpengaruh efektif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan 34.7 persen lainnya dapat dijelaskan dengan variabel lain atau sebab-sebab lain di luar penelitian ini yang menunjukkan bahwa timbulnya sikap komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi nirlaba (*non-profit*) terdampak pandemi Covid-19 dikarenakan adanya pengaruh dari afiliasi dan *person organization fit*.

Komitmen organisasi merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh anggota organisasi nirlaba (*non-profit*) yang terdampak pandemi Covid-19 ini. Angka penyebaran Covid-19 yang masih naik turun menyebabkan sistem di organisasi menjadi tidak stabil dan dapat membuat anggota menjadi tidak betah berada di organisasi. Oleh karena itu anggota organisasi harus dapat beradaptasi dengan kebijakan yang berlaku agar kegiatan organisasi tidak mengalami hambatan dan anggota organisasi masih betah bertahan di organisasi. Komitmen organisasi menjadi faktor terdepan dalam tercapainya tujuan maupun misi dari organisasi, maka dari itu organisasi perlu menciptakan rasa komitmen organisasional yang tinggi terhadap anggota organisasinya (Fahrizal & Utama, 2017).

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat bagi seorang anggota organisasi untuk tetap betahan sebagai anggota tertentu, keinginan

untuk berusaha keras menyesuaikan diri dengan tujuan organisasi dan keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Allan dan Mayer (dalam Sutanto & Ratna, 2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang mendefinisikan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan menghasilkan tujuan yaitu suatu keputusan apakah anggota ingin tetap tinggal di organisasi atau tidak. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi anggota yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (dalam Mulyono & Bidayati, 2018) yaitu karakter pribadi Individu, yang secara disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu anggota mengenai kompetensinya sendiri.

Selain karakteristik individu, Steers dan Porter (dalam Mulyono & Bidayati, 2018) juga mengemukakan bahwa terdapat faktor karakteristik organisasional yang juga ikut mempengaruhi komitmen organisasi anggota terhadap organisasinya. Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi ini adalah desain kebijakan dalam organisasi, struktur organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut kepada anggota organisasi. Dalam hal ini tingkat komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh rasa kesesuaian nilai pribadi anggota dengan karakteristik dan nilai organisasi atau disebut juga dengan *person organization fit*. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kebutuhan afiliasi dan *person organization fit* yang dimiliki anggota merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap bagaimana anggota organisasi dapat terus berkomitmen dalam suatu organisasi.

Untuk membangun komitmen organisasi anggota maka dibutuhkan afiliasi dan *person organization fit* yang baik dari anggota organisasi. Hal tersebut sangat dibutuhkan anggota organisasi nirlaba yang anggotanya bergabung dengan organisasi atas inisiatifnya sendiri terutama di masa pandemi Covid-19 saat kondisi organisasi sedang tidak dapat berjalan

seperti biasanya. Dikarenakan kebijakan *social distancing* yang berdampak pada kegiatan organisasi yang harus tertunda dan dialihkan ke kegiatan *online* apabila melibatkan banyak orang. Hal ini dapat berpengaruh pada tingkat kebutuhan afiliasi antar anggota dan *person organization fit* anggota yang dapat menurun dikarenakan perubahan sistem organisasi yang dapat menyebabkan tingkat komitmen organisasi menurun hingga anggota memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari organisasi.

Oleh karena itu, semakin tinggi kebutuhan afiliasi dan *person organization fit* anggota maka akan berpengaruh pada semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi anggota organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rahayu (dalam Bitha dan Ardana, 2017) yaitu semakin sesuai faktor organisasi yang dimiliki anggota organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasional anggota terhadap organisasi.

Hasil uji analisis regresi model bertahap dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara afiliasi dan komitmen organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) = 0.441, t hitung (4.798) > t tabel (1.983), dan p (0.000) < 0.05, kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak, semakin tinggi afiliasi yang dimiliki anggota organisasi maka tingkat komitmen organisasi anggota akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya.

Dalam penelitian ini kebutuhan afiliasi dinyatakan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh McClelland (dalam Putera dan Indrawati 2016) yang menyatakan bahwa kualitas hubungan antar anggota organisasi dapat dilihat dari bagaimana pandangan anggota terhadap kebutuhan untuk berafiliasi yang dimiliki anggota, anggota yang memiliki pandangan kebutuhan afiliasi yang tinggi akan memosisikan kualitas dari hubungan akrab yang terjalin dengan anggota lain sebagai prioritas dalam dirinya, begitu juga dalam

melaksanakan kegiatan di organisasi. Anggota yang memiliki kebutuhan afiliasi akan memiliki inisiatif dalam keperluan untuk terus berhubungan dan berkomunikasi dengan anggota organisasi lain.

Kebutuhan ini sangat penting ditumbuhkan dan ditingkatkan selama masa pandemi Covid-19 karena komunikasi antar anggota yang terbatas, dengan lancarnya komunikasi dan terjalinnya hubungan yang baik antar anggota akan membuat anggota tidak pasif dan tetap memiliki keinginan untuk terus berpartisipasi sebagai bagian dari organisasi bersama-sama dengan anggota lain. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putera dan Indrawati pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa anggota yang memiliki kenyamanan dalam organisasi dapat memiliki pandangan terhadap kebutuhan afiliasi yang kuat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan memilih untuk tetap bertahan di organisasinya.

Hasil uji analisis regresi bertahap selanjutnya menunjukkan adanya pengaruh kearah positif yang signifikan antara *person organization fit* dengan komitmen organisasi, yang dapat dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) = 0.441, t hitung (4.798) > t tabel (1.983), dan p (0.000) < 0.05, kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak, semakin tinggi *person organization fit* anggota organisasi maka tingkat komitmen organisasi anggota akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya.

Menurut Rumangkit dan Haholongan (2019) tingkat komitmen organisasi anggota dapat dipengaruhi oleh *person organization* karena semakin anggota merasakan keselarasan nilai pribadi dengan nilai yang dimiliki organisasi maka tingkat komitmen organisasi anggota akan meningkat dan akan berdampak pada berkontribusi aktif dari anggota yang optimal di dalam organisasi sehingga tidak akan memiliki rasa untuk pergi dari organisasi. Makna dari konsep keselarasan

adalah apabila sebuah kecocokan nilainya adalah bagus, maka tentu akan membangkitkan kinerja anggota yang efektif, sebaliknya dengan kesamaan atau keselarasan yang kurang baik juga dapat menghasilkan kinerja yang tidak baik pula (Astakhova, 2016).

Anggota yang memiliki kesamaan nilai dengan organisasinya akan memiliki ketertarikan secara individu terhadap organisasi karena merasa visi misi ataupun tujuan organisasi yang dianggap sesuai atau cocok dengan nilai diri anggota organisasi, cenderung akan aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi karena kegiatan atau aktifitas organisasi yang dirasa cocok dengan diri anggota. Hal ini didukung dengan hasil penelitian di tingkat organisasi ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Bangun, dkk., (2017) pada karyawan PT. Trisaka Reksa Waluyo yang hasil penelitiannya membuktikan bahwa *person organization fit* memilikipengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, yang mana artinya semakin tinggi *person organization fit* yang dimiliki anggota, maka tingkat komitmen organisasinya akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah *person organization fit* anggota, maka tingkat komitmen organisasi anggota akan semakin rendah pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara afiliasi dan *person organization fit* terhadap komitmen organisasi pada anggota organisasi nirlaba (*non-profit*) yang terdampak pandemi Covid-19.
2. Terdapat pengaruh antara afiliasi terhadap komitmen organisasi pada anggota organisasi nirlaba (*non-profit*) yang terdampak pandemi Covid-19.
3. Terdapat pengaruh antara *person organization fit* terhadap komitmen

organisasi pada anggota organisasi nirlaba (*non-profit*) yang terdampak pandemi Covid-19.

Saran

Bagi pengurus organisasi, dapat memaksimalkan teknologi sebagai sarana komunikasi efektif juga wadah untuk pelaksanaan kegiatan yang tidak dapat dilakukan secara tatap muka seperti seminar *online*. Bagi anggota organisasi, dapat terus berkontribusi aktif dalam kegiatan organisasi baik secara *online* maupun *offline* agar anggota tidak menjadi pasif. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian dengan karakteristik anggota pasif dan melakukan studi perbandingan menggunakan data pada penelitian ini sebagai referensi. Bagi masyarakat, dapat menumbuhkan rasa komitmen terhadap organisasi sebelum bergabung di organisasi dengan melihat kecocokan nilai dan tujuan pribadi dengan organisasi sehingga dapat membangun relasi dan komunikasi aktif dengan anggota di organisasi.

REFERENSI

- Adil, V.M., Sendow, G.M., & Lumintang, G.G. (2018). Pengaruh komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non financial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3733-3742. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21899>
- Astakhova, M.N. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the U.S. and Japan. *Journal of Business Research*, 69(1), 956-963. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.08.039>
- Bangun, O.V., Supartha, I.W.G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh person job fit dan pof terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Univ Udayana*, 6(5), 2071-2102. <https://doi.org/10.24843/EEB.2021.v10.i12>
- Bitha, S., & Ardana, I.K. (2017). Pengaruh keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap turnover karyawan Muji Motor. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 919-947.
- Covid19.co.id. (n.d). Peta sebaran data covid-19. Diakses pada 1 Maret 2022 dari <https://covid19.go.id/peta-sebaran-covid19>
- Fahrizal, & Utama, I.W.M. (2017). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan turnover intentional karyawan hotel Kajene Mua Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5405-5431.
- Handayani, R.T., Arradini, D., Darmayanti, A.T., Widiyanto, A., & Atmojo, J.T. (2020). Pandemi covid-19, respon imun tubuh, dan herd immunity. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kenda*, 10(3), 373-380. <https://doi.org/10.33007/ska.v10i3.2014>
- Indriyani, R., & Chandra, D. (2018). Pengaruh pof terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada PT. Paragon Special Mental Surabaya. *Jurnal Agora*, 6(1), 1-9.
- Islam, S., & Indrawati, E.S. (2018). Hubungan antara motivasi berafiliasi dengan loyalitas pada anggota komunitas motor Jupiter MX community Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 263-269.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mona, N. (2020). Konsep isolasi jaringan sosial untuk meminimalisasi efek contagious (Kasus penyebaran virus corona di Indonesia). *Jurnal sosial Humaniora Terapan*, 2(2), 117-124. <https://doi.org/10.7454/jsht.v2i2.86>

- Mulyono, I., & Bidayati, U. (2018). Pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non-organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan PT. AJB Bumi Putra Gondomanan Yogyakarta. *Jurnal Fokus*, 8(2), 192-206. <https://doi.org/10.12928/fokus.v8i2.1590>
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putera, B.S., & Indrawati, K.R. (2016). Persepsi karyawan terhadap kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi pada perhotelan di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(1), 165-177. <https://doi.org/10.24843/JPU.2021.v08.i02>
- Resembby, A. (2021). Pengaruh ketidaknyamanan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi : studi kasus pada alfa midi di kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora*, 2(10), 2686-5661.
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). Person organization fit, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Technobiz*, 3(4), 19-24. <https://doi.org/10.33365/tb.v3i2.449>
- Sari, I.P. (2019). Hubungan antara kebutuhan afiliasi dengan ketergantungan terhadap ponsel pada remaja kota Samarinda. *Psikoborneo*, 7(3), 702-714. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i3.4800>
- Sari, N.H.P., Sakti, H., & Fauziah, N. (2015). Motivasi berafiliasi dengan lawan jenis ditinjau dari persepsi remaja terhadap perceraian orang tua di kecamatan Mijen. *Jurnal EMPATI*, 2(4), 344-353.
- Sulistiawan, A., Sari, E.Y.D., & Situmoran, N.Z. (2021). Validitas dan realibilitas konstruk alat ukur komitmen organisasi dengan pendekatan confirmatory factor analysis (CFA). *Jurnal Psikolog*, 10(1), 61-68. <https://doi.org/10.18860/psi.v17i2.10526>
- Sutanto, E.M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 56-70.
- Wei, Y.C. (2015). Do employees high ingeneral human capital tent to have higher turnover intention? The moderating role of high performance HR practice and p-o fit [Apakah karyawan yang memiliki tingkat human capital yang tinggi cenderung memiliki tingkat turnover yang tinggi? Peran moderasi dari high performance HR dan person organization fit]. *Personnel Review*, 44(5), 739-756. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0137>
- Widayanti, K.S., & Sariyathi, N.K. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada Cv. Akar Jaya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7022-7029.
- Wiratnadi, I.P., Meitrona, A.M., & Indrayani, L. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberlanjutan organisasi nirlaba (Studi pada organisasi Kakak Asuh Bali). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 605-616. <http://dx.doi.org/10.23887/jjpe.v11i2.21611>
- World Health Organization. (n.d). *Pertanyaan dan jawaban terkait coronavirus*. Diakses pada 10 September 2020, dari <https://www.who.int/indonesia/news/ovel-coronavirus/qa/qa-for-public>