

# **BAB I**

## **PENGANTAR**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau sebaliknya yang dapat menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat dari adanya suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan anggota atas nilai-nilai organisasi, kerelaan anggota membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi anggota terhadap organisasi.

Dalam dunia politik permasalahan komitmen banyak disorot dan didapatkan kader politik yang tidak komitmen pada organisasi, contohnya, Kian marak fenomena politisi yang gampangnya berpindah-pindah partai. Kasus seperti inilah yang kemudian mendapat tren istilah Politisi kutu loncat. Sebut saja Seperti beberapa politisi senior dari partai Golkar, Malkan Amin dan Mamat Rahayu Abdullah yang berpindah ke partai Nasdem. Mantan politisi PKS, Misbakhun yang berpindah ke partai Golkar dan Yusuf Supendi yang berpindah ke partai Hanura. Hal ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasi pada anggota partai seperti Peluang karir banyak terjadi di dunia politik Indonesia bahwa orang memilih bergabung dengan partai adalah sebagai pekerjaan utama mereka. Ketika partai lain dipandang lebih dapat menjamin harta maupun kedudukan, maka si kutu loncat akan mengincar. Insiden politik sebab kedua ini juga cukup jamak terjadi, Politisi meloncat ke parpol lain diakibatkan karena terjadi insiden yang melibatkan dirinya dengan partai lama sehingga ia mengundurkan diri atau diberhenti. Pragmatis politik disamping karena faktor pribadi, sejatinya perihal politisi yang mudah berpindah partai juga berdampak dari sistem struktural Partai. Yakni buah dari eksperimen pragmatis politik yang dilakukan oleh partai yang kemudian menjalar ke partai lain. ([news.detik.com](http://news.detik.com), 18 Oktober 2017)

Idealnya individu yang duduk menjadi anggota partai adalah individu yang memiliki nasionalis dan rasa bela negara yang tinggi, memiliki pribadi yang bijaksana, mampu turun ke masyarakat melihat keluhan, fenomena apa yang sedang terjadi di masyarakat, mempunyai komitmen yang tinggi dan

loyalitas terhadap organisasi serta mampu mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa memiliki dan berinovasi mengembangkan partai tersebut. Dengan demikian terwujudnya mental yang baik dan komitmen yang sempurna untuk meningkatkan partai tersebut.

Realitanya berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu anggota partai yang ada di Yogyakarta (B.Y, Pria, 27 tahun) terkait tentang aktivitas, keseharian anggota partai dan permasalahan yang sering timbul di partai tersebut sedikit kurangnya dari penjelasan subjek adalah, aktifitas yang sering dilakukan dalam keseharian subjek hanya sebatas datang dan bertemu dengan sesama anggota partai dikarenakan subjek bekerja di salah satu perusahaan yang ada di Yogyakarta, keseharian anggota partai membantu mengadakan rapat dan menyediakan sarana untuk rapat anggota partai dengan petinggi-petinggi partai yang duduk menjabat sebagai wakil rakyat daerah(DPRD) membahas tentang kondisi partai dan kelangsungan partai. Terkait dengan permasalahan yang timbul di dalam partai, subjek memaparkan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan berpindah-pindahannya anggota partai dengan mudah tidak pernah terdengar demikian, hanya saja ada salah satu anggota partai yang keluar dari partai tersebut, dan mencalonkan diri menjadi anggota legislatif daerah dengan diusung dari partai berlawanan atau partai yang berbeda. Mental yang buruk dan kurangnya kepercayaan diri membuat individu semakin tidak mengerti dan mencoret komitmen yang sebenarnya. Individu dalam organisasi dapat melakukan hal yang buruk,

seperti melarikan diri dari organisasi, mejelek-jelekan organisasi sampai dengan hal yang dapat menjatuhkan organisasi tersebut. ([sumsel.tribunnews.com](http://sumsel.tribunnews.com) 08 Agustus 2018)

Sebab realitanya cenderung untuk kepentingan pribadi saat yang berbicara adalah tahta dan harta, maka mata hati bisa membuta. Dampaknya kepercayaan masyarakat pada partai semakin merosot. Berbanding lurus dengan tingkat partisipasi masyarakat dalam pesta demokrasi baik pemilu nasional maupun daerah ([news.detik.com](http://news.detik.com), 18 Oktober 2017).

Peran anggota partai tidak mencerminkan sikap yang baik layaknya anggota partai politik yang dipandang masyarakat baik dan sebagai perantara hubungan pemerintah dan rakyat. Sekarang sikap aparat pemerintah seperti tidak ada peran apa-apa lagi di mata masyarakat, dengan demikian kepedulian masyarakat terhadap pihak terkait sudah menurun. Dari pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa terdapat fenomena rendahnya komitmen organisasi.

Sebagai definisi yang umum, Luthans (1995) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebahagiaan organisasinya. Steers and Black (1994) memiliki pendapat yang hampir senada bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan

tujuan organisasi. Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi (Sopiah, 2008)

Nashori (2000) memaparkan ada faktor internal yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti komitmen organisasi yang banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat eksternal, seperti situasi dan kondisi. Porter dkk (1974) memaparkan ada faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor external. Kallerberg (1977) Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat internal yang tergolong faktor-faktor internal itu adalah kepribadian dan kematangan serta sikap terhadap partai. Shomali (2002) Dari Faktor-faktor di atas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor internal yaitu Sikap.

Sikap merupakan salah satu konsep yang menjadi perhatian utama dalam ilmu psikologi sosial Baron dan Byrne, (1984). Sikap juga merupakan proses evaluasi yang sifatnya internal atau subjektif yang berlangsung dalam diri seseorang dan tidak dapat diamati secara langsung, namun bisa dilihat apabila sikap tersebut sudah direalisasikan menjadi perilaku Baron dan Byrne, (1984). Oleh karena itu sikap bisa dilihat sebagai positif dan negatif Baron & Byrne, (2003); Taylor dkk, (2009); Ling, (2009); Cottam dkk, (2012); Robbins & Jundge, (2013). Apabila seseorang suka terhadap suatu hal, maka akan menimbulkan sikap positifnya dan akan cenderung mendekatinya. Namun, namun apabila seseorang tidak suka pada suatu hal sikapnya cenderung negatif dan menjauhinya. Selain melalui perilaku, sikap juga dapat

diketahui melalui pengetahuan, keyakinan, dan perasaan terhadap suatu objek tertentu Hewston dkk (2005), Pickens (2005). Jadi, sikap bisa diukur karena dapat melihat sikap seseorang dari yang sudah disebutkan sebelumnya. Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, akan tetapi merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku. Sikap masih merupakan reaksi reaksi tertutup bahkan merupakan reaksi terbuka atau tingkah laku yang tertutup. Maka dari itu, sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap objek di lingkungan tertentu sebagai suatu penghayatan tertentu terhadap objek (Notoatmodjo, 2007). Menurut Robbins dalam (Muchlas, 2005) sikap ialah sesuatu yang kompleks, yang bisa didefinisikan sebagai pernyataan-pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, atau penilaian-penilaian mengenai objek, manusia, atau peristiwa-peristiwa.

Dari uraian di atas diketahui bahwa sikap terhadap partai dapat mempengaruhi terjadinya komitmen dalam organisasi. Komitmen organisasi sebagai sebuah aspek penting dalam organisasi harus mendapat perhatian dari manajemen. Dessler dalam (Luthans, 2006) mengemukakan teori yang dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi pada anggota organisasi antara lain, membuat aturan tertulis terkait organisasi, membangun komunikasi, menggunakan sistem rekrutmen berdasarkan nilai organisasi, pelatihan, keadilan organisasi, rasa komunitas serta adanya dukungan terhadap perkembangan bagi anggota organisasi dengan adanya kebebasan aktualisasi diri, promosi, dan keamanan dalam organisasi. Sehingga, sikap

adalah cerminan dalam mengatur komitmen organisasi, semakin negatif sikapnya semakin tidak berkomitmen dalam berorganisasi dan sebaliknya, semakin positif sikapnya semakin komitmen sudah melekat dalam diri. Secord dan Bacman Zaim Elmubarak, (2009) membagi sikap menjadi tiga komponen yang dijelaskan sebagai berikut yaitu komponen kognitif, komponen afektif, dan komponen konatif. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai.

## **C. Manfaat Penelitian**

### 1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana tambahan dibidang psikologi sosial dan psikologi politik mengenai sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai.

### 2. Secara praktis

Penelitian ini dapat berguna sebagai referensi atau bahan perbandingan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengkaji masalah yang berkaitan dengan sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Judul penelitian ini adalah sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai. Adapun penelitian-penelitian yang terkait dengan penelitian ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Samarmata (2014), yang berjudul “Hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi pada fungsionaris partai politik di Bali”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kecenderungan komitmen organisasi terhadap dan perilaku kewargaan organisasi pada fungsionaris partai politik di Bali. Subjek penelitian ini adalah fungsionaris partai Golkar di Bali sebanyak 97 orang dengan kriteria masa bergabung minimal lima tahun, berusia antara 25-65 tahun dan pendidikan minimal SMA/ sederajat. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan metode pengambilan datanya dengan skala komitmen organisasi yang reliabilitasnya 0,814 dan skala perilaku kewargaan organisasi yang reliabilitasnya 0,791. Mornaitas variabel komitmen organisasi sebesar 1,127 dan variabel perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,878 linieritas variabel komitmen organisasi dan variabel perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,000. Dalam proses pengolahan data, peneliti menggunakan *software* perhitungan statistik SPSS *for windows* versi 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi dengan nilai korelasi 0,529 dan nilai probabilitasnya 0,000. Artinya ada hubungan



antara komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi pada fungsionaris partai politik di Bali. Penelitian lainya terkait sikap terhadap partai adalah Fein dan Hilton (1992) yang meneliti sikap terhadap kelompok dan instansi tindakan terhadap sosok anggota dalam kelompok. Penelitian ini dilakukan secara ekperimental. Penelitiannya yang berjudul *Attitude toward Groups and Behavioral Intentions toward imdividual Groups Member: The Impact of Nondiagnosrtic Information* Fein & Hilton (1992) menggunakan partai politik dan kandidat partai sebagai instrumen. Penelitian ini tidak hanya meneliti sikap dan perilaku, Fein & Hilton (1992) jauh menelaah lebih dalam mengenai respon-respon tertetu terhdapat sikap yang diekspresikan. Penelitian ini menggunakan penelitian reponden dengan mengguji konsistenan memperoleh informasi dengan perasaan keterewakilan responden dengan kandidat partai. Responden diinstrusikan mempelajari kandidat partai politik dengan informasi yang tidak relevan atau palsu yang telah disediakan. Peneliti menemukan intensi *voting* fokus responden kepada kandidat partai sehingga dapat memprediksi sikap dan tindakan *voting*. Hasilnya menunjukkan bahwa individuansi informasi (perasaan spesifik untuk menilai informasi *pseudorelevant* dan tidak relevan) memiliki efek ketika digunakan pada luar kelompok (*outgroup*) dari pada didalam kelompok (*ingroup*), informasi *pseudorelevant* menggambarkan responden terhadap partai politik tidak konsisten dengan intensi *voting* mengenai anggota partai dari pada informasi tidak relevan. Responden semakin sulit merasakan

keterwakilan partai ketika menilai anggota partai yang semakin spesifik. Kesulitan yang diperoleh responden secara umum pada setiap sesi terjadi karena pengalaman responden bertolak belakang dengan individu informasi nondiagnostik yang diterima (hasil uji informasi *pseudorelevant* dan tidak relevan.

Penelitian yang dilakukan oleh Salim Musabah Bakhit Al Zefeiti, Noor Azmi Mohamad (2017), dalam jurnalnya berjudul "*The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mencoba menggambarkan dampak komitmen organisasi terhadap kinerja kerja. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey kuantitatif dengan mengambil sampel sebanyak 500 kuesioner didistribusikan dengan 360 kembali, dari 360 yang kembali 25 kuesioner ditolak karena tidak lengkap dan cacat. Tanggapan diberikan oleh responden sehingga menghasilkan 335 barang kuesioner menghasilkan tingkat responden 93%. Penelitian saat ini menggunakan AMOS untuk menyelidiki pengukuran tersebut model dan uji hipotesis yang diusulkan hubungan antara konstruksi. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, penelitian ini bisa dikatakan orisinal terutama dari segi keaslian topik dan keaslian subjek penelitian.

#### 1. Keaslian topik

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan metode pengambilan datanya dengan skala komitmen

organisasi dengan topik perilaku komitmen organisasi yang dikaitkan dengan sikap terhadap partai pada anggota partai politik. Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Putri Nida dan Simarmata (2014), yang berjudul “Hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi pada fungsionaris partai politik di Bali”. Penelitian yang dilakukan oleh Al Zefeiti dan Azmi Mohamad (2017), dalam jurnalnya berjudul “*The influence of organization commitment on omaji public employees work performance*”.

Fein dan Hilton (1992) meneliti sikap secara langsung pada topik sikap terhadap partai politik dan kandidat partai secara eksperimental namun tidak mengkaitkan dengan komitmen organisasi. Fein dan Hilton (1992) menguji konsistensi sikap terhadap partai politik dan kandidat partai individu melalui informasi palsu dan tidak relevan.

## 2. Keaslian Responden Penelitian

Pada penelitian ini subjeknya adalah fungsionaris partai Golkar di Bali sebanyak 97 orang dengan kriteria masa bergabung minimal lima tahun, berusia antara 25-65 tahun dan pendidikan minimal SMA/ sederajat. Metode pengambilan sampelnya dengan metode *convenience*. Sedangkan perbedaan didalam penelitian ini subjek yang diinginkan pada anggota partai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Komitmen Organisasi**

##### **1. Definisi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut William dan Hazer (1986) didefinisikan tingkat kekerapan identifikasi dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi yang dimasukkannya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemampuan untuk menggunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam diri seseorang individu dalam organisasi tertentu, semakin tinggi komitmen yang ada maka semakin tinggi loyalitas dan nilai-nilai positif yang dimiliki individu. (Wayne, 1997).

Definisi umum menurut Luthans (1995) mengartikan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebahagiaan organisasinya.

Penelitian ini menggunakan definisi teori yang dikembangkan oleh William dan Hazer (1986) dalam penelitian yang dilakukan, dan teori-teori yang telah dijelaskan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku seseorang yang merupakan karakteristik dalam suatu organisasi yang dimilikinya. Loyalitas seseorang organisasional merupakan sikap yang baik bagi suatu organisasinya.

## **2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi**

Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada teori aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991) yaitu:

- a. Komitmen Affective, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
- b. Komitmen Continuous, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
- c. Komitmen Normative, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Pada aspek-aspek teori komitmen organisasi yang lain, menurut Porter dan Steers (1973) ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

- a. Keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengarahkan banyak usaha atas nama organisasi.
- c. Keinginan yang pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Dari aspek-aspek di atas dapat disimpulkan dari penelitian ini, peneliti mengacu pada teori dan aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991). Menurut pernyataan mengenai aspek-aspek di atas bahwa peneliti mengacu pada teori dari Allen dan Mayer (1991). Adapun aspeknya adalah komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Nashori (2002) memaparkan ada faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor eksternal. Sedangkan menurut Nashori (2000) ada faktor internal yang mempengaruhi komitmen organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingginya komitmen organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat eksternal, seperti situasi, kondisi, dukungan organisasi dan posisi. Faktor eksternal itu mewujudkan nilai dari cita-cita suatu

organisasi. Kallerberg (1977) menyatakan bahwa situasi, hubungan kerja, kondisi, posisi dan dukungan organisasi yang begitu kuat mempengaruhi karyawan untuk berperilaku loyal kepada organisasinya, memperkuat kepesertaan di dalam organisasi.

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat internal. Faktor-faktor internal itu yang tergolong adalah kepribadian dan kematangan (Smith 1991). Salah satu bentuk kepribadian individu sebagaimana dikemukakan oleh Shomali (2002) adalah kesadaran diri. Kesadaran diri diartikan sebagai kemampuan dan bakat mengenali dirinya sendiri. Ada ungkapan yang menyatakan bahwa segala sesuatu sangat tergantung pada dirinya sendiri.

Faktor internal lain yang juga sangat berpengaruh terhadap tingginya komitmen organisasi sebagaimana diungkapkan oleh Smith (1991) adalah kematangan. Salah satu bentuk kematangan individu adalah dalam hal beragama. Kematang beragama sendiri diartikan sebagai watak keberagamaan yang terbentuk melalui pengalaman keagamaannya. Pengalaman-pengalaman tersebut membentuk prinsip dan kebiasaan positif dalam kehidupan (Smith, 1991).

Sheldon (1971) memaparkan tren kedua yang muncul dari teori yang tersedia adalah mendefinisikan komitmen dalam hal sikap, yang artinya komitmen sikap ada ketika identitas orang terkait dengan organisasi tersebut. Menurut pendapat lain Hall dkk (1970) komitmen

sikap demikian merupakan keadaan di mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi tertentu, tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam rangka memfasilitasi tujuan-tujuan ini. Simon (1958) komitmen tersebut sering kali mencakup hubungan pertukaran di mana individu meletakkan diri pada organisasi sebagai imbalan-imbalan atau bayaran tertentu dari organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi sikap menurut Azwar (2013) adalah pengalaman pribadi, pengaruh orang lain dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media masa, lembaga pendidikan dan lembaga keagamaan, serta pengaruh faktor emosional.

Berdasarkan faktor-faktor di atas dapat disimpulkan bahwa yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi ada dua faktor yaitu, faktor eksternal dan internal. Sedangkan eksternal yang dikemukakan oleh Porter dkk (1974) memaparkan ada faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu seperti situasi, kondisi, dukungan organisasi dan posisi dalam faktor eksternal. Sedangkan faktor internal sebagaimana diungkapkan oleh Smith (1991) adalah kematangan Azwar (2013) memaparkan adapun faktor yang berkaitan dengan sikap ialah, pengalaman pribadi, pengaruh orang lain dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media masa, lembaga pendidikan dan lembaga keagamaan, serta pengaruh faktor emosional.



## **B. Sikap terhadap partai**

### **a) Pengertian Sikap**

Teori sikap memiliki definisi yang paling bervariasi sepanjang sejarah penelitian perilaku, peneliti masih terdoda untuk meneliti definisi dan pengukurannya (Dean, 1969). Menurut Fishbein (Ali, 2006) menyebutkan bahwa sikap adalah predisposisi emosional yang dipelajari untuk merespons secara konsisten terhadap suatu objek. Sikap didefinisikan dalam cara-cara yang berbeda-beda oleh para sarjana yang berbeda Cottam dkk, (2012). Sedangkan menurut Secord dan Backman dalam (Azwar, 2012) Sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognitif), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya.

Teori sikap berkembang melalui konstruksi prinsip, dan hipotesis yang terus mengalami reinterpretasi dan modifikasi Shaw & Castanzo, (2005). Jung (1971) menyatakan beberapa sikap dalam kesiapa definisi yang luas dari jiwa untuk bertindak atau bereaksi dengan cara tertentu. Selanjutnya Jung berpendapat bahwa sikap sangat sering datang berpasangan, yang sadar dan yang tidak sadar lainnya. Sejak tahun 1918 teori sikap menjadi inti penelaahan psikologi sosial Mar'at, 1982; Schwarz & Bohner, (2001). Teori sikap dipandang sebagai teori yang penting Marlowe, (1971); Mar'at, (1982); Myers, (2005), Baron dkk,

(2007) Ajzen & Fishbein (1977) menyatakan bahwa sikap depegang sehubungan dengan beberapa aspek dunia individu, seperti orang lain, objek fisik, perilaku, dan kebijakan. Oleh karena itu, cara pandang seseorang bereaksi terhadap lingkungan disebut sikap. Baron & Byrne (1984) mendefinisikan sikap sebagai kelompok perasaan, keyakinan, dan kecenderungan perilaku yang relatif langgeng yang diarahkan pada orang, gagasan, objek, atau kelompok tertentu.

Allenby dkk (Azwar, 2009a) menerangkan secara historis istilah sikap digunakan pertama kali oleh Herbert Spencer pada tahun 1862, yang mengartikan sikap sebagai status mental individu. Hampir senada dengan Allport (1935) menyatakan bahwa suatu sikap adalah kondisi kesiapan mental atau neural, yang diatur melalui pengalaman, memberikan pengaruh direktif atau dinamis pada respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait dengannya. Ini adalah kecenderungan untuk menanggapi beberapa objek atau situasi. Menurut Malhotra (2005), sikap adalah evaluasi ringkasan dari suatu objek atau pemikiran. Sikap adalah pengaruh untuk atau terhadap objek psikologis (Thurstone, 1931). Objek atau fenomena dapat berupa apa pun yang didiskriminasi atau dipegang oleh seseorang dan mungkin termasuk orang, produk, dan organisasi, (Bohner & Wanke 2002).

Berdasarkan pernyataan di atas adalah individu yang berperilaku positif akan mendapatkan sikap yang baik dalam kesehariannya

termaksud dalam berorganisasi. Sehingga dengan sikap yang baik, individu akan menjadi cerimanan atau pedoman dari anggota yang lain juga.

#### **b) Aspek-Aspek Sikap**

Taylor dkk (2009) menyebut konsep ABC atau *Three – component definition* sebagai aspek sikap. ABC yang dimaksud adalah *affective*, *behavioral*, dan *cognitive*. Konsep ini juga diyakini oleh Myers (2005); Allenby (2009); Sarwono (2010); Wibowo (2009); Bordens dan Horowitz (2008), sebagai aspek dalam bersikap, berikut pengertian dari aspek tersebut:

- a. Komponen afektif merupakan perasaan positif atau negatif secara subjektif individual yang berkaitan dengan objek sikap.
- b. Komponen Konatif merupakan tendensi individual untuk bertindak terhadap objek sikap.
- c. Komponen Kognitif merupakan keyakinan atau pengetahuan individu perihal fakta terhadap objek sikap.

Serupa dengan Taylor dkk, pendapat ini selanjutnya dijabarkan oleh Fishbein dan Ajzen (1975) bahwa sikap memiliki tiga komponen yaitu :

- a. Komponen Kognitif, komponen kognitif adalah evaluasi entitas yang merupakan pendapat individu keyakinan atau ketidak

percayaan tentang objek. Kognitif mengacu pada pemikiran dan keyakinan yang dimiliki seseorang tentang suatu objek sikap.

- b. Komponen Afektif, komponen afektif adalah respon emosional menyukai atau tidak suka terhadap objek sikap. Sebagai besar tepat penelitian menekankan pada pentingnya komponen afektif. Sebuah sikap individu terhadap suatu objek tidak dapat ditentukan hanya dengan mengidentifikasi keyakinan tentang itu karena emosi bekerja bersama dengan proses kognitif tentang objek sikap. Agarwal dan Malhorta (2005) mengatakan bahwa pengaruh perasaan dan emosi dan sikap.
- c. Komponen Konatif, merupakan kecenderungan perilaku verbal atau terbuka (nonverbal). Wicker (1969) oleh seseorang individu dan terdiri dari tindakan atau tanggapan yang dapat diamati yang merupakan hasil dari objek sikap. Ini melibatkan respons orang menguntungkan atau tidak menyenangkan untuk dilakukan sesuatu mengenai objek sikap. Berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Fishbein dan Ajzen (1975) membagi sikap menjadi tiga komponen yaitu komponen kognitif, komponen afektif, komponen konatif.

Baron dan Byrne (2003) memiliki pandangan lain tentang sikap. Walaupun, cenderung sepakat dengan definisi sikap yang didefinisikan sebagai evaluasi, Baron dan Byrne (2003) lebih menekankan pada pola metode kualitatif dari pada kuantitatif. Aspek

sikap bagi Baron dan Byrne (2003) berupa *attitude origin*, *attitude strength*, dan *attitude specificity*, berikut berupa penjabaran tersebut.

- a. Asal Mula Sikap (*Attitude Origins*). Sumber suatu sikap merupakan aspek yang mempengaruhi sikap yang pertama kalinya terbentuk. Bukti yang ada mengindikasikan bahwa sikap yang terbentuk berdasarkan pengalaman langsung seringkali memberikan pengaruh yang lebih kuat pada tingkah laku daripada sikap yang terbentuk berdasarkan pengalaman tidak langsung atau pengalaman orang lain.
- b. Kekuatan Sikap (*Attitude Strength*). Kekuatan sikap yang merupakan aspek yang cukup penting. Semakin kuat dampaknya pada tingkah laku kata kekuatan melibatkan beberapa faktor: keekstriman atau intensitas dari sebuah sikap (seberapa kuat reaksi emosional yang berhasil dibandingkan oleh objek sikap tertentu, kepentingan (sejauh mana individu peduli secara pribadi dipengaruhi oleh sikap tersebut), pengetahuan (seberapa banyak individu mengetahui tentang objek sikap tersebut) dan kemudahan (semudah apa sikap itu diterima oleh akal sehat dalam berbagai situasi).
- c. Kekhususan Sikap (*Attitude Specificity*). Kekhususan sikap merupakan sejauh mana sikap tersebut terfokus pada objek tertentu atau situasi dibandingkan hal yang umum.

**c) Partai Politik**

Bidang psikologi politik telah memiliki sejarah yang panjang dan lingkup yang luas Sullivan (2002). Penelitian psikologi politik memiliki tujuan untuk meneliti sumber, konsekuensi kepercayaan, dan sikap politik *Encyclopedia of psychology*. Karena disposisi dan sikap politik merupakan pusat dari pemahaman psikologi politik (Hughes 1975).

Partai politik menurut Rosana (2012) adalah salah satu komponen yang penting dalam dinamika perpolitikan sebuah bangsa. Partai politik selalu dipandang sebagai salah satu cara seseorang atau sekelompok individu untuk meraih kekuasaan. Neumann, (Rosana, 2012) menambahkan bahwa partai politik adalah organisasi dari aktivis-aktivis politik yang berusaha untuk menguasai kekuasaan pemerintah serta merembut dukungan rakyat atas dasar persaingan dengan suatu golongan dan golongan-golongan lain. Rosana (2012) mengacu dari beberapa definisi mengenai partai politik, dapat diambil kesimpulan bahwa partai politik merupakan hasil pengorganisasian dari sekelompok orang agar memperoleh kekuasaan untuk menjalankan program yang telah direncanakan.

### **C. Hubungan Sikap Terhadap Partai dan Komitmen Organisasi pada Anggota Partai Politik**

Perubahan sistem partai politik membuat banyaknya partai baru yang bermunculan atau gugurnya partai karena tidak memenuhi syarat dalam verifikasi partai politik. Hal ini lalu berdampak pada kondisi adanya perpindahan fungsionaris dari satu partai ke pada partai lain. Proses berpindah dari satu partai ke partai lain disebut juga sebagai sebuah fenomena kutu loncat di kalangan fungsionaris partai (Detiknews, 2012).

Perpindahan fungsionaris partai sering terjadi karena adanya konflik internal partai, tawaran bergabung dari partai lain serta ketidakpuasan terhadap partai. Rasa tidak puas terhadap kondisi partai bahkan dapat memicu fungsionaris partai yang potensial membentuk partai baru karena kegagalan memperoleh kursi utama di partai sebelumnya (Gatra, 2012). Berdasarkan paparan di atas maka komitmen organisasi dipandang sebagai hal yang penting dari fungsionaris partai terhadap keberlangsungan dari partai dan relevan terkait dengan perpindahan fungsionaris tersebut.

Pada sikap memiliki berbagai macam aspek, aspek pertama adalah kognitif. Aspek kognitif berkaitan apa yang diketahui manusia, berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap. Sekali kepercayaan itu telah terbentuk maka itu akan menjadi dasar individu mengenai apa yang dapat diharapkan dari organisasi tersebut. Apabila individu mempresepsikan partai politik itu

adalah partai yang baik atau berdampak positif, maka hal ini mempengaruhi sejauh mana individu bertahan pada partai politik tersebut, dan sebaliknya ketika individu mempresepsikan partai politik itu buruk atau negatif, maka hal ini mempengaruhi sejauh mana individu berkomitmen dan mempercayai partai politik tersebut.

Tidak sampai disitu, kognitif mengacu pada pemikiran dan keyakinan yang dimiliki individu tentang suatu objek sikap. bagaimana pemikiran dan keyakinan individu tentang kepercayaan dan tanggung jawab yang individu terima, sehingga dengan aspek ini individu dapat bertahan di organisasi karena suatu kewajiban

Selanjutnya pada aspek afektif, aspek ini berkaitan dengan suka atau tidak suka terhadap objek. apabila individu merasa terpaksa berada di suatu organisasi, ini akan berkaitan dengan bagaimana individu bekerja dengan totalitas dan penuh rasa memiliki untuk organisasi itu sendiri, sehingga dalam hal ini individu dapat meraih kesuksesan di organisasi tersebut. Selain itu, hal ini berkaitan dengan rasa nyaman dan tidak nyamannya individu di dalam suatu organisasi tersebut, seberapa lama individu dapat bertahan di organisasi sehingga dalam hal ini apakah individu menetap karna keinginan sendiri atau karna terpaksa. Suatu sikap individu pada suatu obyek tidak dapat dilihat dari bagai mana individu saat bekerja, melainkan bagaimana kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan dapat terlaksana dengan baik, hal ini sangat penting bagaimana individu dapat menyelesaikan kewajibannya dengan banar dan tepat.



Aspek terakhir pada sikap adalah aspek konatif, aspek ini berkaitan dengan perilaku individu terhadap organisasi yang di tempati atau di duduki, dalam hal ini bagaimana individu dapat memberikan kontribusi dengan segala pengetahuannya untuk organisasi sehingga organisasi dapat berinovasi dan berkembang dengan baik. Individu dengan perilaku yang baik atau positif sangat berpengaruh baik pula bagi rekan organisasinya, dengan demikian semakin baik dan positif tindakan individu didalam organisasi, semakin nyaman suasana didalam organisasi, dan membuat individu dapat bertahan dan melanjutkan karirnya di organisasi tersebut. Hal ini dapat tercermin dari perilaku dan tindakan atasan di dalam organisasi, ini membuat bawahan dapat bertanggung jawab terhadap organisasi dan dapat meyakinkan atasan untuk memberikan loyalitas terhadap organisasi.

Pada umumnya, penelitian ini menyimpulkan bahwa individu mencari konsistensi diantara sikap mereka serta antara sikap dan perilaku mereka. Ini berarti bahwa individu berusaha untuk menetapkan sikap yang berbeda serta meluruskan sikap dan perilaku mereka sehingga mereka terlihat rasional dan konsisten. Ketika terdapat ketidakkonsistenan, timbullah dorongan untuk mengembalikan individu tersebut ke keadaan seimbang dimana sikap dan perilaku kembali konsisten. Ini bisa dilakukan dengan cara mengubah sikap maupun perilaku atau dengan mengembangkan rasionalisasi untuk ketidaksesuaian.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik. Semakin positif sikap terhadap partai maka semakin positif pula perilaku komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin negatif sikap terhadap partai maka semakin negatif pula komitmen organisasi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel-vaeriablel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

Variabel bebas : Sikap Terhadap Partai

Variabel tergantung : Komitmen Organisasi

#### **B. Definisi Operasional**

##### **1. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi diukur berdasarkan pada respon subjek terhadap skala komitmen organisasi. Skala komitmen organisasi diukur berdasarkan pada teori dari Allen dan Mayer (1991). Semakin tinggi skor komitmen organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Sebaliknya, semakin rendah skor komitmen organisasi maka semakin rendah komitmen organisasinya. Adapun aspek-aspek yang digunakan dalam pembuatan skala alat ukur dalam penelitian ini ialah aspek komitmen afektif, aspek komitmen kontinuan, aspek komitmen normatif. Alat ukur komitmen organisasi disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi dengan berdasarkan teori dari (Allen & Mayer, 1991).

## **2. Sikap Terhadap Partai**

Sikap terhadap partai diukur berdasarkan pada respon subjek terhadap skala sikap terhadap partai. Skala sikap terhadap partai diukur berdasarkan pada teori dari Taylor Dkk (2009). Semakin tinggi skor sikap terhadap partai maka semakin tinggi pula sikap terhadap partainya. Sebaliknya, semakin rendah skor sikap terhadap partai maka semakin rendah sikap terhadap partainya. Adapun aspek-aspek yang dikemukakan oleh Taylor dkk (2009) membagi sikap menjadi tiga komponen yaitu komponen kognitif, komponen afektif, komponen konatif.

### **C. Subjek Penelitian**

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota partai politik yang menjadi anggota aktif dipartai, berusia 25-65 tahun dan pendidikan minimal SMA/ sederajat.

### **D. Metode dan Alat Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode skala yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang diberikan kepada responden dan dijawab langsung oleh responden sesuai dengan keadaan dirinya. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Komitmen Organisasi dan Sikap terhadap partai.

### 1. Skala Sikap terhadap partai

Peneliti membuat skala sikap terhadap partai sesuai dengan aspek-aspek sikap terhadap partai, Taylor dkk (2009) yang terdiri dari aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif. Distribusi penyebaran tiap-tiap aspek sikap terhadap aspek dapat dilihat dari tabel *blue print*.

**Tabel 1**

*Blue Print Skala Sikap Partai*

Aspek	Butir <i>favorable</i>		Butir <i>unfavorable</i>	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
Kognitif	1, 2, 3, 4	4	5, 6, 7, 8	4
Afektif	9, 10, 11	3	12, 13	2
Konatif	14, 15, 16	3	17	1
Jumlah		10		7

### 1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada aspek-aspek yang diungkap oleh Allan dan Mayer (1991), yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, *continuance commitment*. Distribusi penyebaran tiap-tiap aspek komitmen organisasi dapat dilihat dari tabel *blue print*.

**Tabel 2***Blue print Skala Komitmen Organisasi*

Aspek	Butir <i>favorable</i>		Butir <i>unfavorable</i>	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
Afektif	1, 2, 3, 4	4	5, 6, 7	3
Kontinuan	8, 9, 10,11,12,13	6	14, 15,16	3
Normatif	17, 18, 19 ,20,21	5	22, 23	2
Jumlah		15		8

**E. Validitas dan Reliabilitas**

## 1. Validitas Alat Ukur

Validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap variabel yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana. Validitas alat ukur merupakan ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsi ukurnya. Alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sehingga validitas akan mengingatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti. Validitas sangat berkaitan dengan ketepatan pengguguran indikator untuk menjelaskan arti dari konsep yang diteliti. Menurut azwar (2014) suatu aitem dikatakan gugu jika nilai koefisien yang dapat pada kolom

*corrected item-total correlation* menunjukkan angka kurang dari 0.300.

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor *error* (kesalahan) daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya. Suatu pengukuran dianggap baik jika reliabilitas *cronbach's alpha* berkisaran Antara 0.6 samapai 0.7 yang dinyatakan sebagai batas minimum penerimaan (hair, Black, Babin, & Anderson, (2010).

## F. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan dianalisis kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik. Teknik analisis statistik dapat menunjukkan kesimpulan penelitian dengan memperhitungkan faktor kesahihan.

Sesuai dengan hipotesis penelitian maka teknik statistik yang akan digunakan adalah analisis korelasi *Product Moment*. Analisis korelasional

dilakukan dengan bantuan program komputer dari *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 for Windows*.



## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian**

##### **1. Orientasi kancah**

Penelitian mengenai sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik ini melibatkan pada anggota partai politik yang ada di Yogyakarta dengan beberapa partai yaitu, Golkar, Perindo, PKS, Gerindra, dan Demokrat. Penelitian ini dilakukan di sekretariat partai yang ada di Yogyakarta. Terdapat sekitar lima partai yang bersedia diambil data tentang sikap dan komitmennya, masing-masing jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari sembilan subjek dari Partai Golkar, 10 dari Partai Perindo, 11 dari Partai PKS, 15 dari Partai Gerindra, dan 10 dari Partai Demokrat.

Partai politik adalah organisasi yang bersifat nasional dan dibentuk oleh sekelompok warga negara Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan kehendak dan cita-cita untuk memperjuangkan dan membela kepentingan politik anggota, masyarakat, bangsa dan negara, serta memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Partai-partai ini ada untuk mewakili setiap aspirasi dari masyarakat untuk disampaikan kepada pemerintah daerah di Yogyakarta. partai politik sangatlah penting bagi setiap

daerah dan perwakilannya seperti DPD (Dewan Pimpinan Daerah Dan DPW (Dewan Pimpinan Wilayah).

Pemilihan pada responden penelitian tersebut dilandasi pertimbangan bahwa setiap partai politik mempunyai kepentingan yang berbeda-beda, dimana hal tersebut sulit untuk melihat partai mana yang bersedia membantu untuk mengisi kuesioner penelitian yang meneliti tentang Sikap dan Komitmen Organisasinya. Pelaksanaan penelitian secara keseluruhan terhitung dari tanggal 13 September 2018 sampai dengan 30 September 2018.

## **2. Persiapan Penelitian**

Peneliti melakukan beberapa persiapan sebelum melakukan penelitian, persiapan administrasi dan persiapan alat ukur.

### **A. Persiapan Administrasi**

Pada tahap persiapan administrasi ini, peneliti melakukan persiapan penelitian dengan mengurus surat perizinan. Surat pengantar penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia pada tanggal 13 september 2018 dengan nomor 695 / Dek / 70 / Div.Um.RT / A / 2018. Kemudian surat izin tersebut diajukan kepada Sekretaris setiap partai dan disampaikan kepada Ketua Partai. Setelah diberikan izin oleh ketua yang di sampaikan oleh sekretaris partai, lalu peneliti dapat memberikan kuesioner di masing-masing partai yang ada di Yogyakarta. Penelitian melakukan *try out*

terpakai yang bertujuan agar tidak terjadi pemborosan tenaga, serta dana selama proses pengambilan data penelitian berlangsung.

#### B. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, skala pertama adalah Sikap terhadap partai dan skala kedua adalah komitmen organisasi. Sebelum pengambilan data penelitian, peneliti menyusun skala berdasarkan skala menurut tokoh asli pencetus teori yang digunakan. Skala sikap yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 13 aitem yang diantaranya delapan *favorable* dan lima *unfavorable* berdasarkan aspek-aspek yang menurut oleh Fishbein dan Ajzen (1975). Selanjutnya skala komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 17 aitem yang diantaranya sepuluh *favorable* dan tujuh *unfavorable* berdasarkan adaptasi dari alat ukur Allen dan Meyer (1991).

#### C. Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam proses uji coba dalam penelitian ini yaitu, skala sikap terhadap partai dan skala komitmen organisasi. Peneliti melakukan pengambilan data dengan cara membagikan kuesioner. kuesioner diberikan kepartai yang bersedia dilakukan uji coba alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan uji coba terpakai dimana data yang diperoleh ketika pengambilan data secara langsung akan digunakan sebagai data penelitian dengan melakukan analisis aitem. Aitem-aitem yang layak dan memiliki validitas yang baik menunjukkan

adanya koefisien korelasi yang tinggi dengan melihat korelasi antar aitem dengan total aitem yang nantinya akan digunakan sebagai data penelitian.

#### D. Hasil Uji Coba alat Ukur

Setelah kuesioner kembali kepada peneliti, selanjutnya dilakukan analisis secara kuantitatif untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas pada masing-masing aitem dikedua alat ukur. Pengolahan data untuk uji validitas dan reliabilitas menggunakan program statistik yaitu *SPSS 21.0 for windows*. Seleksi aitem bertujuan untuk memilih aitem-aitem yang layak dan berkualitas serta dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel pada penelitian yang sebenarnya. Semakin baik reliabilitasnya, maka semakin baik pula alat ukur tersebut. Kriteria aitem yang memenuhi syarat yaitu aitem yang memiliki koefisien korelasi minimal 0.250 dan di atas 0.250. Aitem-aitem yang memiliki koefisien korelasi di bawah 0.250 dianggap tidak memuaskan karena memiliki daya diskriminasi yang rendah sehingga tidak digunakan dalam penelitian (Azwar, 2003). Hasil dari pelaksanaan uji coba terpakai tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1) Skala Sikap terhadap partai

Skala sikap terdiri atas 17 aitem yang terdiri sepuluh *favorable* dan tujuh *unfavorable*. Berdasarkan hasil analisis statistik pada program *SPSS 21.0 for windows*, uji koefisien reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* diperoleh nilai  $\alpha = 0.809$  dan diketahui bahwa skala sikap menunjukkan koefisien korelasi aitem total yang bergerak antara 0.260 sampai dengan 0.733.

Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem-aitem yang menggunakan batasan  $r \geq 0.250$ . Semua aitem yang koefisien korelasinya mencapai lebih dari atau sama dengan 0.250 layak digunakan sebagai aitem dalam penelitian. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.25 daya pembedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2003).

**Tabel 3**

*Distribusi Aitem sikap terhadap partai*

Aspek	Butir <i>favorable</i>		Butir <i>unfavorable</i>	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
Kognitif	1, <b>(2)</b> , 3, <b>(4)</b>	4	5, 6, 7, 8	4
Afektif	9, 10, 11	3	<b>(12)</b> , 13	2
Konatif	14, 15, 16	3	<b>(17)</b>	1
Jumlah		10		7

*Keterangan: Angka dalam kuung ( ) adalah aitem yang gugur*

## 2) Skala Komitmen Organisasi

Pada skala komitmen organisasi terdiri atas 15 aitem *favorable* dan delapan aitem *unfavorable*. Berdasarkan hasil analisis statistik pada program *SPSS 21.0 for windows*, uji koefisien reliabilitas yang digunakan adalah *cronbach alpha*, diperoleh nilai  $\alpha = 0.814$  dan diketahui bahwa skala komitmen organisasi menunjukkan koefisien korelasi aitem total yang bergerak antara 0.237 sampai dengan

0.632. kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi yang menggunakan batasan  $r \geq 0.250$ . Aitem yang koefesiennya mencapai lebih dari atau sama dengan 0.250 layak digunakan sebagai aitem dalam penelitian ini. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.250 daya pembedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2013).

**Tabel 4**

*Distribusi Aitem Skala komitmen organisasi*

Aspek	Butir favorable		Butir unfavorable	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
Afektif	1, 2, 3, 4	4	(5), 6, 7	3
Kontinuan	8, 9, (10), (11),(12),(13)	6	14, 15,16	3
Normatif	(17), 18, (19) ,20,21	5	(22), 23	2

*Keterangan: Angka dalam kurung ( ) adalah aitem yang gugur*

## **B. Laporan Pelaksanaan Penelitian**

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 13 September – 30 September 2018 yang melibatkan 55 anggota partai di lima partai politik yang ada di Yogyakarta yaitu Golkar, Perindo, PKS, Gerindra, Demokrat. Jumlah kuesioner yang disebar dalam proses pengambilan data mencapai 55 kusioner.

Responden penelitian merupakan para anggota partai dengan rentang usia 25-60 tahun laki-laki maupun perempuan.

Penyebaran kuesioner dilakukan secara individu kepada responden pada jam oprasional partai. Sebelum mengisi kuesioner, peneliti akan menanyakan kesediaan partai untuk menjawab kuesioner tersebut dalam rangka penelitian. Kemudian setelah salah satu anggota partai menyatakan bersedia, peneliti menjelaskan tata cara pengisian kuesioner baik pengisian identitas diri dan prosedur pengisiannya. Peneliti juga menjelaskan agar responden menjawab dengan teliti dan sejujur-jujurnya sesuai keadaan diri responden karena tidak ada jawaban yang benar maupun salah dan akan dijamin kerahasiannya.

### **C. Hasil Penelitian**

#### **1. Deskripsi Subjek Penelitian**

Responden dalam penelitian mengenai sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai yang ada di Yoyakarta, terdapat lima partai yang bersedia dimintai datanya terkait penelitian baik laki-laki maupun perempuan sebanyak 55 responden dengan rentang usia antara 25 sampai 60 tahun. Deskripsi responden berdasarkan usia para anggota partai dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini.

**Tabel 5***Deskripsi responden penelitian*

No		Deskripsi responden	Jumlah
1	Usia	20 tahun - 30 tahun	17
		31 tahun - 40 tahun	15
		41 tahun - 50 tahun	16
		51 tahun – 60 tahun	7
		Total	55
2	Jenis kelamin	Laki-laki	44
		Perempuan	11
		Total	55
3	Agama	Islam	49
		Kristen	6
		Total	55
4	Status	Sudah menikah	49
		Belum menikah	6
		Total	55
5	Masa kerja	< 5 tahun	43
		5-10 tahun	4
		>10 tahun	8
		Total	55



Berdasarkan tabel 5 di atas terdapat jumlah usia dengan rentang usia 20 tahun - 30 tahun dengan jumlah 17 responden, usia dengan 31 tahun - 40 tahun dengan jumlah 15 responden, usia dengan 41 tahun – 50 tahun dengan jumlah 16 responden. selanjutnya, usia dengan rentang 51 tahun – 60 tahun dengan jumlah 7 responden sehingga didapatkan jumlah keseluruhan 55 responden. Berdasarkan tabel lima di atas terdapat laki-laki dan perempuan dengan jumlah laki-laki 44 responden dan terdapat perempuan dengan 11 responden. Sehingga total yang didapatkan dari jenis kelamin yaitu 55 responden. Berdasarkan tabel lima di atas dengan deskripsi agama terdapat jumlah beragama islam dengan jumlah 49 responden sedangkan dengan yang beragama kristen terdapat enam berdasarkan dari lima partai yang diambil datanya. Sedangkan dengan status sudah menikah terdapat 49 responden yang sudah menikah dan yang belum menikah terdapat enam responden hasil yang didapat dari lima partai yang bersedia. Sedangkan deskripsi dari lamanya bekerja dipartai terdapat lima dengan jumlah 43 responden, 5 – 10 tahun terdapat empat responden dan yang terakhir >10 tahun terdapat delapan responden. Sehingga yang didapat dari keseluruhan deskripsi subjek penelitian berdasarkan hasil lima partai dengan 55 responden.

## 2. Diskripsi data penelitian

Deskripsi data penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tinggi dan rendahnya sikap dan komitmen organisasi yang menjadi responden penelitian. Deskripsi data responden penelitian secara umum dapat dilihat secara lengkap pada tabel berikut:

**Tabel 6**

*Rumus Norma Kategorisasi*

Rumus Norma	Kategorisasi
$X < \mu - 1,8 \text{ SD}$	Sangat Rendah
$\mu - 1,8 \text{ SD} \leq X \leq \mu - 0,6 \text{ SD}$	Rendah
$\mu - 0,6 \text{ SD} < X \leq \mu + 0,6 \text{ SD}$	Sedang
$\mu + 0,6 \text{ SD} < X \leq \mu + 1,8 \text{ SD}$	Tinggi
$X > \mu + 1,8 \text{ SD}$	Sangat Tinggi

Berdasarkan norma kategorisasi pada tabel di atas, selanjutnya subjek penelitian dikelompokkan ke dalam lima kategori pada masing-masing variabel. Berikut pengelompokkan kategori subjek pada penelitian ini:

**Tabel 7**

*Diskripsi data penelitian hipotetik*

Variabel	Skor Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD
Sikap terhadap partai	42.00	65.00	56.52	5.42
Komitmen Organisasi	41.00	71.00	56.42	7.42

*Data Empirik : skor yang diperoleh dari hasil penelitian*

**Tabel 8***Kategori respon data penelitian*

<i>Kategori</i>	<i>Sikap</i>		<i>Komitmen organisasi</i>	
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Sangat Rendah	11	20 %	11	20%
Rendah	14	25.5%	12	21.8%
Sedang	8	14.5 %	11	20%
Tinggi	11	20 %	10	18.2%
Sangat tinggi	11	20 %	11	20 %

### 3. Hasil Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dan uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya pengujian nilai korelasi yang dimaksudkan agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya. Uji asumsi ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21.0 for Windows*.

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data dari Pengujian normalitas dilakukan terhadap distribusi skor sikap dan komitmen organisasi dengan menggunakan teknik *test of normality kolmogorov-smirnov*. Distribusi dikatakan normal apabila  $p > 0.05$ , sedangkan apabila  $p < 0.05$  maka

distribusi dikatakan tidak normal. Variabel bebas dan variabel tergantung terdistribusi normal atau tidak.

**Tabel 9**

*Hasil Uji Normalitas*

<b>Variabel</b>	<b>p</b>	<b>Kategorisasi</b>
Komitmen Organisasi	0.200	Normal
Sikap terhadap partai	0.044	Tidak Normal

Berdasarkan tabel di atas pada variabel komitmen organisasi diperoleh signifikansi  $p = 0.200$ . Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data variabel komitmen organisasi terdistribusi secara normal. Pada variabel sikap terhadap partai diperoleh signifikansi  $p = 0.044$  sehingga data tersebut terdistribusi secara tidak normal karena memiliki signifikansi ( $p < 0.05$ )

**b. Uji Hasil Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik memiliki hubungan yang linear. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linear apabila  $p < 0.05$  begitu pula sebaliknya, hubungan antara kedua variabel tersebut dikatakan tidak linear apabila  $p > 0.05$ .

**Tabel 10***Hasil Uji Linearitas*

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (p)	Keterangan
Sikap terhadap partai dan komitmen organisasi	31.832	0.000	<i>Linear</i>

Hasil uji linearitas pada tabel di atas menggunakan program *SPSS 21.0 for windows* dengan *Test for Linearity* terhadap variabel sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik. Berdasarkan data yang ada menunjukkan bahwa dalam penelitian ini hasil uji linearitas  $F = 31.832$  dengan  $p = 0.00$  maka hubungan kedua variabel terbukti linear.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik. Uji hipotesis ini dilakukan menggunakan teknik *Spearman's Rho* dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for windows*.

**Tabel 11***Hasil Uji Hipotesis dengan Spearman's Rho*

Variabel	r	P	Keterangan
Sikap terhadap partai dan komitmen organisasi	0.568	0.000	Signifikan

Hasil tersebut menunjukkan korelasi antara variabel sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik,  $r = 0.568$  dengan  $p = 0.000$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara variabel sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

## 5. Analisis Tambahan

### a. Uji Beda Berdasarkan Partai

#### 1) *Descriptives*

**Table 12**

Partai	n	mean
Golkar	9	52.67
Perindo	10	52.60
PKS	11	61.82
Gerindra	15	54.67
Demokrat	10	55.90
Total	55	55.62

Berdasarkan *output* spss diatas, dapat dilihat perbedaan rata-rata dari ke-lima partai yang ada di Yogyakarta dengan rincian sebagai berikut, didapat rata-rata Partai Golkar dengan nilai 52.67. didapat rata-rata Partai Perindo dengan nilai 52.60. didapat rata-rata Partai

PKS dengan nilai 61.82. didapat rata-rata Partai Gerindra dengan nilai 54.67. dan didapat rata-rata Partai Demokrat dengan nilai 55.90. Dengan demikian maka secara deskripsi dapat disimpulkan bahwa rata-rata partai yang ada di Yogyakarta paling tinggi yakni partai PKS dengan nilai sebesar 61.82.

## 2) Anova

**Table 13**

Anova	F	Sig
	3.397	0.016

Berdasarkan output anova diatas nilai signifikansinya sebesar  $0,016 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa nilai rata-rata partai yang ada di Yogyakarta tersebut ada perbedaan secara signifikan.

## c. Uji Korelasi Berdasarkan Aspek Komitmen Organisasi

**Table 14**

Aspek	r	p	N	Ket
Afektif	0.501	0.000	55	Signifikan
Kontinuan	0.352	0.004	55	Signifikan
Normatif	0.507	0.000	55	Signifikan

Berdasarkan hasil uji korelasi pada aspek afektif didapatkan bahwa ada hubungan positif antara aspek afektif pada variabel sikap terhadap

partai, dengan nilai yang didapat 0.000 kurang dari 0.05. Bahwa dapat disimpulkan ada kesinambungan aspek afektif pada variabel sikap terhadap partai.

Berdasarkan hasil uji korelasi pada aspek kontinuan didapatkan bahwa ada hubungan positif antara aspek kontinuan pada variabel sikap terhadap partai, dengan nilai yang didapat 0.004 kurang dari 0.05. Bahwa dapat disimpulkan ada kesinambungan aspek kontinuan pada variabel sikap terhadap partai.

Berdasarkan hasil uji korelasi pada aspek normatif didapatkan bahwa ada hubungan positif antara aspek normatif pada variabel sikap terhadap partai, dengan nilai yang didapat 0.000 kurang dari 0.05. bahwa dapat disimpulkan ada kesinambungan aspek normatif pada variabel sikap terhadap partai.



#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan positif antara sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik. Berdasarkan hasil analisis pada data penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai dinyatakan diterima. Variabel sikap terhadap partai dan komitmen organisasi keduanya memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin positif sikap pada partai maka semakin positif komitmen organisasinya. Hubungan tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi  $r = 0,568$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Begitu juga sebaliknya, semakin buruk sikapnya terhadap partai maka semakin buruk pula komitmen organisasi.

Fungsionaris partai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah fungsionaris yang memiliki sikap tertarik secara konsisten terhadap tujuan, nilai dan sasaran partai dimana fungsionaris tersebut bernaung. Komitmen organisasi pada fungsionaris partai ditunjukkan dengan penerimaan dan kepatuhan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi sehingga individu akan mengidentifikasi keterlibatan dirinya terhadap suatu organisasi. Paramita & Simarmata (2014).

Komitmen organisasi ditandai juga dengan adanya kesiapan dan kesediaan untuk dapat berusaha dengan sungguh-sungguh karena organisasi dan keinginan untuk terus mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa fungsionaris memiliki rasa identifikasi

(kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) dan keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) Paramita & Simarmata, (2014). Hal ini tentu akan mendukung fungsionaris untuk dapat menampilkan sikap partai yang tinggi pada organisasi. Sebaliknya, fungsionaris partai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan cenderung sulit dalam menerima tujuan dan nilai organisasi, menghindari keterlibatan pada kegiatan partai, enggan menampilkan kontribusi terbaiknya terhadap partai serta mudah memiliki keinginan untuk berpindah atau keluar dari partai tempatnya bergabung. Hal ini tentu saja akan membuat fungsionaris tidak menampilkan sikap organisasi pada partai sebagai bentuk identifikasi, keterlibatan dan loyalitasnya terhadap partai Paramita & Simarmata, (2014).

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian lain, yaitu Teresa dan Suyasa (2008) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan intensitas dari sikap organisasi. Semakin anggota organisasi tersebut berkomitmen terhadap organisasinya maka hal tersebut akan membuat anggota organisasi melakukan tugas melebihi tanggung jawabnya. Pelaksanaan tugas diluar tanggung jawab ini mengarah pada sikap terhadap partai politiknya. Arnold dkk. (1995) menunjukkan bahwa sikap mencerminkan kecenderungan seseorang untuk merasakan, berpikir, atau berperilaku dengan cara positif atau negatif terhadap objek dari sikap. Seseorang anggota partai dapat berpindah-pindah

dari partai satu ke partai lain merupakan sikap terhadap perubahan secara umum terdiri dari kognisi seseorang tentang perubahan, reaksi afektif terhadap perubahan, dan kecenderungan perilaku terhadap perubahan Elizur dan Guttman (1976).

Oleh karena itu, para peneliti mengidentifikasi berbagai tanggapan anggota organisasi terhadap perubahan organisasi mulai dari sikap positif yang kuat yaitu perubahan ini sangat penting agar organisasi berhasil dan menjadi organisasi yang kuat dalam berpolitik. Penelitian lain yang sesuai dengan penelitian ini adalah Fein dan Hilton (1992) menemukan ada korelasi yang positif antara variabel sikap terhadap partai terkait dengan tingkat konsistensi yang diamati dengan korelasi  $r=0.27$  ;  $p<0.01$ . Menunjukkan perbedaan yang lebih besar antara daftar periksa sifat subjek untuk kandidat dan untuk tipikal anggota partai kandidat dikaitkan dengan konsistensi yang lebih besar antara sikap subjek terhadap partai politik dan niat mereka untuk memilih anggota partai. Akhirnya, hasil dari penelitian ini dapat memiliki implikasi yang lebih luas untuk bekerja pada sikap dan konsistensi perilaku-perilaku.

Keterwakilan yang dibahas dalam penelitian ini menunjukkan alasan lain mengapa sikap yang dibentuk atas dasar pengalaman perilaku langsung lebih cenderung memiliki dampak yang lebih kuat pada perilaku daripada sikap yang terbentuk dalam ketiadaan pengalaman perilaku langsung Fazio & Zanna, (1981). Secara khusus, individu yang memiliki pengalaman langsung dengan kelompok cenderung telah mengembangkan representasi kelompok

yang lebih canggih daripada individu yang belum memiliki pengalaman langsung dengan organisasi. Mowday dkk. (1982) memahami komitmen sebagai sikap yang mencerminkan sifat dan kualitas hubungan antara anggota dan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan dalam proses penelitian. Kelemahan dari penelitian ini adalah kurangnya pengawasan secara menyeluruh terhadap responden ketika mengisi kuesioner sehingga mengakibatkan beberapa skala terisi secara tidak lengkap. Selain itu, aitem yang digunakan sebagai alat ukur perlu dikembangkan atau dimodifikasi sesuai budaya di Indonesia karena alat ukur yang digunakan dalam penelitian mengandung budaya luar negeri.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik D.I.yogyakarta. Dilihat dari analisis korelasi, bahwa ada signifikansi dari variabel sikap terhadap partai dan komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik. Semakin baik sikap terhadap partai maka semakin baik pula perilaku komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin buruk sikapnya terhadap partai maka semakin buruk pula komitmen organisasi hipotesis penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan sikap terhadap partai dengan komitmen organisasi pada anggota partai politik dapat **diterima**.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian, ada beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti bagi pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian selanjutnya.

##### **1. Bagi Responden Penelitian:**

Penelitian menunjukkan adanya perilaku positif antara sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik D.I. yogyakarta Hal ini

dapat dijadikan sumber data untuk kebijakan para petinggi partai dan anggota partai.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bahwa peneliti dapat memantau secara langsung dalam pengambilan data, sehingga responden dapat dengan jelas maksud dari isi angket yang tersebar dan responden dapat mengisi skalanya dengan sesuai dan kondisi yang sebenarnya. Diharapkan untuk peneliti berikutnya menggunakan variabel berbeda agar pembaca dapat memiliki banyak referensi dari berbagai variabel, sehingga dapat menjadi alternatif dan penguat mengenai apa yang akan diteliti selanjutnya.