Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Keterlibatan Kerja pada anggota Organisasi AIESEC *Local Committee* Universitas Sebelas Maret Surakarta

Correlation Between Work Motivation and Organizational Commitment With Job Involvement Among Members in AIESEC Local Committee Universitas Sebelas Maret Surakarta

Deabeata Gena Emily, Bagus Wicaksono, Aditya Nanda Priyatama

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebelas Maret

ABSTRAK

Tujuan organisasi dapat dicapai apabila kinerja dalam organisasi berjalan dengan efektif. Keterlibatan kerja anggota dalam suatu organisasi merupakan kunci utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Anggota yang memiliki keterlibatan kerja tinggi memiliki produktifitas yang tinggi dalam organisasi. Keterlibatan kerja anggota dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dua diantaranya adalah motivasi kerja dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja pada anggota organisasi AIESEC *local committee* Universitas Sebelas Maret Surakarta. Penelitian ini menampilkan gambaran dinamika organisasi secara kompresensif melalui organisasi *non-for-profit* dengan *working environment* dan *operation* yang jelas.

Populasi dalam penelitian ini merupakan anggota organisasi AIESEC *local committee* Universitas Sebelas Maret Surakarta. Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh dengan 82 anggota AIESEC masa jabatan 2015/2016 sebagai responden penelitian. Instrumen yang digunakan adalah skala motivasi kerja, skala komitmen organisasi dan skala keterlibatan kerja. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 77,144 ($< F_{tabel 3,12}$) dengan sig. 0,000. ($p > 0,05$) berarti terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja. Secara parsial, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja. (sig 0,014 $< 0,05$), $r_{x1y} = 0,277$; serta terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja (sig 0,000 $> 0,05$), $r_{x2y} = 0,743$.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja. Secara parsial, penelitian ini juga berhasil membuktikan adanya hubungan antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja, serta adanya hubungan antara komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.

Kata kunci: *efektivitas organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja*

PENDAHULUAN

Di awal abad ke-21 kebutuhan untuk mengamati dan menjelaskan berbagai fenomena yang muncul dalam organisasi semakin penting untuk menghasilkan perspektif baru (Bapuji & Crossan, 2004). Allison & Kaye (1997) menjelaskan organisasi-organisasi profesional *non-profit* maupun *not-for-profit* yang memiliki

working environment dan *operation* yang jelas dapat menawarkan gambaran dinamika organisasi secara komprehensif dari sudut pandang yang lain.

Berbeda dengan organisasi profit swasta, organisasi-organisasi yang tidak berorientasi pada profit biasanya bergerak untuk mengisi kesenjangan pada bidang yang belum sepenuhnya berhasil diatasi oleh pemerintah

maupun untuk memberikan tantangan kepada pemerintah. Tujuan Utama dari Organisasi bukanlah keuntungan tapi pencapaian misi Organisasi (Gill, 2010).

Sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Anggota dalam organisasi merupakan mesin penggerak utama dalam mencapai tujuan yang dituangkan dalam visi dan misi organisasi (Mathis & Jackson, 2001). Meskipun demikian Hung (2008) berpendapat banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam memberdayakan anggotanya untuk aktif berkontribusi memberikan kinerja yang baik. Padahal untuk dapat mencapai tujuan, organisasi membutuhkan anggota yang kreatif, inovatif, inisiatif, dapat bergerak dalam perubahan yang dinamis dan dapat menyesuaikan diri dalam keadaan yang terus berubah agar kinerja dalam organisasi berjalan dengan efektif.

Keterlibatan kerja anggota dalam suatu organisasi merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Hung, 2008). Anggota organisasi yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan dengan serius melakukan tugas-tugas mereka serta cenderung mencemaskan pekerjaannya ketika belum selesai atau dirasa belum memuaskan. Hal ini karena mereka memiliki harga diri yang tinggi terhadap tugasnya dan tugas-tugas tersebut merupakan bagian dari kehidupan mereka. Akibatnya anggota organisasi yang memiliki keterlibatan kerja

yang tinggi ingin tampil dengan baik untuk organisasi (Hung, 2008).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah motivasi. Menurut Bashaw & Grant (1994) motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja anggota. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Mollin (dalam Govendee, dkk. 2010) keterlibatan kerja anggota dipengaruhi langsung oleh motivasi kerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian dari Faizan dkk (2004) tentang hubungan antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja dengan responden 400 pegawai bank di Pakistan dengan hasil yang positif dan signifikan. Penelitian mengenai motivasi kerja juga pernah dilakukan sebelumnya pada bidang organisasi yang tidak berorientasi pada profit. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ying dkk (2015) mengenai motivasi kerja pada anggota dalam *educational organization*.

Motivasi kerja meningkatkan keterlibatan kerja secara otomatis karena seseorang dengan motivasi kerja tinggi akan menyikapi tugas yang diberikan dengan lebih bermakna dan menarik. Akibatnya anggota organisasi menjadi lebih produktif dan performa kerja mereka juga akan meningkat. (Kamery, 2004; Nelson, 1996; Ekerman, 2006). DeCenzo & Robbins (1996) mendeskripsikan motivasi kerja sebagai kemauan atau keinginan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan aktivitas dan kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan. Motivasi kerja membuat anggota organisasi bersedia untuk melakukan tindakan

dan upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Coulter, 1996).

Komitmen organisasi juga berpengaruh secara positif terhadap keterlibatan kerja dalam organisasi. Anggota yang memberikan loyalitas tinggi berkontribusi banyak dalam pencapaian tujuan organisasi (Fazriati dalam Novianto, 2012). Anggota yang memiliki keterikatan positif dengan organisasi biasanya memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik untuk organisasi. Komitmen organisasi bukan hanya berupa perasaan loyal dari anggota, akan tetapi juga melibatkan emosi dan keterikatan. Keterikatan tersebut kadang-kadang berupa kekhawatiran terhadap organisasi sehingga mereka menunjukkan sikap kerja keras dan berupaya untuk membuat berbagai prestasi di bidangnya masing-masing. Hal tersebut terjadi karena mereka memiliki ikatan psikologis dengan organisasi dan mereka memiliki gairah untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi.

Hubungan antara komitmen organisasi dan ketertibatan kerja telah diteliti sebelumnya oleh Wang (2013). Penelitian tersebut dilakukan kepada 1000 responden yang berasal dari lima *association* non-profit dan *voluntary sector*. Keterlibatan kerja dalam organisasi organisasi sangat bergantung terhadap komitmen dari anggotanya. Semakin besar komitmen mereka, maka keterlibatan kerja yang dihasilkan akan lebih baik (Jaramillo, Mulki, & Marshall, 2005).

AIESEC (*Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciale*) merupakan salah satu organisasi

yang memiliki tujuan kuat yaitu mewujudkan perdamaian dunia. Hal ini dilakukan dengan mengembangkan potensi kepemimpinan yang dimiliki setiap anggotanya melalui pengalaman lintas budaya. Organisasi ini merupakan organisasi profesional yang memiliki *working environment* dan *operation system* yang jelas. Pada tahun 2015 AIESEC masuk dalam daftar WorldBlu untuk kategori "*Most Freedom Centred Workplaces*" (WorldBlu, 2016).

AIESEC dibentuk oleh 6 mahasiswa ekonomi yang berasal dari Finlandia, Denmark, Norwegia, Belgia, Belanda, Perancis, dan Swedia pada tahun 1946 dengan tujuan untuk membantu menjembatani kesenjangan antar negara setelah perang dunia II. Seiring dengan berjalannya waktu organisasi ini tidak hanya beranggotakan mahasiswa ekonomi namun dari berbagai disiplin ilmu. Pada saat ini AIESEC berkembang menjadi organisasi kepemudaan terbesar di dunia dengan anggota lebih dari 100.000 mahasiswa yang tersebar di 133 negara. Di Indonesia terdapat 19 LC (*local committee*) dengan basis universitas ataupun kota. Salah satunya adalah AIESEC LC Universitas Sebelas Maret Surakarta.

AIESEC merupakan salah satu organisasi yang independen dan *non-for-profit*. Organisasi *non-for-profit* merupakan organisasi yang bergerak untuk mendapatkan profit dan digunakan untuk program sosial dan pengembangan anggota AIESEC. Anggota AIESEC di tingkat universitas bekerja sebagai *volunteer* tanpa mendapatkan gaji dalam menjalankan tugas-tugasnya.

AIESEC memiliki berbagai program yang terbagi menjadi tiga program besar yaitu *Outgoing Exchange*, *Incoming Exchange*, dan *Membership Opportunity*. Melalui program-program tersebut AIESEC mendapatkan pemasukan utama yang digunakan untuk biaya operasional, pengembangan anggota, dan penyelenggaraan kegiatan-kegiatan sosial yang berhubungan dengan tiga program yang dimiliki oleh AIESEC.

AIESEC *Local Committe* Universitas Sebelas Maret Surakarta menjalankan program-program yang dimiliki dengan delapan departemen yang terdiri dari empat departemen *front office* dan empat departemen *back office*. Departemen *front office* merupakan departemen yang langsung berhubungan dengan *customer*, yaitu departemen *Outgoing Global Community Development Program* (OGCDP), *Outgoing Global Intership Program* (OGIP), *Incoming Global Community Development Program – Project* (IGCDP Project) dan *Incoming Global Community Development Program – Adhoc* (IGCDP Adhoc). Sedangkan empat departemen *Back Office* berfungsi untuk mendukung operasional departemen-departemen *Front Office* yang terdiri dari departemen *Finance and Governanve*, *Talent Management*, *Marketing Communication*, dan *Business Development*.

Setiap anggota AIESEC harus mengerahkan tenaga dan pikirannya sehingga tujuan utama dari organisasi dapat tercapai. Berdasarkan penilaian kinerja menggunakan *perfomance appraisal* yang dilakukan oleh departemen *Talent Management AIESEC UNS*

didapatkan data bahwa sebanyak 35% anggota AIESEC UNS memiliki performa kerja yang tinggi, 51% dengan performa kerja rata-rata dan 11% anggota dengan kinerja yang rendah. Angka tersebut dilihat dari keberhasilan anggota dalam mencapai target setiap *quarter* (3 bulan) serta keterlibatannya dalam kegiatan lain di luar *job description* yang dimiliki. Berdasarkan data tersebut keterlibatan kerja pada anggota organisasi AIESEC LC Universitas Sebelas Maret menjadi sangat menarik untuk dipelajari. Setiap anggota organisasi ini memiliki tingkat keterlibatan kerja yang berbeda-beda padahal mereka dituntut untuk mencapai target-target organisasi.

Kesedian dan gairah untuk melakukan setiap tugas yang diberikan serta rasa keterikatan dalam organisasi juga merupakan faktor-faktor yang harus dilihat mengingat organisasi ini tidak memberikan gaji kepada anggotanya. Meskipun demikian, banyak anggota tetap bersemangat dan memberikan loyalitasnya kepada organisasi. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja pada anggota organisasi AIESEC LC Universitas Sebelas Maret Surakarta.

DASAR TEORI

Kahn (1990) menggambarkan keterlibatan kerja sebagai perilaku dimana orang membawa diri mereka ke dalam pekerjaannya. Orang yang memiliki keterlibatan kerja akan bekerja mengekspresikan diri sepenuhnya secara fisik, kognitif dan emosional dalam melakukan

perannya di dalam organisasi. Jadi keterlibatan kerja berarti keberadaan secara psikologis ketika bekerja dan menjalankan perannya. Menurut Macey, dkk (2009) keterlibatan kerja mengacu pada energi terfokus yang diarahkan pada tujuan organisasi. Keterlibatan kerja memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih keras dengan meningkatkan usaha yang dilakukannya.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang energik untuk mendorong usaha kerja dalam menentukan arah, intensitas dan kegigihan dari seseorang (Colquitt, LePine, & Wesson, 2009). Menurut Shore dkk. (1989) motivasi kerja merupakan kesediaan seseorang untuk mengerahkan beberapa upaya atau tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja terdiri dari dua jenis motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Seseorang yang secara intrinsik termotivasi karena menikmati setiap tugas dan merasa tertantang untuk menyelesaikan setiap tugas yang dimiliki. Sedangkan anggota yang termotivasi secara ekstrinsik pada umumnya tidak terlalu menikmati tugas yang dimiliki tetapi tetap termotivasi untuk mendapatkan imbalan dan pujian atas sebuah pencapaian ataupun menghindari konsekuensi negatif

Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berusaha keras untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan organisasi serta memiliki keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi

merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pada organisasi dan kesediaan untuk melakukan usaha yang besar bagi pencapaian tujuan organisasi. Luthans (2006) menambahkan konsep dasar komitmen organisasi meliputi kemauan anggota, kesetiaan anggota dan kebanggaan anggota terhadap organisasi. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mengenal dan terikat pada organisasi dan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah anggota organisasi AIESEC LC UNS yang berjumlah 82 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari seratus orang (Sugiyono, 2012). Oleh karena itu penelitian ini menggunakan seluruh anggota organisasi AIESEC LC UNS sebagai sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala model Likert. Skala terdiri dari aitem-aitem yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari setiap variabel yang akan diukur. Aitem-aitem dalam skala terbagi menjadi dua jenis, yaitu aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Terdapat tiga skala yang digunakan, yaitu skala keterlibatan kerja, skala motivasi kerja dan skala komitmen organisasi. Ketiganya disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Lodahl & Kejner (dalam Cohen, 2003), David McClelland (dalam Handoko, 1998) dan Meyer & Allen (2000)

Uji validitas pada penelitian ini adalah uji validitas isi yang dukakan dengan menggunakan *professional judgement* oleh dosen pembimbing penelitian. Penilaian validitas skala juga mengukur validitas internal dengan mencari korelasi dari masing-masing aitem dengan skor total menggunakan *Corrected-Item Total Correlation*. Reliabilitas pada skala diuji dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda berguna untuk menganalisis hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Priyatno, 2012). Hipotesis kedua dan ketiga dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode analisis korelasi parsial, yaitu analisis untuk melihat hubungan antara dua variabel yang dalam hal ini salah satu variabel dipandang mempengaruhi (sebagai variabel kontrol) akan dikeluarkan (Priyatno, 2010). Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan dari program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20.

HASIL- HASIL

Hasil dari uji hipotesis pertama yang didapat dengan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$) dan nilai F_{hitung} sebesar 77,144 yang lebih besar dari F_{tabel} yang bernilai 3,12.

Berdasarkan hasil yang didapat dari analisis regresi berganda maka dapat dikatakan hipotesis pertama dari penelitian yang menyatakan motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh pada keterlibatan kerja anggota organisasi AIESEC LC UNS dapat diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang memperlihatkan besarnya pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja adalah sebesar 0,667. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja memiliki presentasi sebesar 66,7%. Sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil uji korelasi parsial antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja didapatkan nilai korelasi sebesar 0,277 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 ($p < 0,05$). Hasil yang didapat mengindikasikan terdapat hubungan signifikan dengan kekuatan yang lemah antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja. Arah hubungan yang dimiliki bersifat positif dilihat dari nilai koefisien relasi yang bertanda positif. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka keterlibatan kerja akan semakin tinggi dan begitupula sebaliknya.

Hasil uji korelasi parsial antara komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja didapatkan nilai korelasi sebesar 0,743 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$). Hasil yang didapat mengindikasikan terdapat hubungan signifikan yang kuat antara komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja. Arah hubungan yang dimiliki bersifat positif dilihat

dari nilai koefisien relasi yang bertanda positif. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka keterlibatan kerja akan semakin tinggi dan begitupula sebaliknya.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebanyak 2,5% responden memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah, 18,75% memiliki tingkat motivasi kerja sedang, 63,75% responden dengan motivasi kerja yang tinggi dan 31,25% responden memiliki tingkat motivasi kerja sangat tinggi. Pada aspek komitmen organisasi sebanyak 2,5% responden, 52,5% reponden memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan 45% responden memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi. Berdasarkan hasil kategorisasi variabel keterlibatan kerja secara umum responden berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 60% responden, sisanya sebanyak 8,75% berada pada kategori rendah dan 31,25 berada pada kategori sangat tinggi.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian ini terpenuhi yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja pada anggota AIESEC *local committee* Universitas Sebelas Maret Surakarta. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung yaitu 77,144. Angka tersebut lebih besar dari F tabel yaitu 3,12 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, motivasi kerja dan komitmen organisasi berhubungan secara signifikan dengan keterlibatan kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan komitmen

organisasi yang dimiliki oleh seorang anggota, maka semakin tinggi keterlibatan kerjanya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja dan komitmen organisasinya, maka semakin rendah pula tingkat keterlibatan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Brown (1996), bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi beberapa faktor personal yang diantaranya adalah etika kerja, motivasi kerja, *locus of control* dan komitmen organisasi. Menurut penelitian ini 66,7% dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi. Sisanya sebesar 33,3% dapat di pengaruhi oleh faktor lain.

Kamery,dkk. (2004) berpendapat bahwa motivasi kerja meningkatkan keterlibatan kerja secara otomatis. Motivasi kerja yang merupakan dorongan dan kekuatan baik dari dalam maupun luar seorang anggota dalam sebuah organisasi yang mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi keterlibatan kerja dalah komitmen organisasi. Menurut Fazrati (dalam Novianto, 2012) anggota yang memiliki komitmen organisasi akan memberikan loyalitas dan memiliki keinginan untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi.

Uji hipotesis juga membuktikan hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan keterlibatan kerja pada anggota AIESEC *local*

committee Universitas Sebelas Maret Surakarta. Nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan keterlibatan kerja (r_{x1y}) sebesar 0,277 dengan *p-value* 0,014 ($p < 0,05$). Hubungan yang ada antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja termasuk dalam kategori lemah. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi parsial (r) yang diperoleh dari hasil analisis sebesar 0,277. Selain itu tidak ada tanda negatif pada koefisien korelasi (r) sehingga dapat dikatakan hubungan antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja bersifat positif dan signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang anggota maka keterlibatannya dalam organisasi juga semakin tinggi. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota, maka keterlibatannya dalam organisasi juga akan semakin rendah.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hailey, dkk. (2010). Penelitian yang dilakukan oleh Hailey, digunakan sebagai dasar dalam pembangunan strategi sumber daya manusia dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai faktor untuk membangun organisasi yang memiliki performa tinggi. Hasil dari penelitian tersebut juga positif dan signifikan.

Penelitian serupa mengenai hubungan antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja juga dilakukan oleh Faizan dkk (2014) dan menunjukkan hasil yang selaras yaitu positif dan signifikan. Menurut Kamery, dkk. (2004) motivasi kerja dapat meningkatkan keterlibatan

kerja dengan membuat setiap peran dan pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih menarik dan bermakna serta membuat anggota lebih berprestasi pada setiap tugas yang dimiliki.

Uji hipotesis juga membuktikan hipotesis ketiga dalam penelitian juga ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja pada anggota *AIESEC local committee* Universitas Sebelas Maret Surakarta. Nilai koefisien korelasi antara variabel komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja (r_{x1y}) sebesar 0,743 dengan *p-value* 0,000 ($p < 0,05$). Hubungan yang ada antara komitmen organisasi dan keterlibatan kerja termasuk dalam kategori kuat. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi parsial (r) yang diperoleh dari hasil analisis sebesar 0,743. Selain itu tidak ada tanda negatif pada koefisien korelasi (r) sehingga dapat dikatakan hubungan antara komitmen organisasi dan keterlibatan kerja bersifat positif dan signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang anggota maka keterlibatannya dalam organisasi juga semakin tinggi. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota, maka keterlibatannya dalam organisasi juga akan semakin rendah.

Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya mengenai komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja yang dilakukan oleh Wang (2013). Penelitian tersebut dilakukan

kepada 1000 responden yang berasal dari lima *association non-profit and voluntary sector*. Hasil dari penelitian tersebut positif dan signifikan. Keterlibatan kerja dalam organisasi sangat bergantung pada komitmen dari anggotanya. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seseorang, maka keterlibatan kerjanya juga akan semakin banyak.

Penelitian lain mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja juga dilakukan oleh Knoop (2009) dengan hasil yang positif dan signifikan. Angelina (2009) menjelaskan bahwa tingkat keterlibatan kerja dari anggota akan menunjukkan seberapa besar komitmen mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil analisis determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,667. Hasil ini menunjukkan keterlibatan kerja sebagai variabel kriterium dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel prediktor sebesar 66,7%. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap keterlibatan kerja pada anggota organisasi AIESEC *local committee* Universitas Sebelas Maret Surakarta. Sisanya sebesar 33,% dipengaruhi variabel atau faktor lain di luar penelitian ini. Selanjutnya, hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari masing-masing variabel prediktor (motivasi kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel kriterium keterlibatan kerja menunjukkan bahwa komitmen organisasi lebih dominan dalam

mempengaruhi keterlibatan kerja daripada motivasi kerja. Hasil sumbangan relatif komitmen organisasi terhadap keterlibatan kerja sebesar 83,37% sedangkan dari motivasi kerja sebesar 17,63%. Selain itu hasil sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap keterlibatan kerja sebesar 54,93% , sedangkan dari motivasi kerja sebesar 11,77%.

Menurut hasil kategorisasi skala keterlibatan kerja dapat diketahui responden penelitian memiliki keterlibatan kerja pada tingkat sedang sebesar 8,75%, pada tingkat tinggi sebesar 60% sedangkan pada tingkat sangat tinggi sebesar 31,25%. Secara umum reponden dalam penelitian ini yaitu anggota organisasi AIESEC *local comittee* Universitas Sebelas Maret Surakarta memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi.

Dari hasil kategorisasi motivasi kerja dapat diketahui responden penelitian memiliki motivasi kerja pada tingkat rendah sebesar 2,5%, pada tingkat sedang sebesar 18,75%, pada tingkat tinggi sebesar 63,75% sedangkan pada tingkat sangat tinggi sebesar 15%. Secara umum reponden dalam penelitian ini yaitu anggota organisasi AIESEC *local comittee* Universitas Sebelas Maret Surakarta memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.

Selanjutnya menurut hasil kategorisasi komitmen organisasi dapat diketahui responden penelitian memiliki komitmen organisasi pada tingkat sedang sebesar 2,5%, pada tingkat tinggi sebesar 52,5% sedangkan pada tingkat sangat tinggi sebesar 45%. Secara umum

reponden dalam penelitian ini yaitu anggota organisasi AIESEC local committee Universitas Sebelas Maret Surakarta memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dan sangat tinggi.

Lebih dominannya sumbangan relatif dan sumbangan efektif komitmen organisasi dalam mempengaruhi keterlibatan kerja dapat dijelaskan melalui hasil pembuktian hipotesis analisis korelasi parsial. Meskipun komitmen organisasi dan motivasi kerja sama-sama terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan, namun komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat. Komitmen organisasi berhubungan secara positif dengan keterlibatan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,743 sedangkan nilai korelasi antara motivasi kerja dengan keterlibatan kerja sebesar 0,277. Nilai korelasi yang rendah antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja dapat dijelaskan lebih lanjut menggunakan data hasil kategorisasi. Menurut hasil kategorisasi, terdapat dua responden yang memiliki motivasi kerja dengan tingkat yang rendah. Meskipun demikian semua responden memiliki tingkat keterlibatan kerja diantara sedang hingga sangat tinggi.

Penjelasan lebih lanjut mengenai dominansi komitmen organisasi dibandingkan dengan motivasi kerja dalam mempengaruhi keterlibatan kerja dapat dijelaskan menggunakan pengertian dari kedua konstruk tersebut. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dalam menentukan arah, intensitas dan kegigihan dari seseorang (Colquitt, dkk. 2009). Sedangkan komitmen organisasi merupakan karakteristik

hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Mowday, dkk. dalam Allen & Meyer, 2000). Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja bersifat lebih pribadi sedangkan komitmen organisasi melibatkan hubungan antara pribadi seorang anggota dengan organisasi. Oleh karena itu dominasi dari komitmen organisasi dalam mempengaruhi keterlibatan kerja dapat diterima karena variabel keterlibatan kerja juga terdiri dari unsur pribadi dan organisasi.

Berdasarkan hasil uraian dan pembahasan diatas, hasil penelitian ini telah mampu menjawab hipotesis mengenai hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja pada anggota organisasi AIESEC local committee Universitas Sebelas Maret Surakarta baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Adapun kelebihan dari penelitian ini adalah mampu memberikan gambaran mengenai hubungan antara motivasi kerja komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja dari perspektif baru yaitu dari sudut pandang organisasi *professional non-for-profit*. Hasil penelitian ini nantinya juga dapat memberi gambaran bagi pihak AIESEC mengenai pentingnya motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan keterlibatan kerja anggota sehingga efektifitas organisasi bisa tercapai dan pada akhirnya tujuan organisasi pun bisa di wujudkan.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan selama proses pelaksanaan. Proses pengambilan data membutuhkan waktu yang cukup lama dikarenakan peneliti mengambil data ketika kepengurusan dengan masa jabatan 2015/2016 hampir berakhir. Meskipun demikian penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya agar didapatkan hasil yang lebih baik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif yang diperoleh melalui penelitian ini maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa 1) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja pada anggota organisasi *AIESEC local committee* Universitas Sebelas Maret Surakarta. 2) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan keterlibatan kerja pada anggota organisasi *AIESEC local committee* Universitas Sebelas Maret Surakarta. 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja pada anggota organisasi *AIESEC local committee* Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Hasil analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja pada anggota *AIESEC LC UNS* secara umum berada pada kategori yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan keterlibatan kerja anggota dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi dapat meningkatkan keterlibatan kerja anggota dengan memperhatikan motivasi kerja dan komitmen organisasi dari setiap anggota.

Aspek motivasi kerja dan komitmen organisasi akan sangat baik apabila dimasukkan sebagai kriteria dalam proses rekrutmen anggota pada awal masa jabatan dan juga dijadikan sasaran pengembangan anggota melalui pelatihan-pelatihan *motivation training* dan kegiatan-kegiatan yang dapat mengakrabkan semua anggota.

Ketika organisasi mampu menjaga motivasi kerja dan komitmen organisasi dari semua anggota, maka keterlibatan anggota dalam organisasi pun dapat meningkat sehingga organisasi dapat berjalan dengan efektif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi ilmuwan lain khususnya ilmuwan psikologi yang tertarik untuk mengadakan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam mengenai hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja dari

sudut pandang *professional non-for-profit organization* yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Allent, N. J., & Meyer, J. (2000). The Measurement and Antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Allison, M., & Kaye, J. (1997). *Strategic Planning for Nonprofit Organization A Practical Guide and Workbook*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Bapuji, H., & Crossan, M. (2004). From Question to Answer : Revieweign Organizational Learning Research. *Management Learning*, 35(4), 397-417, <http://dx.doi.org/10.11177/13505076040488270>
- Bashaw, R. E., & Grant, E. S. (1994). Exploring the distinctive nature of work commitment : Their Relationship with personal characteristics, job performance, and prosperity to leave. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 14(2) : 1-16.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1996). *Human Resources Management*. New York: John Wiley & Sons.
- Ekerman, G. (2006). Job Enrichment and Staff Motivation. In *Human Resource Management* (pp. (pp. 183-291)). Cape Town: Maskew Miller Longman (Pvt) Ltd.
- F. Jaramillo. J. P. Mulki, G. W. (2004). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58: 705-714.
- Gill, S. (2010). *Developing a Learning Culture in Nonprofit Organization*. New York : HarperCollins Publishers.
- Harianti, A., Veronica, M. S., Nur, Seyiawan, S., & Iskandar, D. (2012). *Statistika II*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET (Penerbit ANDI).
- Hung, L. M. (2008). Research on How Training Influences Administrative Staff Job Involvement and Organisational Commitment. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 115-121.
- Kamery, R. (2004). *Motivational Techniques for Positive Reinforcement : A Review*. *Allied Academies International Conference*, 8 (2), 91-96.
- Kartiningsih. (2007). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja*
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Yogyakarta: ANDI.
- Macey, W. H., Scheider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. New Jersey: Wiley-Blackwell.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J., & Allen, N. (1979). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment : Some methodological consideration. *Psychological Bulletin*, 69, 372-378.
- Nelson. (1996). Dump the cash, load on the praise. *Personnel Journal*, 75 (7), 65.
- Novanto, Y. (2015). *The Relationship of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Involvement of Permanen Employee PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Surabaya Region*. 1-12..
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1996). *Management*. Englewood Cliffts: NJ : Prentice Hall, Inc.
- Wang, L., Ashcraft, R. F. (2013). Organizational Commitment and Involvement among member associations. *Journal Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.

Ying, L., Abdullah, A. G., Ismail, F. (2015).
Feedback Environment and Job Motivation
among the Middle Leaders of Educational
Organizations. *Journal of education and
training*.