

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA RELIGIUSITAS DAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA MAHASISWA ANGGOTA LEMBAGA DAKWAH FAKULTAS  
(LDF) DI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**



Oleh :

Fawwaz Ahmad Fauzan

Nur Pratiwi Noviati

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

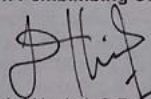
NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN ANTARA RELIGIUSITAS DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA  
MAHASISWA ANGGOTA LEMBAGA DAKWAH FAKULTAS (LDF) DI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Telah Disetujui pada tanggal :

21 NOV 2018

Dosen Pembimbing Utama



Nur Pratiwi Novianti, S.Psi., M.Psi.

**RELATIONSHIP BETWEEN RELIGIOUSITY AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT AMONG MEMBERS OF LEMBAGA DAKWAH FAKULTAS  
(LDF) IN ISLAMIC UNIVERSITY OF INDONESIA**

Fawwaz Ahmad Fauzan

Nur Pratiwi Noviati

**ABSTRACT**

Religiosity is one of key variables that can impact organizational commitment. The purpose of this research is knowing the relationship between religiosity and organizational commitment among members of Lembaga Dakwah Fakultas (LDF) in Islamic University of Indonesia. The respondents of this research is an active members aged 18-22 years old. The data were collected using organizational commitment scale (Lamanongka, 2016 ;  $\alpha= 0,835$ , N=23), religiosity scale (Rahman, 2016 ;  $\alpha=0,792$ , N=21), and social desirability scale (Reynolds & Gerbasi, 1982 ;  $\alpha= 0,777$ , N=11) by online questionnaire. The result of hypothesis test shows there is a positive relationship between religiosity and organizational commitment among members of Lembaga Dakwah Fakultas (LDF) in Islamic University of Indonesia ( $r=0,278$ ,  $p=0,001$ ,  $p<0,05$ ). It indicates that the higher religiosity, the better organizational commitment among members of Lembaga Dakwah Fakultas (LDF) in Islamic University of Indonesia.

**Key words** : organizational commitment, religiosity, students, LDF

## Pengantar

Mengutip dari UU No. 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi, mahasiswa merupakan individu yang memiliki kesadaran dalam mengembangkan potensi diri di perguruan tinggi untuk menjadi intelektual, ilmuwan, praktisi, dan profesional. Mahasiswa dapat mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan dirinya melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagai bagian dari proses pendidikan. Kegiatan tersebut dapat dilaksanakan melalui organisasi kemahasiswaan.

Organisasi adalah koordinasi kegiatan-kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggungjawab (Schein, 1983). Seperti organisasi pada umumnya, organisasi mahasiswa memiliki beberapa tujuan seperti, sebagai wadah pengembangan bakat, minat, kreativitas, daya kritis, keberanian, kepemimpinan, dan rasa kebangsaan. Selain itu organisasi mahasiswa juga diharapkan mampu memenuhi kepentingan dan kesejahteraan mahasiswa serta mengembangkan tanggungjawab sosial melalui kegiatan pengabdian masyarakat (UU No 12 Tahun 2012 Pasal 77).

Organisasi mahasiswa berbeda dengan organisasi pada umumnya yang bersifat *profit*. Organisasi mahasiswa memiliki peraturan, konsekuensi, kompensasi, dan struktur organisasi yang secara mandiri dipegang oleh anggota yang aktif. Salah satu jenis organisasi mahasiswa internal di Universitas Islam Indonesia (UII) yang ada di setiap fakultas adalah Lembaga Dakwah Fakultas (LDF). Terdapat sembilan LDF di UII yaitu, 1) *Jama'ah Al-Kafhi* (JAFI) di Fakultas D3 Ekonomi, (2) *Jama'ah Al-Muqtasidin* (JAM) di Fakultas Ekonomi, (3) *Al-Azhar*

di Fakultas Hukum, (4) *Center For Medical Islamic Activities* (CMIA) di Fakultas Kedokteran, (5) *Center Of Islamic Engineer* (CENTRIS) di Fakultas Teknologi Industri, (6) *Al-Mustanir* di Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan, (7) *Jama'ah Al-Ghuroba* (JAG) di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, (8) *Jama'ah Fathan Mubina* (JAFANA) di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, dan (9) *Jama'ah Al-Faraby* (JAF) di Fakultas Ilmu Agama Islam.

Secara umum tugas LDF UII adalah menjadi fasilitator bagi mahasiswa anggota maupun non anggota dalam membantu mempelajari ilmu agama islam. Kegiatan-kegiatan LDF UII dalam lingkungan kampus berupa kajian umum, kemuslimahan, dan partisipasi dalam kegiatan *mentoring*. Selain itu, LDF UII juga memiliki tanggung jawab mensyiarkan islam kepada masyarakat sekitar UII dalam bentuk desa binaan seperti TPA dan peringatan hari besar Islam.

Idealnya, kegiatan-kegiatan LDF dapat berjalan dengan lancar. Namun, seiring dengan tanggungjawab lain yang juga dimiliki anggotanya seperti tuntutan akademik dan tugas organisasi lain, terkadang kegiatan tidak berjalan dengan baik. Terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kegiatan berorganisasi seperti, tidak hadir ketika rapat, tidak mengikuti kegiatan rutin yang diadakan organisasi, tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawab, tidak komunikatif atau susah untuk berkomunikasi, dan intensitas *turn-over* yang cukup tinggi. Sejumlah masalah diatas akan menghambat produktivitas organisasi dan mengganggu berjalannya kegiatan.

Berdasarkan ulasan di atas, dapat disimpulkan bahwa anggota-anggota LDF di UII mengalami masalah terkait dengan komitmen organisasi. Porter, Steers, dan Mowday (1974) menyebutkan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam

suatu organisasi. Komitmen organisasi dapat dikarakteristikan melalui beberapa indikator seperti, 1) kuatnya kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki organisasi, 2) kemauan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, 3) keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Tanpa komitmen dari setiap anggota, organisasi dapat kehilangan anggotanya untuk mencapai tujuan dan cita-cita yang sudah terbentuk yang akhirnya dapat memberikan dampak negatif bagi kelangsungan organisasi. Fornes dan Rocco (2004) menyebutkan bahwa apabila seseorang tidak memiliki komitmen dengan pekerjaan, karir, maupun grup kerja dalam suatu organisasi maka akan menimbulkan distress yang dapat menyebabkan terganggunya kinerja anggota organisasi dan kinerja organisasi.

Komitmen organisasi merupakan variabel penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan oleh Durkin dan Bennet (1999) sebagai perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Bali dan Vaidya (2012) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi secara negatif dengan *turn-over* anggota dalam organisasi. Komitmen organisasi juga memiliki hubungan yang positif dengan kinerja seseorang. Individu yang memiliki komitmen kerja tinggi akan bekerja lebih keras untuk berkontribusi dalam kegiatan organisasi (Tolentino, 2013).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang yaitu, karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman organisasi (Allen & Mayer, 1990). Karakteristik pribadi individu terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografi dan variabel disposisional.

Variabel demografi mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Nilai-nilai yang dimiliki individu dapat terimplementasikan melalui kecenderungan seseorang dalam beragama. Agama merupakan sistem kepercayaan yang mempengaruhi perilaku individu tidak hanya dalam bersosial tetapi juga di tempat kerja. Pandangan, sikap, dan perilaku seseorang dalam beragama tercermin dalam sebuah variabel yaitu religiusitas. Memisahkan antara agama dan individu dalam sebuah organisasi ibarat memisahkan pikiran dari tubuh seseorang (Farukh, Ying, & Ahmed, 2016). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah religiusitas. Medhad dan Iranpour (2014) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi. Ghazali (2002) juga menyebutkan bahwa aspek-aspek religiusitas seperti kepercayaan, komitmen, memiliki efek yang positif terhadap komitmen organisasi seseorang.

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan peneliti, belum ditemukan penelitian yang mengkaji hubungan antara religiusitas dan komitmen organisasi pada mahasiswa. Oleh karena, peneliti ingin mengetahui hubungan antara religiusitas dan komitmen organisasi pada mahasiswa khususnya anggota LDF di Universitas Islam Indonesia.

## **Metode Penelitian**

### **A. Responden Penelitian**

Responden penelitian merupakan mahasiswa anggota Lembaga Dakwah Fakultas di Universitas Islam Indonesia yang berusia 18-22

tahun. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 orang yang terdiri dari 38 orang laki-laki (38%), dan 62 orang perempuan (62%).

## **B. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai. Metode *tryout* terpakai merupakan metode pengambilan data yang tidak menggunakan uji coba skala. Metode ini memungkinkan kuesioner hanya disebar satu kali. Alasan peneliti menggunakan metode tersebut adalah terbatasnya waktu yang tersedia dalam penelitian.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah dua alat ukur yaitu alat ukur komitmen organisasi, religiusitas, dan *social desirability*. Skala komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini memodifikasi skala yang disusun oleh Lamanongka (2016). Skala ini terdiri dari 23 aitem, 11 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable*. Aspek-aspek yang diungkap dalam skala ini yaitu, *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Skala yang digunakan untuk mengukur religiusitas merupakan skala religiusitas yang disusun oleh Rahman (2016). Skala ini terdiri dari 21 aitem yang semuanya bersifat *favorable*. Dimensi yang diungkap dalam skala ini meliputi keyakinan, ibadah, universalitas islam, perintah, dan larangan. Sedangkan skala *Social Desirability*, diadaptasi dari *Social Desirability Scale Short Form A* (Reynolds & Gerbasi, 1982), yang terdiri dari 11 aitem.

## **C. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho* melalui program statistika



komputer yakni *SPSS 20.0 for windows*. Selain itu dalam penelitian ini juga dilakukan uji regresi dan uji beda yang menggunakan *Independent T-Test, One Way Anova, Mann Whitney U Test* dan *Kruskall Wallis*.

### Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan analisis terhadap data penelitian, peneliti melakukan analisis deskriptif untuk mengetahui deskripsi responden dan data penelitian. Berikut merupakan hasil deskripsi pada responden penelitian dan data penelitian

Tabel 1  
Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	38%
	Perempuan	62	62%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>
Usia	18	9	9%
	19	27	27%
	20	38	38%
	21	18	18%
	22	8	8%
	<b>Total</b>		<b>100</b>
LDF/Fakultas	D3-Ekonomi	2	2%
	FE	8	8%
	FH	8	8%
	FIAI	13	13%
	FK	10	10%
	FMIPA	23	23%
	FPSB	10	10%
	FTI	8	8%
	FTSP	18	18%

<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>
Jumlah Organisasi	1	29	29%
	2	47	47%
	>2	24	24%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>
Latar Pendidikan	Sekolah Islam	41	41%
	Sekolah Negeri/Swasta	59	59%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Tabel 2  
Deskripsi Data Penelitian

Religiusitas		Kategorisasi	Komitmen Organisasi	
(%)	Frekuensi		(%)	Frekuensi
3%	3	Sangat Rendah	4%	4
23%	23	Rendah	23%	23
52%	52	Sedang	41%	41
19%	19	Tinggi	32%	32
3%	3	Sangat Tinggi	0%	0
100%	100		100%	100

Analisis selanjutnya merupakan rangkaian uji asumsi. uji hipotesis, uji regresi, dan uji beda.

Tabel 3  
Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-S Test	p	Keterangan
Religiusitas	0,084	0,076	Normal
Komitmen Organisasi	0,133	0,000	Tidak Normal

Tabel 4  
Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	P	Keterangan
Religiusitas*Komitmen Organisasi	8,003	0,006	Linear

Tabel 5  
Hasil Uji Korelasi

Variabel	N	r	r <sup>2</sup>	p
Religiusitas*Komitmen Organisasi	100	0,278	0,077	0.003
<i>Social Desirability</i> *Religiusitas	100	0,138	0,019	0,170

Tabel 6  
Uji Regresi

Dimensi Religiusitas	R	R Square	p
Keyakinan	0,834	0,696	0,000
Ibadah	0,927	0,164	0,000
Universalitas Islam	0,964	0,070	0,000
Perintah	0,984	0,039	0,000
Larangan	1,000	0,031	0,000

Tabel 7  
Hasil Uji Beda

Variabel	Faktor	p	Keterangan
Komitmen Organisasi	Jenis Kelamin	0,006	Ada beda
	Jumlah Organisasi	0,851	Tidak ada beda
Religiusitas	Jenis Kelamin	0,668	Tidak ada beda
	Latar Pendidikan	0,200	Tidak ada beda

## Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dan komitmen organisasi pada mahasiswa anggota Lembaga Dakwah Fakultas (LDF) di Universitas Islam Indonesia. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui koefisien korelasi sebesar 0,278,  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ), dan besarnya *effect size* 7,7%. Artinya, terdapat hubungan positif antara religiusitas dan komitmen organisasi. Semakin religius mahasiswa maka akan semakin tinggi komitmen terhadap organisasinya. Sebaliknya, semakin rendah religiusitas maka semakin rendah komitmen organisasi pada mahasiswa. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terbukti. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Medhad dan Iranpour (2014), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara religiusitas terhadap komitmen organisasi. Religiusitas berkontribusi terhadap komitmen organisasi melalui pengaruh positifnya terhadap kinerja individu. Apabila individu memiliki religiusitas yang positif maka akan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya dalam organisasi (Tohidi, Khalili, Ara, Alimohamadi, Otogara, & Shayan, 2018).

Variabel religiusitas terdiri dari lima dimensi, yaitu keyakinan, ibadah, universalitas islam, perintah, dan larangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi keyakinan memiliki kontribusi sebesar 69,6% terhadap komitmen organisasi. Religiusitas berkaitan erat dengan nilai moral dalam pengaruhnya membentuk sebuah komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa anggota LDF memiliki keyakinan yang kuat bahwa kewajiban dalam menjalankan tugas organisasi merupakan amanah

dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Anggota LDF yakin bahwa dengan menjalankan amanah dan tanggung jawabnya dalam organisasi maka segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi dengan niat lillahi ta'ala akan bernilai ibadah. Keyakinan terhadap tuhan yang merupakan salah satu nilai moral yang dianut individu akan mempengaruhi sikapnya terutama dalam komitmen terhadap organisasi (Bouarif, 2015).

Berdasarkan penjelasan dimensi religiusitas menurut Raiya (2008), dapat disimpulkan bahwa dimensi religiusitas seperti dimensi ibadah, perintah, dan larangan lebih terfokus pada sikap dan perilaku yang dilakukan individu berdasarkan nilai agama. Peneliti menemukan bahwa dimensi ibadah memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi individu sebesar 16,4%, begitu juga dimensi perintah 3,9%, dan dimensi larangan sebesar 3,1%. Ketiga dimensi tersebut ditemukan memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan dengan dimensi keyakinan. Hal tersebut disebabkan karena hal-hal yang berkaitan dengan ibadah dan perintah agama merupakan kewajiban sebagai seorang muslim yang terlepas dari potensi kerja dalam menjalankan dan menyelesaikan kewajiban dalam suatu organisasi (Pradisti & Wulandari, 2013). Dimensi universalitas Islam memiliki definisi sebagai salah satu nilai Islam yang mengajarkan bahwa seluruh umat islam di dunia adalah saudara. Peneliti menemukan dimensi universalitas Islam juga memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi, yaitu sebesar 7%. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Youssef (2001), yang menyampaikan bahwa nilai-nilai kerja islami secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja individu.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji beda terhadap variabel komitmen organisasi dan religiusitas. Peneliti melakukan uji beda terhadap variabel komitmen organisasi yang ditinjau melalui dua faktor yaitu faktor jenis kelamin dan faktor jumlah organisasi yang diikuti oleh responden. Sementara untuk variabel religiusitas peneliti melakukan uji beda yang ditinjau dari faktor jenis kelamin, dan faktor latar belakang pendidikan responden.

Responden penelitian berjumlah 100 orang yang terbagi menjadi 38 mahasiswa dan 62 mahasiswi. Berdasarkan analisis uji beda, diketahui bahwa nilai  $p=0,006$ , ( $p<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Messner (2017), yang menyebutkan bahwa terdapat perbedaan peran gender dalam membangun sebuah komitmen organisasi. Menurut Messner, perempuan cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jena (2015) menyebutkan bahwa perempuan memiliki komitmen organisasi yang lebih rendah dibanding laki-laki, karena perempuan diinterpretasikan lebih mendalami perannya terhadap hal yang berkaitan dengan keluarga. Bagi perempuan menjadi ibu lebih penting daripada bekerja. Sementara untuk laki-laki pekerjaan menjadi pilihan yang utama.

Faktor lain yang dianalisis dalam uji beda variabel komitmen organisasi adalah jumlah organisasi yang diikuti oleh mahasiswa yang terbagi menjadi 3 kelompok yaitu, yang mengikuti 1 organisasi sebanyak 29 orang, 2 organisasi sebanyak 47 orang, dan lebih dari 2 organisasi sebanyak 24 orang,  $p=0,851$ , ( $p>0,05$ ). Hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapat

perbedaan komitmen organisasi yang signifikan pada mahasiswa yang mengikuti 1 organisasi, 2 organisasi, dan lebih dari 2 organisasi. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sisodia dan Das (2013) bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh alternatif pekerjaan lain.

Selanjutnya, uji beda religiusitas ditinjau dari faktor jenis kelamin. Ditemukan bahwa nilai  $p=0,668$ , ( $p < 0,05$ ), hal tersebut menandakan tidak ditemukan perbedaan religiusitas antara laki-laki dan perempuan. Menurut Zareire, Raeisi, dan Saeidi (2015) terdapat beberapa faktor yang lebih mempengaruhi religiusitas seseorang yaitu, keluarga, pertemanan, guru atau dosen, media, kegiatan ibadah, dan keyakinan beragama.

Ditinjau dari faktor latar belakang pendidikan responden yang terbagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok mahasiswa dengan latar belakang pendidikan islami sebanyak 41 orang dan mahasiswa dengan latar belakang pendidikan negeri atau swasta reguler sebanyak 59 orang. Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai  $p=0,200$ , ( $p > 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan religiusitas antara kedua kelompok latar belakang pendidikan mahasiswa. Hal tersebut bertolak belakang dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bayraktar (2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas individu seperti keluarga, sosialisasi kehidupan religius, potensi kurikulum, identifikasi religius, kebangkitan spiritual, iman, dan perasaan religius dapat ditingkatkan melalui pendidikan agama yang menjadi tanggung jawab orangtua dan insitusi terkait.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara religiusitas dengan komitmen organisasi pada mahasiswa anggota Lembaga Dakwah Fakultas (LDF) di Universitas Islam Indonesia. Secara keseluruhan, penelitian ini memiliki beberapa kelemahan, salah satunya adalah melakukan pengambilan sampel secara random sehingga kurang mewakili populasi mahasiswa Lembaga Dakwah Fakultas (LDF) dari masing-masing fakultas yang ada di Universitas Islam Indonesia.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara religiusitas dan komitmen organisasi pada mahasiswa anggota Lembaga Dakwah Fakultas (LDF) di Universitas Islam Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang religius akan semakin tinggi komitmen terhadap organisasinya. Sebaliknya, mahasiswa yang rendah religiusitasnya akan memiliki komitmen organisasi yang rendah.

### **Saran**

#### 1. Bagi Lembaga Dakwah Fakultas (LDF)

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara religiusitas dan komitmen organisasi pada mahasiswa anggota Lembaga Dakwah Fakultas (LDF) di Universitas Islam Indonesia. Berdasarkan temuan tersebut, LDF diharapkan :

- a. Mengadakan kajian rutin, *liqo*, atau kegiatan agama lainnya agar religiusitas anggota LDF terjaga dengan baik.



- b. Lebih mampu menempatkan anggotanya ke dalam divisi yang sesuai dengan minat, sehingga komitmen anggota dapat lebih terwujud dalam kinerja yang optimal.
- c. LDF diharapkan dapat mempertegas aturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak agar timbul kesadaran untuk lebih berkomitmen pada organisasi.
- d. LDF diharapkan dapat meriviu keaktifan anggota dalam setiap kegiatan agar evaluasi kinerja anggota dapat dilakukan secara optimal.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan pengambilan data secara lebih sistematis sehingga sampel benar-benar mewakili populasi.

### Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63,1-8.
- Bali, R., & Vaidya, D. (2012). Study on the organizational commitment in the faculty of an educational institute. *International Journal of Farm Science* 2(2), 167-173.
- Durkin, M., & Bennet, H. (1999). Employee commitment in retail banking: identifying and exploring hidden dangers. *International Journal of Bank Marketing*, 17(3), 124-134.
- Farrukh, M., Ying, C. W., & Ahmed, N. O. A. (2016). Organizational commitment : does religiosity natter?. *Cogent Business & Management*, 3. 1-10
- Fornes, S. L., & Rocco, T. S. (2004). Commitment Elements Reframed (Antecedents & Consequences) for Organizational Effectiveness. *Online Submission*

- Ghozali, I. (2002). *Pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas*. *Jurnal Bisnis Strategi*, 9(7), 1-13.
- Medhad, A., & Iranpour, M. (2014). Relationship between religious belief, workplace happiness and organizational commitment. *International Journal of Scientific Management and Development*, 2(10), 562-568.
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Schein, E. H. (1983). *Psikologi Organisasi*. Jakarta : Pustaka Binaaman Pressindo.
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel. *International Journal of Information Technology and Bussines Management*, 15(1), 51-59.