

Peran *Self-Regulation* dan *Self-Perceived Employability* Terhadap Komitmen Afektif Relawan Mahasiswa

Mardhiyah Humairah¹, Benny Herlena²

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

e-mail: *[1mardhiyahhumairah31@gmail.com](mailto:mardhiyahhumairah31@gmail.com), [2benny.herlena@uin-suka.ac.id](mailto:benny.herlena@uin-suka.ac.id)

ARTICLE INFO

Article history

Received: May 2024

Revised: July 2024

Accepted: October 2024

Abstract. Currently, students are competing to join organizations based on their interests for various purposes. However, it turns out that not all students are committed while joining the organization. It is definitely detrimental to the organization, as well as the students themselves. This research aims to determine the commitment of student volunteers and their suitability for interacting with each other. This research method is quantitative correlational. The subjects in this research were 201 final year students who were volunteer members of an organization. They had previously been selected using a purposive sampling technique. The measuring instruments used in this research are the Affective Commitment Scale, Self-Regulation Scale, and Perceived Employability Scale. This study uses multiple linear regression statistics and uses the SPSS series 16 computer as an aid in processing data. The results of this research indicate that self-regulation and perceived employability have a partial or simultaneous relationship with student volunteer commitment.

Keywords: Affective Commitment, Student Volunteer, Perceived Employability

Abstrak. Para siswa saat ini sangat antusias untuk bergabung dengan organisasi yang menarik minat mereka untuk berbagai tujuan. Walau bagaimanapun, setelah bergabung dengan organisasi tersebut, tidak semua siswa memiliki komitmen yang kuat. Ini pasti merugikan mahasiswa dan organisasi. Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui komitmen relawan mahasiswa dan kelayakan mereka berhubungan satu sama lain. Metode penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Metode purposive sampling telah digunakan untuk memilih subjek penelitian ini, yang terdiri dari 201 mahasiswa akhir yang tergabung dalam organisasi tersebut. Penelitian ini menggunakan tiga skala: Skala Komitmen, Skala Pengaturan Diri, dan Skala Persepsi Kelayakan Bekerja. Penelitian ini menggunakan statistik regresi linear berganda dan memakai komputer SPSS seri 16 sebagai bantuan dalam mengolah data. Hasil yang didapat adalah hipotesis terbukti secara statistika bahwa baik secara parsial maupun simultan pengaturan diri dengan persepsi terhadap kelayakan bekerja ada hubungan dengan komitmen yang dimiliki oleh mahasiswa relawan.

Kata kunci: Komitmen, Mahasiswa Relawan, Kelayakan Bekerja, Pengaturan Diri.

Organisasi saat ini saling terhubung antara satu dengan yang lainnya. Organisasi yang didukung oleh organisasi-organisasi ini memiliki kemampuan untuk meningkatkan proses kerja mereka melalui inovasi baru. Shin dan Kleiner (2003) menyatakan bahwa karyawan sebuah perusahaan tidak dapat dibandingkan dengan karyawan bisnis, karena yang terakhir memahami apa yang akan terjadi pada mereka berkaitan dengan pekerjaan yang telah mereka komitmenkan dan manfaat yang akan mereka peroleh jika mereka berhasil mencapai tujuan mereka. Meskipun tidak mengantisipasi kesulitan keuangan, para pensiunan didorong untuk melaksanakan layanan yang relevan dengan cara yang hati-hati. Selain itu, banyak siswa dan guru yang mengakui jenis penguatan ini, yang bertujuan untuk meningkatkan pembelajaran, memperkuat *personal branding* dan kompetensi, serta mendorong pemahaman berdasarkan minat dan pengalaman.

Di tengah maraknya perekrutan relawan mahasiswa yang dilakukan oleh berbagai organisasi atau lembaga, tidak semua mahasiswa mampu menunjukkan komitmen mereka untuk bergabung dalam organisasi tersebut. Survei awal pada salah satu organisasi di Sleman Yogyakarta, mengungkapkan data kehadiran anggota organisasi dengan ketidakaktifan sebesar 40,94%, dimana 12,46% tidak hadir, dan 28,48% tidak merespon. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada sebagian besar dari total 46 anggota, terdapat 50,73% anggota yang tidak aktif. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Sirait (2018), ditemukan bahwa anggota yang tidak lagi terikat secara emosional cenderung kurang termotivasi untuk terlibat penuh dalam organisasi, anggota tidak terlalu mengenal satu sama lain kecuali senior yang mempunyai jabatan, dan lebih sering menyerahkan tugasnya kepada junior. Hal tersebut sesuai dengan survei oleh Shafry & Murdiyani (2022) yang menunjukkan bahwa keanggotaan dalam suatu organisasi bagi mahasiswa hanya sekedar tambahan poin dalam *curriculum vitae* sehingga suatu saat ketika dirinya melamar pekerjaan, dia dianggap memiliki poin tambahan karena aktif berpartisipasi dalam organisasi.

Berdasarkan hasil survei awal, ditemukan bahwa masih terdapat anggota yang tidak aktif dari berbagai organisasi. Peran penting SDM dalam memajukan organisasi membuat permasalahan menjadi tantangan serius bagi organisasi maupun individu yang tergabung dalam organisasi tersebut. Aktivitas setiap anggota memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan organisasi. Apabila anggota tidak mampu memberikan kontribusi, terutama dalam jumlah besar, maka pencapaian visi misi dan perkembangan organisasi akan terhambat.

Idealnya, mahasiswa tingkat akhir hanya fokus menyelesaikan tugas akhir dan tidak lagi mengambil banyak mata kuliah. Dengan demikian, mereka dapat memiliki lebih banyak waktu luang daripada lebih banyak dibandingkan mahasiswa pada semester awal. Pratiwi & Lailatushifah (2012) menjelaskan bahwa mahasiswa akhir adalah mahasiswa yang hampir menyelesaikan seluruh mata kuliahnya dan sedang mengerjakan tugas akhir (skripsi), sehingga mempunyai lebih banyak waktu luang. Penelitian yang dilakukan oleh Dudija (2011) membandingkan siswa akhir yang bekerja dan yang tidak bekerja. Hasil survei menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir diperkirakan memiliki waktu luang kurang lebih 10 jam per hari, dimana waktu tersebut telah dikurangi dengan waktu istirahat dan aktivitas sehari-hari lainnya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya, mahasiswa tingkat akhir mempunyai waktu luang yang lebih banyak, karena hampir semua mata kuliah telah diselesaikan dan mereka hanya perlu fokus untuk mengerjakan tugas akhir.

Allen & Meyer (1990) mendefinisikan komitmen sebagai kondisi psikologis individu yang memengaruhi keputusan untuk melanjutkan atau mengakhiri keanggotaan dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti memilih komitmen afektif sebagai variabel terikat, karena ketika dibandingkan dengan jenis komitmen lain, komitmen afektif diketahui lebih mampu membuat seorang sukarelawan anggota organisasi bertahan dalam organisasi, serta dapat membentuk keikhlasan yang tulus dalam menjalankan tugas. Peran organisasi juga tentunya dapat mempengaruhi komitmen dengan cara membentuk keyakinan yang kuat pada anggota agar mereka mengikuti nilai-nilai organisasi, serta fokus pada pencapaian visi dan misi organisasi, sehingga mereka akan tetap berkomitmen dalam keanggotaannya (Allen & Meyer, 1990). Perspektif dalam komitmen organisasi ditandai dengan adanya kepercayaan, penerimaan terhadap tujuan, nilai-nilai organisasi, keinginan untuk berusaha lebih keras, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi yang didasari oleh keterikatan emosional.

Faktor internal termasuk pengaturan diri, baik dalam hal pencapaian, penetapan target, dan evaluasi diri mempengaruhi komitmen afektif. Pengaturan diri didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengatur prestasi dan perilakunya, menetapkan tujuan, mengevaluasi keberhasilan setelah mencapainya, dan memberi penghargaan pada diri sendiri setelah mencapainya (Amodio et al., 2008). Adanya sifat reaktif dan proaktif dapat mendorong pencapaian dan penentuan tujuan yang lebih besar, menurut Shafry dan Murdiyani (2022). Pengaruh faktor internal dan eksternal pada seseorang pasti berkaitan dengan munculnya pengaturan diri mereka.

Kedua komponen tersebut saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan dari aktivitas yang dilakukan setiap saat, termasuk siswa yang biasanya melakukan berbagai macam aktivitas. Faktor-faktor ini juga dikenal sangat berpengaruh pada keberhasilan.

Persepsi tentang kelayakan kerja adalah komponen lain yang diketahui mempengaruhi komitmen afektif. Persepsi kelayakan kerja adalah kekuatan individu yang akan meningkatkan keterlibatan kerja dan komitmen karir, menurut Zhou dkk. (2022). Selain itu, telah ditemukan oleh Gunawan dkk. (2019) bahwa persepsi kelayakan kerja di masa depan akan berkorelasi positif dengan ambisi dan komitmen karir. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komitmen terkait dengan persepsi kelayakan kerja.

Berdasarkan definisi tersebut, peneliti memilih untuk menguji hubungan antara regulasi diri dan persepsi kelayakan kerja terhadap komitmen afektif, karena hubungan ketiga variabel tersebut belum banyak diteliti. Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah regulasi diri dan persepsi kelayakan kerja relawan mahasiswa berperan terhadap komitmen mereka untuk bergabung dengan organisasinya sebagai relawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi diri dan persepsi kelayakan kerja terhadap komitmen afektif pada mahasiswa relawan. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan antara regulasi diri dan persepsi kelayakan kerja terhadap komitmen afektif pada mahasiswa relawan.

González & Guillén (2008) mengatakan komitmen adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Allen dan Meyer (1990) mengatakan komitmen afektif organisasi adalah kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara seseorang dengan organisasinya, dan dapat mempengaruhi keputusan seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi atau tidak. Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen afektif terkait dengan elemen emosional, identifikasi, dan partisipasi individu dalam suatu organisasi. Komitmen afektif menciptakan ikatan emosional terhadap organisasi pada anggota, yang ditandai dengan keterlibatan, kegembiraan, dan kepuasan atas tanggung jawab mereka sebagai anggota organisasi.

Komitmen afektif berbeda dari komitmen normatif dan berkelanjutan karena membuat anggota memiliki kedekatan emosional yang kuat dengan organisasi dan keinginan untuk berkontribusi secara signifikan. Peneliti menemukan bahwa komitmen merupakan salah satu komponen komitmen organisasi yang muncul dan mempengaruhi seseorang untuk tetap menjadi anggota. Menurut Mowday et al. (1979), ada beberapa komponen yang berkontribusi pada

munculnya komitmen afektif, yaitu: 1) Karakteristik pribadi: termasuk masa kerja, nilai-nilai kepercayaan, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan kepribadian. 2) Ciri-ciri mengenai peran individu: termasuk ruang lingkup jabatan, keinginan individu, konflik peran, tantangan, ambiguitas peran, dan pengorbanan. 3) Ciri-ciri struktural: termasuk tingkat pengendalian, sentralisasi.

Menurut beberapa pendapat sebelumnya, salah satu komponen komitmen organisasi yang dilakukan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi adalah komitmen afektif. Aspek komitmen afektif ini didasarkan pada teori yang diusulkan oleh Allen dan Meyer (1990) dan terdiri dari rasa senang, rasa memiliki, dan keterikatan, yang masing-masing memiliki makna pribadi terhadap organisasi.

Menurut Taylor et al. (2009), pengaturan diri adalah kemampuan seseorang untuk mengatur tindakan dan prestasinya, menetapkan tujuan, dan mengukur keberhasilannya dalam mencapai tujuan tersebut. Di sisi lain, Ent et al. (2012) menyatakan bahwa pengaturan diri membuat seseorang lebih mungkin melakukan banyak pekerjaan sekaligus. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengaturan diri adalah jenis pembelajaran yang mencakup kemampuan seseorang untuk mengubah cara mereka berpikir dan berperilaku untuk mencapai suatu tujuan.

Zimmerman (1990) membagi pengaturan diri menjadi tiga kategori: metakognitif, motivasi, dan perilaku. Kategori metakognitif mencakup perencanaan, pengukuran, pengorganisasian, dan pengarahan diri dalam proses berperilaku, seperti belajar kesadaran. Aspek motivasi berkaitan dengan kemampuan setiap orang dan berkaitan dengan kebutuhan dasar untuk pengendalian. Individu memiliki motivasi intrinsik dan rasa percaya diri yang tinggi terhadap kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu, yang merupakan keuntungan dari motivasi ini. Sedangkan aspek perilaku dianggap sebagai upaya seseorang untuk mengatur dirinya, memanfaatkan, memilih, dan mengatur lingkungan yang mendukung aktivitasnya. Individu akan mengatur, memilih dan menciptakan lingkungan sosial dan fisik yang seimbang untuk mencapai aktivitas yang optimal. Dari literatur diatas peneliti menyimpulkan bahwa regulasi diri merupakan suatu proses belajar yang dipengaruhi oleh perasaan, strategi, pemikiran dan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan. Adapun dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan aspek pengaturan diri dari Zimmerman (1990) yaitu metakognitif, motivasi, dan perilaku.

Vanhercke dkk. (2014) yang mengadaptasi definisi dari Berntson & Marklund (2007), mendefinisikan persepsi kelayakan kerja sebagai cara pandang individu mengenai

kemungkinannya mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Dapat disimpulkan bahwa persepsi kesesuaian kerja merupakan persepsi yang berkaitan dengan kesempatan atau peluang untuk bekerja dan mempertahankannya sesuai dengan kualifikasi seseorang. Ada beberapa aspek kesesuaian kerja yang dirasakan menurut Berntson dan Marklund (2007), antara lain: Keterampilan, pengalaman, jaringan, karakteristik, dan pengetahuan pasar tenaga kerja. Aspek keterampilan mencakup keterampilan umum, pekerjaan, pengetahuan, prestasi akademik, praktik keterampilan, keterampilan mencari kerja, dan aset kelayakan kerja (semua kompetensi yang berkaitan dengan memperoleh dan mempertahankan pekerjaan). Aspek pengalaman yang dimaksud meliputi pengalaman kerja, pengalaman pendidikan (sejarah) dan pengalaman hidup lainnya yang dimiliki individu yang berkaitan dengan keterampilan yang dimilikinya. Aspek jaringan juga mengacu pada tingkat dan manfaat hubungan sosial terkait pekerjaan seseorang, termasuk hubungan yang memberikan informasi tentang pekerjaan yang tersedia. Aspek karakteristik pribadi mengacu pada kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pembelajaran dan peningkatan diri. Peningkatan kualitas yang mendorong fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi, seperti antisipasi, efikasi diri, kompetensi metakognitif, kecerdasan emosional, pemecahan masalah, dan manajemen diri, termasuk ciri-ciri yang dimaksud. Aspek pengetahuan tentang pasar tenaga kerja termasuk pengetahuan orang tentang peluang kerja dan organisasi dan pekerjaan mereka. Ini juga mencakup pemahaman tentang pengembangan karir, manajemen diri, dan strategi untuk sukses dalam pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pandangan seseorang tentang kelayakan kerja adalah bagaimana mereka memperoleh dan mempertahankan pekerjaan mereka.

Saat ini, banyak perusahaan, organisasi, dan institusi melakukan rekrutmen dengan harapan dapat mengembangkan dan memperbarui kinerja mereka dengan ide baru. Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. Namun, hanya mereka yang sangat berdedikasi yang dapat bertahan dalam organisasi yang mereka ikuti.

Keberhasilan organisasi dalam membentuk keyakinan yang kuat pada anggotanya untuk berpegang teguh pada nilai-nilai dan visi dan misi organisasi membuat anggota tetap menjadi anggota. Peneliti dalam penelitian ini berpendapat bahwa pengaturan diri dan persepsi tentang kesesuaian kerja berkontribusi pada tingkat komitmen tinggi maupun rendah seseorang.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Amini dkk. (2019) menemukan hubungan positif antara kemandirian belajar dan komitmen. Melalui merencanakan tindakan, mengendalikan proses

pembelajaran, dan menentukan strategi pembelajaran yang tepat, proses kognitif membantu individu meningkatkan komitmen. Aktivitas metakognitif juga dapat membantu memperbaiki kesalahan, mengevaluasi diri sendiri, menganalisis konsep dan strategi pembelajaran yang telah ditentukan, dan memperbaiki kesalahan. Hal ini menyebabkan orang-orang berhasil membangun komitmen dan terus berkontribusi pada pencapaian tujuan dan visi organisasi.

Selain metakognitif, aspek motivasi juga dapat mempengaruhi komitmen afektif, khususnya motivasi intrinsik. Dalam penelitian O'Driscoll dan Randall (1999), serta Choong, Wong dan Lau (2011) disebutkan bahwa motivasi intrinsik berkorelasi signifikan dengan komitmen afektif. Sejalan dengan riset yang dilaksanakan oleh Ardiansyah & Surjanti (2014), dengan hasil motivasi berperan dalam menambah komitmen organisasi di kalangan anggota. Motivasi ini biasanya disebabkan oleh keinginan individu untuk meningkatkan keterampilan, memperoleh pengalaman, dan mempunyai kesempatan untuk berkarir lebih lanjut (Harianto, 2016). Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, merasa bangga dengan keanggotaannya, bahkan bersedia mengerahkan pikiran dan gagasannya demi kemajuan organisasi, yang kemudian akan membangun komitmen emosional pada individu tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi juga berperan dalam membentuk komitmen. Semakin tinggi motivasi individu maka semakin tinggi pula komitmen afektif yang dimilikinya.

Persepsi tentang kelayakan kerja juga dianggap dapat memengaruhi jumlah komitmen afektif yang dibuat. Gunawan dkk. (2019) menyatakan bahwa persepsi kelayakan kerja memiliki korelasi yang positif dengan ambisi karir dan komitmen universitas. Argumen sejenis juga disampaikan oleh Capone dkk. (2021), menyebutkan bahwasannya persepsi kelayakan kerja mempunyai korelasi yang positif dengan reputasi universitas, perencanaan karir, komitmen organisasi, efikasi akademik, dan keterlibatan mahasiswa.

Identitas karir dapat membantu individu meningkatkan kemampuan untuk mendefinisikan dirinya dalam konteks pekerjaan dan mengenali keterampilan yang dimilikinya, sehingga selanjutnya individu tersebut dapat memilih dan memperoleh jalur karir yang sesuai dengan keahliannya. Hal ini akan memudahkan individu untuk meningkatkan komitmennya, karena mereka menganggap dirinya mampu dan cocok dengan pekerjaan yang dipilihnya. Menurut Allen dan Meyer (1990), individu yang merasa nyaman dan kompeten dalam pekerjaannya mempunyai kemungkinan lebih besar untuk memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap dirinya. Dalam

penelitian Ferreira dkk. (2010) juga menyatakan bahwa keterikatan emosional terhadap suatu organisasi dapat dirasakan oleh anggota organisasi yang menghargai preferensi karir manajerial dan kebebasan/otonomi dalam organisasi yang menaunginya.

Peningkatan komitmen afektif dapat terjadi dengan adanya dukungan aspek sosial dan human capital yang mencakup kualifikasi karir yang baik dan jaringan sosial yang luas. Terwujudnya komitmen yang kuat dalam diri individu dapat dipengaruhi oleh adanya modal sosial (Sholihin, 2016), dimana modal sosial memudahkan individu dalam berinteraksi, menjalin hubungan dan menjalin jaringan yang baik dengan seluruh anggota organisasi, sehingga individu merasakan suatu suasana yang mendukung dalam meningkatkan komitmen. Risdayanti & Budiono (2018) menyatakan komitmen organisasi dan sumber daya manusia mempunyai hubungan positif yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ito & Brotheridge (2005) mengenai adaptasi karyawan memberikan hasil yang menyatakan bahwa adaptasi karir mempunyai hubungan positif dengan komitmen afektif. Supriyadi & Nurpalah (2018) juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kemampuan beradaptasi di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada individu. Dari penelitian-penelitian tersebut dapat diketahui jika seseorang mudah beradaptasi dengan hal-hal baru di lingkungan kerja, maka tidak akan butuh waktu lama bagi mereka untuk merasa nyaman dengan perubahan tersebut. Ketika individu merasa nyaman dengan hal-hal baru dan perubahan yang ada, maka keterlibatan kerja individu cenderung tidak terhambat dan individu tersebut dapat menjaga komitmennya terhadap organisasi.

Metode

Tiga skala digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini: Skala Komitmen Afektif, Skala Pengaturan Diri, dan Skala Persepsi Ketenagakerjaan. Untuk setiap skala, korelasi total item (rix) digunakan untuk memilih item. Kriteria pemilihan item biasanya menggunakan batas rix sekurang-kurangnya 0,30, dan setiap item dengan koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki kekuatan diferensial yang memuaskan. Soal dengan rix di bawah 0,30 dianggap memiliki daya diskriminatif yang rendah. Peneliti menggunakan batas koefisien korelasi minimal 0,30 pada ketiga skala uji coba; hampir sebagian besar item yang diuji pada subjek memenuhi standar reliabilitas item, yaitu nilai lebih dari 0,30. Setelah itu, peneliti memilih kembali beberapa item

dari masing-masing skala, menyisihkan hanya item yang memiliki nilai korelasi minimal 0,60, dan skala ini kemudian digunakan untuk mengumpulkan data.

Studi ini melibatkan mahasiswa yang tergabung dalam organisasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel purposive digunakan daripada non-probability sampling. Lenaini (2021) menjelaskan bahwa purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak acak di mana peneliti memastikan pengutipan ilustrasi melalui metode identifikasi khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Metode ini digunakan untuk menjawab masalah topik penelitian. Sampel penelitian ini terdiri dari 201 mahasiswa yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu. Tujuan dari pemilihan sampel ini adalah untuk memiliki mahasiswa akhir yang aktif dalam organisasi atau relawan. Peneliti memilih sampel ini, karena jika dibandingkan dengan mahasiswa tahun pertama, kedua dan ketiga, mahasiswa akhir biasanya mempunyai waktu luang yang lebih banyak untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, jika memang mereka terdaftar sebagai anggota aktif.

Penelitian kuantitatif ini menguji hipotesis mengenai hubungan antara Regulasi Diri dan Persepsi Kelayakan Bekerja pada Mahasiswa Relawan terhadap Komitmen Afektif. Penelitian ini menggunakan metode korelasi. Untuk data penelitian ini, teknik analisis statistik digunakan. Sebelum analisis dilakukan untuk menguji hipotesis, uji asumsi akan dilakukan. Uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas adalah beberapa dari uji asumsi tersebut.

Program SPSS 16.0 untuk Windows digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini dengan teknik regresi linier. Analisis statistik ini digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan antara persepsi kelayakan kerja dan regulasi diri terhadap komitmen afektif pada mahasiswa relawan.

Alpha Cronbach menilai relevansi penelitian ini. Koefisien reliabilitas, yang dihitung dengan menggunakan SPSS 16.0 untuk Windows, menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi dan rendah. Koefisien reliabilitas yang lebih tinggi menunjukkan bahwa alat ukur tersebut lebih reliabel karena mampu menunjukkan variasi atau perbedaan skor yang lebih besar pada skala tersebut (Periantalo dan Azwar, 2017). Pada penelitian ini, koefisien korelasi minimal alat ukur adalah 0,80. Studi ini menggunakan hipotesis analisis regresi linier.

Hasil Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menghitung skor komitmen, pengaturan diri, dan persepsi kelayakan kerja untuk setiap variabel. Sampel penelitian terdiri dari nilai maksimum,

minimum, rata-rata, dan standar deviasi; nilai-nilai ini akan digunakan untuk membuat interval skor untuk masing-masing variabel. Tabel 1 menunjukkan hasil analisis deskriptif.

Tabel 1. Deskripsi Statistik Skor Skala Komitmen Afektif, Pengaturan Diri, dan Persepsi Kelayakan Bekerja

Variable	Aitem	Hypothetical				Empiric			
		min	max	Mean	SD	Min	max	Mean	SD
Komitmen Afektif	24	24	96	60	12	52	94	76,91	8,65
Regulasi Diri	18	18	72	45	9	36	72	55,81	6,65
Persepsi Kelayakan Bekerja	18	18	72	45	9	36	71	55,80	6,81

Menurut Rahma dkk. (2021), kategorisasi digunakan untuk mendapatkan gambaran tentang skor subjek dan kemudian mengkategorikannya. Kategorisasi subjek dilakukan berdasarkan rata-rata hipotetis dan empiris dari skor Skala Komitmen, Skala Regulasi Diri, dan Skala Persepsi Kelayakan Bekerja. Nilai rata-rata hipotetis untuk Skala Komitmen adalah 60, atau lebih rendah dari rata-rata empiris, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 2. Menurut Azwar (2012), hipotesis diterima jika nilai rata-rata hipotetis lebih rendah daripada nilai rata-rata empiris. Skala Regulasi Diri dan Skala Persepsi Kelayakan Bekerja diketahui sebesar 45, atau lebih rendah dari mean empiris, yang menunjukkan bahwa tingkat komitmen cenderung tinggi. Hal ini juga menunjukkan betapa tingginya regulasi diri dan seberapa besar persepsi orang tentang kelayakan bekerja.

Puteri & Silvanie (2020) mengatakan bahwa sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, persyaratan statistik untuk uji asumsi klasik harus dipenuhi. Secara teoritis, menyelesaikan uji asumsi klasik selama proses analisis akan menghasilkan nilai estimasi parameter yang benar (Ningsih & Dukalang, 2019). Menurut Gujarati (2003), proses melakukan analisis linier berganda terdiri dari tiga tahap pengujian asumsi klasik: normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan Kolmogorov Smirnov sebagai uji normalitas dengan kriteria jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak normal, dan sebaliknya jika signifikan Kolmogorov Smirnov $> 0,05$ maka data normal (Ningsih & Dukalang, 2019).

Tabel 2. Uji Normalitas

Class	<i>Asym Sig 2 tailed</i>	Keterangan
Kolmogorov Smirnov	0,701	Normally distributed

Berdasarkan uji normalitas data penelitian yang dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai sig sebesar 0,70. Diketahui $0,70 > 0,05$ maka data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Nizam dkk. (2020) menjelaskan bahwa tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier yang signifikan satu sama lain atau tidak. Dalam analisis korelasi atau regresi linier, uji ini biasanya diperlukan.

Pengujian pada SPSS menggunakan Uji Linearitas dengan tingkat signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier jika signifikansi (linieritas) kurang dari 0,05

Tabel 2. Uji Linearitas

	Sig
Regulasi Diri & Komitmen Afektif	0,00
Persepsi Kelayakan Bekerja & Komitmen Afektif	0,00

Berdasarkan tabel 2 linearitas variabel diperoleh angka signifikansi linearitas sebesar 0,00 untuk masing-masing variabel independen. Dengan demikian nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$. Jadi, distribusi data regulasi diri dan persepsi kelayakan kerja adalah linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas, menurut Ningsih & Dukalang (2019), dilakukan untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen. Nilai faktor variasi inflasi (VIF) dan nilai toleransi masing-masing variabel independen dapat digunakan untuk melakukan pemeriksaan ini. Tidak terjadi multikolinearitas dikatakan jika nilai toleransi lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

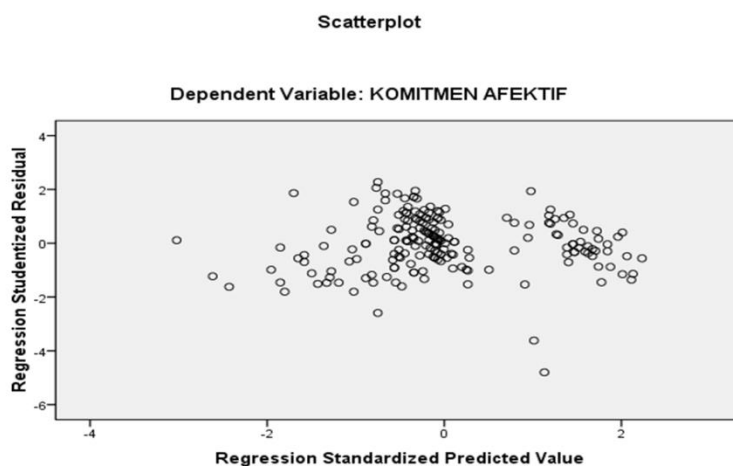
Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Regulasi Diri	0,736	1,359	Tidak ada multikolinearitas
Persepsi Kelayakan Bekerja	0,736	1,359	Tidak ada multikolinearitas

Hasil dari tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen mencapai nilai toleransi lebih dari 0,1, dan nilai VIF masing-masing variabel independen kurang dari 10. Variabel pengaturan diri dan persepsi kesesuaian kerja mencapai nilai toleransi 0,736, dan VIF 1,359. Menurut nilai ini, tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel independen.

d. Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan scatterplot untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Kodu (2013) menjelaskan, jika titik-titik pada scatterplot menyebar tanpa membentuk pola, berarti model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pada Gambar 1 diketahui titik-titik menyebar bebas dan tidak membentuk pola. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi pada penelitian ini.

Uji hipotesis dilakukan setelah pengujian asumsi selesai. Ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel independen dan variabel dependen berhubungan satu sama lain (Puteri & Silvanie, 2020). Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan SPSS 16.0. Pengaruh variabel independen, yaitu regulasi diri (X1) dan persepsi kelayakan kerja (X2), terhadap variabel dependen komitmen afektif (Y), ditentukan melalui uji hipotesis regresi linier berganda. Mardiatmoko (2020) memberi penjelasan bahwa manfaat analisis regresi adalah dapat mengetahui bagaimana variabel bebas penelitian berpengaruh pada variabel tergantungnya, secara sebagian (melalui uji t) ataupun secara bersama-sama (melalui uji F).

a. Uji T

Tabel 4. Uji T

Model	T	Sig
Regulasi Diri	5,792	0,00
Persepsi Kelayakan Kerja	7,401	0,00

Karena nilai signifikansi masing-masing variabel independen kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), hasil uji t menunjukkan bahwa variabel independen persepsi kelayakan kerja dan regulasi diri berpengaruh secara parsial terhadap komitmen afektif.

b. Uji F

Tabel 5. Uji F

Model	Df	F	Sig
<i>Regression</i>	2	387.883	0.00
<i>Residual</i>			

Menurut hasil uji F yang ditunjukkan pada tabel 4, nilai F hitung = 387,883, sedangkan F tabel untuk $\alpha = 0,05$, df pembilang = 2 dan df penyebut = 201, sehingga F tabel = F (2, 201, α) = 3,00, sehingga F hitung lebih besar daripada F tabel, sehingga H_0 ditolak. Ini juga berlaku untuk nilai sig yang diperoleh sebesar 0,00 atau kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau terdapat pengaruh antara komitmen afektif dan regulasi diri dan persepsi kelayakan kerja.

Diskusi

Bagian dari komitmen organisasi adalah komitmen afektif, yang mengacu pada aspek emosional dari keterlibatan individu dalam suatu organisasi. Mereka yang sangat berdedikasi cenderung setia dan lebih memilih untuk bertahan dalam organisasinya karena keinginan untuk bertahan datang dari dalam dan tidak dipaksakan (Robbins dan Timothy, 2008). Faktor internal, seperti pengaturan diri seseorang dari segi prestasi, penetapan target, evaluasi diri, karakteristik, dan pengalaman kerja, termasuk dalam kategori faktor yang membentuk komitmen. Selain itu, keberhasilan organisasi membentuk keyakinan yang kuat pada anggotanya untuk mempertahankan nilai-nilai dan visi dan misi organisasi. Akibatnya, anggota akan tetap menjadi anggota.

Dalam mencapai suatu tujuan, pemikiran, strategi, perasaan, dan perilaku individu dipengaruhi oleh proses belajar yang dikenal sebagai regulasi diri. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian ini, diketahui bahwa ada hubungan antara regulasi diri dan tingkat komitmen afektif relawan mahasiswa yang terlibat secara aktif dalam aktivitas organisasinya. Siswa yang memiliki pengaturan diri yang baik memiliki kemampuan untuk merencanakan dan memantau kegiatan, menetapkan tujuan, dan mengontrol pikiran, keinginan, dan perilaku mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Pengaturan diri yang baik memungkinkan siswa untuk fokus pada banyak hal sambil mengabaikan yang lainnya. Dengan pengaturan diri yang baik dan keterlibatan aktif dalam organisasi, mahasiswa cenderung lebih berkomitmen pada tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, meskipun mereka masih harus memenuhi kewajiban akademik mereka.

Menurut Pourkiani dkk. (2016), ada hubungan positif antara pengaturan diri dan komitmen organisasi. Namun, ada beberapa perbedaan, seperti perbedaan subjek dan wilayah penelitian dari penelitian Pourkiani dkk. (2016), yang dilakukan di Iran dan mengambil sampel karyawan dari Universitas Islam Azad Masyhad dengan berbagai tingkat jabatan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Mufida dan Siswati (2020), yang membahas hubungan antara regulasi diri dan komitmen afektif. Mufida dan Siswati (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin diri dan komitmen siswa terhadap tugas. Dalam penelitian ini, beberapa konteks membahas komitmen mahasiswa terhadap tugas kuliah. Tugas kuliah berbeda dari tugas organisasi. Tugas kuliah membutuhkan mahasiswa untuk menyelesaikannya dengan sungguh-sungguh dan tepat waktu untuk mendapatkan nilai yang memuaskan. Dalam berorganisasi, mahasiswa berkomitmen pada organisasi dan dirinya sendiri

untuk berkontribusi aktif hingga masa jabatan mereka berakhir, dan jika mereka tidak melakukannya, mereka akan merugikan banyak orang.

Persepsi kelayakan bekerja merupakan variabel independen kedua dari penelitian ini. Persepsi Kelayakan Bekerja merupakan persepsi individu mengenai kesempatan atau peluang untuk mendapatkan pekerjaan dan mempertahankannya sesuai dengan kualifikasi yang ada. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa persepsi kesesuaian kerja memengaruhi tingkat komitmen. Jika seseorang yakin dirinya mampu bekerja dengan baik sesuai dengan jabatan yang diinginkan, maka potensi komitmen pada individu tersebut cenderung lebih besar. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa seorang mahasiswa yang aktif dalam organisasi dan yakin dengan kemampuannya dalam memberikan kontribusi pada organisasi cenderung ingin mempertahankan keanggotaannya lebih lama. Keinginan tersebut bisa berasal dari kenyamanan diri mahasiswa mengenai tugas, kegiatan, bahkan hak yang diberikan oleh organisasi. Adanya hubungan antara persepsi kelayakan kerja dengan komitmen juga dijelaskan dalam hasil penelitian Capone, dkk. (2021). Penelitian ini mengkaji komitmen mahasiswa Universitas Naples Italia, mayoritas sampelnya adalah perempuan (77,3%) yang bekerja. Capone, dkk. (2021) menekankan pentingnya penguatan komitmen pada mahasiswa, karena akan memenuhi kebutuhan dasar psikologis dan memberikan emosi positif.

Setelah melakukan penelitian dan kajian mendalam pada berbagai literatur, terlihat bahwa regulasi diri dan persepsi kesesuaian kerja mempunyai hubungan dengan tingkat komitmen pada mahasiswa relawan yang aktif mengikuti kegiatan organisasi. Selain itu penelitian ini juga memberikan implikasi mengenai pentingnya keterampilan pengaturan diri dalam mencapai suatu tujuan dan selalu mengembangkan kompetensi yang dimiliki mahasiswa khususnya di luar perkuliahan. Dalam penelitian terkait hubungan regulasi diri dengan persepsi kelayakan kerja, peneliti menyadari masih banyak kelemahan dan keterbatasan. Peneliti juga belum menemukan hasil penelitian yang meneliti ketiga variabel secara bersamaan. Selain itu, dalam penelitian ini tidak dilakukan pengelompokan skor kategorisasi setiap variabel antar subjek berdasarkan jenis kelamin, asal daerah, dan tujuan bergabung dalam organisasi yang berbeda. Keterbatasan ini ada karena seluruh subjek dirata-ratakan dan hanya diketahui jumlah keseluruhannya untuk kategorisasi masing-masing variabel, sehingga hasil penelitian masih bersifat umum dan tidak dapat menyajikan hasil yang lebih spesifik berdasarkan data demografi subjek.

Kesimpulan

Peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan penjelasan yang telah diberikan pada bagian pembahasan bahwa terdapat hubungan antara persepsi kelayakan kerja dan regulasi diri terhadap komitmen afektif mahasiswa relawan. Tinggi rendahnya komitmen afektif dipengaruhi oleh kedua pengaturan diri dan persepsi kelayakan kerja. Mahasiswa relawan yang memiliki tingkat pengaturan diri dan kemampuan kerja yang tinggi juga cenderung memiliki komitmen afektif yang tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran, yaitu; 1) Peneliti mengusulkan bahwa organisasi harus mempertimbangkan karakter atau kepribadian, motivasi, pengalaman, pengorganisasian diri, dan keterampilan calon anggota saat menerima anggota baru. 2) Organisasi harus meningkatkan kenyamanan dan keamanan anggotanya saat bekerja, baik dari segi fasilitas maupun kegiatan, tanpa mengabaikan hak-hak anggota yang harus diberikan organisasi. Membentuk rasa kekeluargaan dan keharmonisan di antara anggota juga penting, tetapi tanpa mengabaikan keahlian masing-masing anggota. 3) Banyak siswa yang bersemangat untuk belajar ingin bergabung dengan organisasi yang mereka sukai. Tidak ada salahnya dengan keinginan tersebut. Namun, akan menjadi masalah jika mahasiswa tersebut gagal atau bahkan tidak mampu memberikan kontribusi kepada organisasi yang mereka daftarkan. Ada banyak mahasiswa yang meninggalkan organisasi tanpa sepengetahuan organisasi. Jadi, jika seorang mahasiswa telah resmi menjadi anggota suatu organisasi, lebih baik mereka terus berusaha untuk membantu mengembangkannya. Jika mahasiswa tidak memiliki pengalaman atau keahlian yang cukup dalam bidang tersebut, mereka akan memperolehnya seiring mereka terus berkontribusi aktif pada organisasi. 4) Peneliti yang melakukan penelitian tentang subjek yang sebanding mungkin dapat memperluas variabel, subjek, dan instrumen ukurnya. Disarankan agar peneliti yang akan datang mencari teori yang lebih mendukung dan mempelajari teori yang lebih mendalam tentang komitmen, persepsi kesesuaian kerja, dan pengaturan diri. Selain itu, peneliti dapat mengkategorikan hasil penelitian lebih lanjut berdasarkan data demografi subjek penelitian, seperti jenis kelamin, asal daerah, jenis organisasi, dan lain-lain. Semua ini diperlukan untuk mendapatkan hasil penelitian yang paling akurat dan spesifik.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurements and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. In *Work Orientations* (pp. 124–146). <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Ammini, M., Mayangsari, M. D., Rika, D., & Zwagery, V. (2019). Hubungan antara kemandirian belajar dengan komitmen tugas pada mahasiswa program studi psikologi the relationship between self directed learning and task commitment among psychology student. *Jurnal Kognisia*, 2(2), 149–152. <https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/kog/article/view/1681/1332>
- Amodio, D. M., Devine, P. G., & Harmon-Jones, E. (2008). Individual differences in the regulation of intergroup bias: the role of conflict monitoring and neural signals for control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 60.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211-1221.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292.
- Capone, V., Marino, L., & Park, M. S. A. (2021). Perceived employability, academic commitment, and competency of university students during the covid-19 pandemic: an exploratory study of student well-being. *Frontiers in Psychology*, 12(December), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788387>
- Choong, Y. O., Wong, K. L., & Lau, T. C. (2012). Organizational commitment: an empirical investigation on the academicians of Malaysian private universities. *Business and Economics Research Journal*, 3(2), 51-64.
- Dudija, N. (2011). Perbedaan motivasi menyelesaikan skripsi antara mahasiswa yang bekerja dengan mahasiswa yang tidak bekerja. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 8(2), 195. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v8i2.464>
- Ent, M. R., Baumeister, R. F., & Vonasch, A. J. (2012). *Power, leadership, and self-regulation*. 8, 619–630.
- Ferreira, N., Basson, J., & Coetzee, M. (2010). Psychological career resources in relation to organisational commitment: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v8i1.284>

- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- González, T. F., & Guillén, M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of “normative commitment.” *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401–414. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9333-9>
- Gujarati, Damodar N. (2003). *Basic econometrics*, Ed.4, McGraw-Hill Companies Inc, New York.
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2019). Development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610–627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Hariato, A. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95–104.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2005). Does supporting employees’ career adaptability lead to commitment turnover, or both? *Human Resource Management*, 44(1), 5–19. <https://doi.org/10.1002/hrm.20037>
- Kodu, S. (2013). Harga, kualitas produk dan kualitas pelayanan pengaruhnya terhadap keputusan pembelian Mobil Toyota Avanza. *Jurnal Emba*, 1(3), 1251–1259.
- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. p-ISSN 2549-7332 %7C e-ISSN 2614-1167%0D
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mufida, I. A., & Siswati, S. (2020). Hubungan antara regulasi diri dengan komitmen pada tugas pada mahasiswa Fakultas Teknik Arsitektur tahun kedua Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Empati*, 8(4), 758–765. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26520>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>

- Nizam, M. F., Mufidah, E., Fibriyani, V., Pasuruan, U. M., Kunci, K., Kewirausahaan, O., & Produk, I. (2020). Abstrak KAJIAN TEORI kinerja pemasaran. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5, 100–109.
- O'Driscoll, M. P., & Randall, D. M. (1999). Perceived organisational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organisational commitment. *Applied Psychology*, 48(2), 197-209.
- Periantalo, J., & Azwar, S. (2017). Pengembangan skala kepribadian siswa SMA dari tipologi kepribadian Jung dan Myers-Briggs. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 1(2), 191-207.
- Pourkiani, M., Seyedi, S., & Sarasia, H. (2016). The effect of self-awareness and self-regulation on organizational commitment employees of islamic azad university of mashhad with mediating role of job satisfaction. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(2), 1886. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i2s.130>
- Pratiwi, D., & Lailatushifah, S. N. F. (2012). Kematangan emosi dan psikosomatis pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi*.
- Puteri, K., & Silvanie, A. (2020). Machine learning untuk model prediksi harga sembako dengan metode regresi linier berganda. *Jurnal Nasional Informatika*, 1(2), 82–94.
- Putri Ayu Rizki, & Rahmi Lubis. (2014). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender karyawan PT.Indomarco Prismata Medan. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 8(1), 19–24. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v8i1.2561>
- Qurnia Sari, A., Sukestiyarno, Y., & Agoestanto, A. (2017). Batasan prasyarat uji normalitas dan uji homogenitas pada model regresi linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm>
- Rahayuningsih, T. (2017). Kepemimpinan profetik, budaya organisasi, dan komitmen organisasi karyawan Universitas Abdurrab. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 117. <https://doi.org/10.24014/jp.v12i2.3238>
- Rahman, A. A., Sarbini, S., Tarsono, T., Fitriah, E. A., & Mulyana, A. (2018). Studi eksploratif mengenai karakteristik dan faktor pembentuk identitas etnik Sunda. *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.15575/jpib.v1i1.2072>
- Ranti, M. G., Budiarti, I., & Trisna, B. N. (2017). Pengaruh kemandirian belajar (self regulated learning) terhadap hasil belajar mahasiswa pada mata kuliah struktur aljabar. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(September), 1–47.
- Risdayanti, L. A., & Budiono. (2018). Pengaruh human capital, person-organization fit, dan perceived organizational support terhadap komitmen organisasi di Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 270–279.

- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2008). perilaku organisasi. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyati, R., Damajanti, A., & Arum Janie, D. N. (2017). Permodelan Komitmen Profesional Auditor di Jawa Tengah dengan Pendekatan Gender. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 18(2), 284. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v18i2.577>
- Safitri, M. (2015). Keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada dosen di Universitas Negeri Jakarta. *Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 4, 83–89.
- Sakina, N. (2009). Komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank “X” di Jakarta. *Psikologi*, 2.
- Shafry, M. A., & Murdiyani, H. (2022). Regulasi diri dan komitmen organisasi pada mahasiswa self regulation and organizational commitment at University Students. *Indonesian Psychological Research*, 04(02), 117–123. <https://doi.org/10.29080/ipr.v4i2.769>
- Sherlywati, S. (2015). Komitmen organisasional dan authentic happiness: studi kasus karyawan pada sebuah organisasi bisnis retail di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis Unpar*, 11(1), 37–64.
- Shin, S., & Kleiner, B. H. (2003). How to manage unpaid volunteers in organisations. *Management Research News*, 26(2/3/4), 63-71.
- Sholihin, K. (2016). *Social capital & spriritual value implikasinya terhadap peningkatan komitmen karyawan perbankan syari'ah*. 50–57.
- Sirait, L. R. A. (2018). Hubungan antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada UKM KSR di Universitas Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Supriyadi, S., & Nurpalah, N. (2018). Pengaruh supervisi, kemampuan kognitif, komitmen organisasi terhadap kemampuan adaptasi karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 18(1), 501–507. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.235>
- Syaputra, A., & Sandra, E. (2020). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender pegawai dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat Kota Tanjung Pinang. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis*, 3(1), 38–47.
- Taylor S.E, Peplau L.A & Sears D.O. 2009. Psikologi sosial, edisi kedua belas. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>

- Zakiah, N., Nurriszka, R. H., & Nurdiantami, Y. (2020). Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Kedokteran Dan Kesehatan, 16*.
- Zhou, W., Pan, Z., Jin, Q., & Feng, Y. (2022). Impact of self-perceived employability on sustainable career development in times of COVID-19: two mediating paths. *Sustainability (Switzerland), 14*(7). <https://doi.org/10.3390/su14073753>
- Zimmerman, B. J. (1990). Self-regulating academic learning and achievement: The emergence of a social cognitive perspective. *Educational Psychology Review, 2*(2), 173–201. <https://doi.org/10.1007/BF01322178>