



HUBUNGAN ANTARA AKTUALISASI DIRI DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA PERSIT KARTIKA CHANDRA KIRANA

Anastasia Novita Resti Handayani¹, Margaretta Erna Setianingrum²

Universitas Kristen Satya Wacana, Jawa Tengah, Indonesia^{1,2}

anastasianrg@gmail.com¹, ernasetth@yahoo.com²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara aktualisasi diri dan komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan pada anggota Persit Kartika Chandra Kirana di Batalyon Zeni Tempur 4/TK Banyubiru berjumlah 75 siswa yang menggunakan purposive sampling. Variabel aktualisasi diri diukur menggunakan alat ukur berdasarkan karakteristik aktualisasi diri menurut Maslow (1970), meliputi mampu melihat realita secara lebih efisien; penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya; spontanitas, kesederhanaan, dan kewajaran; terpusat pada persoalan; memisahkan diri (kebutuhan kesendirian); autonomi (kemandirian terhadap budaya dan lingkungan); kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan; kesadaran sosial; hubungan interpersonal; demokratis; rasa humor yang bermakna dan etis; kreativitas; kemandirian, dan pengalaman puncak, dan variabel komitmen organisasi diukur menggunakan OCQ (Organizational Commitment Quisioner) yang dimodifikasi dan diadaptasi dari Allen dan Meyer (1990), meliputi aspek komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuans yang telah dimodifikasi oleh peneliti. Analisis data menggunakan uji korelasi Pearson, dengan hasil $r = -0,102$ dan $\text{sign} = 0,192$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan tidak adanya hubungan antara aktualisasi diri dan komitmen organisasi pada anggota Persit Kartika Chandra Kirana Cabang 55 Yon Zipur IV/TK, sehingga hipotesis ditolak.

Kata Kunci: aktualisasi diri, komitmen organisasi, Persit Kartika Chandra Kirana.

Abstract

This research was conducted with the aim to find out whether there is a positive relationship between self-actualization and organizational commitment. This research was conducted on members of Persit Kartika Chandra Kirana in Battalion 4 Engineer / Banyubiru, totaling 75 members who used purposive sampling. The variable of self-actualization is measured using a measurement based on the characteristics of self-actualization according to Maslow (1970), including being able to see reality more efficiently; acceptance of oneself and others as they are; spontaneity, simplicity and fairness; focused on the problem; secession (the need for solitude); autonomy (independence of culture and environment); freshness and ongoing appreciation; social awareness; interpersonal relations; democratic; a sense of humor that is meaningful and ethical; creativity; independence, and peak experience, and organizational commitment variables measured using OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) modified and adapted from Allen and Meyer (1990), including aspects of affective commitment, normative commitment, and continuance commitment. Data analysis using the Pearson correlation test, with the results of $r = -0.102$ and $\text{sign} = 0.192$ ($p < 0.05$), so it can be concluded that there is no relationship between self-actualization and organizational commitment on members of Persika Kartika Chandra Kirana Branch 55 Yon Zipur IV / TK , so the hypothesis is rejected.

Keywords: Self-actualization, Organizational commitment, Persit Kartika Chandra Kirana.

@Edukasi: Jurnal Ilmu Pendidikan FIP UPTT 2019

✉ Corresponding author :

Address : -

Email : anastasianrg@gmail.com

Phone : 085725861665

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Persit Kartika Chandra Kirana adalah persatuan istri tentara (Angkatan Darat) dan merupakan organisasi yang beranggotakan istri-istri tentara Angkatan Darat. Peran istri sebagai anggota Persit merupakan kewajiban dan tuntutan saat seorang istri memutuskan untuk menikah dengan seorang prajurit TNI AD dan secara otomatis mengikatnya dalam organisasi tersebut. Seorang istri prajurit akan dihadapkan dengan kehidupan dan rutinitas sang suami dalam pengabdian sebagai abdi negara. Tidak hanya memahami sifat pasangan satu sama lain, seorang Persit harus mampu menyesuaikan diri dengan kehidupan suami yang berprofesi sebagai prajurit dengan segala dinamika tugasnya yang harus mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan pribadi. Ketika seorang wanita memutuskan untuk menikah dengan seorang prajurit, ia harus menjalankan tugas dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan oleh institusi sang suami, serta berkomitmen dalam menjalankan perannya sebagai istri prajurit, baik dalam rumah tangga maupun organisasi.

Dalam organisasi Persit, seorang istri prajurit bertugas tidak hanya sekedar tergabung dalam organisasi, namun juga harus mengikuti segala kegiatan-kegiatan Persit, seperti pertemuan rutin anggota Persit, kegiatan olahraga bersama, kegiatan yang terkait program kerja TNI, maupun pengabdian masyarakat lainnya. Komitmen sebagai seorang istri prajurit sekaligus anggota Persit, tidak hanya menuntutnya untuk menjalani peran dalam keluarga kecilnya, namun juga berkomitmen dalam organisasi Persit, seperti ikut berkontribusi dan mematuhi segala peraturan dalam organisasi Persit. Allen dan Meyer (1990, dalam Wuryani, 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keyakinan anggota akan pentingnya organisasi bagi dirinya, sehingga berkeinginan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut. Meyer dan Allen (1991, dalam Wuryani, 2013) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dimensi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (dalam Wuryani, 2013) meliputi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Dalam organisasi Persit, dapat dikatakan aspek *normative commitment* cukup berperan besar dalam keanggotaan seorang Persit. *Normative commitment* atau komitmen normatif adalah suatu perasaan akan suatu tanggung jawab atau kewajiban terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu

organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut. Dari hasil wawancara dengan salah satu ibu Persit, beliau mengungkapkan bahwa menjadi seorang Persit harus benar-benar menjaga harkat dan martabat, karena banyak sekali aturan dan larangan yang harus dipatuhi guna menjaga nama baik diri sendiri, suami, maupun organisasi. Beberapa contoh hal kecil yang disampaikan secara lisan adalah seorang anggota Persit tidak boleh melakukan adalah bekerja sebagai TKW, tidak boleh berpenampilan yang berlebihan (seperti mengecat rambut, memanjangkan kuku, dan hanya diperbolehkan memakai aksesoris berupa cincin pernikahan dan jam tangan saat mendatangi pertemuan anggota Persit). Apabila aturan-aturan tersebut dilanggar, maka ia akan mendapatkan teguran, bahkan sang suami juga bisa mendapatkan sanksi dan ikut dihukum. Aturan-aturan yang ada dalam organisasi Persit bersifat mengikat dan terkadang membuat para istri prajurit merasa tidak sebebas istri-istri orang sipil. Dengan banyaknya peran dan tuntutan sebagai ibu Persit, membuat istri prajurit harus berpegang pada komitmennya dan harus mengalah dengan situasi di mana tidak semua hal bisa dilakukan olehnya seperti halnya istri-istri orang sipil di luar sana, apalagi mereka yang masih tinggal di asrama tentara seperti di batalyon. Ketika seorang Persit tinggal bersama keluarga kecilnya di sebuah batalyon, maka ia juga harus mematuhi segala aturan yang diterapkan di batalyon tersebut. Dari wawancara dengan salah satu ibu Persit yang tinggal di salah satu batalyon mengungkapkan bahwa ketika seorang anggota Persit tinggal di batalyon, mau tidak mau ia harus ikut berpartisipasi dalam kegiatan Persit yang diadakan di batalyon. Jika istri prajurit sedang berada di rumah dan tidak ikut mengikuti kegiatan Persit, ia akan merasa sungkan dan tidak enak dengan anggota yang lain, serta takut jika ia akan dipergunjingkan oleh anggota yang lain, bahkan ditegur oleh ketua Persit. Jika seorang anggota Persit jarang mengikuti kegiatan Persit, maka sang suami yang akan ditegur oleh atasannya terkait absennya sang istri dalam setiap kegiatan Persit. Oleh sebab itu, istri prajurit yang tinggal di batalyon dituntut untuk aktif dalam kegiatan Persit.

Namun tidak semua tingkah laku seorang anggota Persit dibatasi. Seorang anggota Persit juga memiliki hak untuk berekspresi dan berkeaktifan, meskipun tidak sebebas istri-istri yang tidak terikat peraturan dinas. Dalam kontribusinya di organisasi Persit Kartika Chandra Kirana, seorang ibu Persit masih bisa mengeluarkan segala ide-ide, potensi dan kemampuan, serta mengaktualisasikan dirinya guna mengembangkan dan memajukan organisasi Persit. Aktualisasi diri menurut Maslow (dalam Listyowati, Andayani, dan Karyanta, 2012) adalah keinginan yang dimiliki individu untuk menjadi

diri sepenuhnya, dan mengaktualisasikan potensi yang dimiliki. Kebutuhan aktualisasi diri menurut Maslow adalah hasrat untuk terus mewujudkan potensi-potensi diri atau dapat dikatakan keinginan untuk menjadi apa yang kita bisa. Kebutuhan ini muncul apabila kebutuhan-kebutuhan yang ada di bawah-nya (psikologis, rasa aman, sosialisasi serta harga diri) telah terpuaskan dengan baik.

Dalam organisasi Persit, banyak potensi dan kemampuan para anggota Persit yang dapat dikembangkan melalui organisasi tersebut. Hal tersebut dapat diusulkan anggota kepada Ketua Persit saat diadakan rapat pertemuan anggota Persit sesuai agenda pertemuan saat itu. Namun karena satu dan lain hal, para anggota Persit biasanya sungkan untuk berpendapat, karena merasa tidak memiliki jabatan penting dalam organisasi Persit tersebut. Hal tersebut disampaikan oleh salah satu ibu Persit lewat wawancara singkat, yang mengungkapkan bahwa ketika seorang Persit yang memiliki suami dengan pangkat yang rendah biasanya hanya menjadi anggota saja, karena yang menempati jabatan pengurus seperti Ketua, Sekretaris dan Bendahara biasanya adalah mereka yang memiliki suami dengan pangkat yang tinggi seperti Perwira. Hal tersebut yang terkadang membuat para anggota Persit enggan untuk menyampaikan usul dan sarannya terkait dengan kemampuan diri yang dapat disalurkan lewat organisasi Persit, serta secara umum dapat memajukan organisasi Persit lewat kegiatan-kegiatan yang diadakan organisasi Persit. Hal tersebut didukung dengan penelitian Chotimah dan Hadi (2011) yang menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat aktualisasi diri anggota Persit yang sangat signifikan antara istri Perwira, Bintara dan Tamtama. Artinya istri Perwira memiliki tingkat aktualisasi diri lebih tinggi dibanding istri Bintara, dan istri Bintara memiliki tingkat aktualisasi diri lebih tinggi dibanding istri Tamtama.

Hambatan-hambatan itu bisa berasal dari dalam individu yaitu berupa ketidaktahuan, keraguan, dan bahkan juga rasa takut dari ibu Persit untuk mengungkapkan potensi-potensi yang dimilikinya (Chotimah dan Hadi, 2011). Meskipun terdapat hambatan-hambatan dalam mengaktualisasikan dirinya, seorang anggota Persit tetap harus berkomitmen dalam organisasi, berkontribusi dalam pengembangan organisasi, dan menjalankan segala tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab. Salancik dalam Kwon (2002, dalam Wuyani, 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu menjadi terikat atas apa yang dilakukan dan, melalui kegiatan yang dilakukan untuk kepercayaan yang mempertahankan kegiatan dan keterlibatannya.

Berdasarkan fenomena di atas, komitmen organisasi dapat terjadi karena berbagai faktor. Menurut Dessler (dalam Sunarto, 1999) menyampaikan praktik-praktik kunci untuk menciptakan komitmen anggota/anggota organisasi yang disebut dengan *commitment wheel*. Menciptakan komitmen memerlukan suatu perencanaan yang komprehensif, terdapat delapan hal yang harus dilakukan, yakni *People-first values, Double-talk, Communion, Transcendental-mediation, Value-based hiring, Securitizing, Hard-side rewards, dan Actualizing*. *Actualizing* yaitu melibatkan anggota, dengan tujuan untuk menjamin bahwa semua anggota memiliki kesempatan untuk menggunakan segenap keahliannya pada pekerjaan, dan berjuang sekuat tenaga dalam menjalankan pekerjaannya. Steers (dalam Wuryani 2013) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana anggota sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Menurut (Sopiah, dalam Kamilin, 2017) proses terbentuknya komitmen organisasi salah satunya ialah *comitment to actualizing*, di mana setiap anggota/anggota organisasi diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, dengan aktualisasi diri yang baik, para anggota Persit dapat memegang komitmennya sebagai anggota organisasi Persit. Dalam organisasi Persit, setiap anggota memiliki hak, kewajiban serta tugas masing-masing sesuai struktur dalam organisasi Persit. Setiap anggota dalam organisasi Persit wajib melaksanakan perintah dari Ketua Persit dan menjalankan tugas baik yang diperintahkan langsung oleh Ketua maupun tugas per staff dalam Persit dengan penuh tanggung jawab. Dimensi komitmen normatif adalah suatu perasaan akan suatu tanggung jawab atau kewajiban terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut. Kemampuan untuk membuktikan hidup pada pekerjaan, tugas, dan kewajiban merupakan bentuk tanggung jawab seorang Persit. Menurut Kamilin, salah satu daripada pencapaian aktualisasi diri ialah tanggung jawab, mengembangkan kedewasaan sosial dan individu, kemampuan individu untuk dapat mempertimbangkan segala tindakan yang dilakukan serta menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya terlepas dari

kewajiban juga merupakan tanggung jawab bagi setiap individu.

Penelitian yang dilakukan Kamilin (2017) tentang komitmen organisasi dan aktualisasi diri menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri, artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang didapat oleh seseorang maka akan mempengaruhi aktualisasi diri pada seseorang. Menurut Chotimah dan Hadi (2011), aktualisasi diri bagi seorang istri prajurit dapat diperoleh dalam organisasi Persit Chandra Kirana, karena dalam organisasi tersebut seperti yang telah dijelaskan diatas, ibu-ibu Persit Kartika Chandra Kirana dapat mengembangkan dirinya, kreatif, bersosialisasi, bertindak secara konseptual, dan bertanggung jawab. Aktualisasi diri sangatlah penting bagi ibu-ibu Persit karena dengan mereka mengaktualisasikan diri mereka dapat lebih memberi nilai positif bagi dirinya sendiri, bagi karier suami maupun bagi organisasi dan masyarakat. Diharapkan dari mengaktualisasi diri, ibu-ibu Persit tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga yang selalu mendampingi suami, tetapi juga ibu-ibu Persit dapat mengembangkan potensi-potensi yang dimilikinya, menyalurkan hobinya, kreativitasnya serta menambah wawasan, pengetahuan dan ketrampilannya dalam organisasi Persit (Chotimah dan Hadi, 2011). Sedangkan penelitian yang dilakukan Akbar (2018), aktualisasi diri dengan komitmen organisasi menunjukkan tidak adanya hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi, artinya tinggi atau rendahnya aktualisasi diri tidak berhubungan dengan komitmen organisasi. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada subjek penelitian. Yang menjadi fokus dalam penelitian kali ini adalah melihat komitmen organisasi anggota Persit dalam organisasi yang notabene terikat dalam aturan-aturan Persit sehingga terbatas dalam pengaktualisasian diri.

Dari fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengkaji apakah terdapat hubungan positif antara aktualisasi diri dan komitmen organisasi pada anggota Persit Kartika Chandra Kirana di salah satu Organisasi Persit Kartika Chandra Kirana di Batalyon Zeni Tempur 4/TK.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu aktualisasi diri, dan variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Subjek penelitian diambil dari populasi anggota Persit Kartika Chandra Kirana di Batalyon Zeni Tempur 4/TK, yang berjumlah 300 orang. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin (1960, dalam Sevilla,

1993), subjek dalam penelitian ini berjumlah 75 orang ibu Persit dari Batalyon Zeni Tempur 4/TK, dengan kategori telah bergabung dalam organisasi selama 10 tahun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model Purposive Sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik pengumpulan data berupa skala psikologi, terdiri dari skala aktualisasi diri dan skala komitmen organisasi. Adapun pengukuran skala aktualisasi diri berdasarkan karakteristik aktualisasi diri menurut Maslow (1970), meliputi mampu melihat realita secara lebih efisien; penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya; spontanitas, kesederhanaan, dan kewajaran; terpusat pada persoalan; memisahkan diri (kebutuhan kesendirian); autonomi (kemandirian terhadap budaya dan lingkungan); kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan; kesadaran sosial; hubungan interpersonal; demokratis; rasa humor yang bermakna dan etis; kreativitas; kemandirian, dan pengalaman puncak. Sedangkan pengukuran skala komitmen organisasi menggunakan OCQ (Organizational Commitment Quisioner) yang dimodifikasi dan diadaptasi dari Allen dan Meyer (1990), meliputi aspek komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuans.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis kolerasi product moment. Analisis statistik untuk mengolah data yang diperoleh menggunakan program Software Statistik pada komputer (IBM SPSS Statistics 23).

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi ($p > 0,05$) yang didapat dari hasil analisa menggunakan program SPSS. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	5.52030425
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.093
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010
^a . Test distribution is Normal.		
^b . Calculated from data.		
^c . Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,010 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dari data tersebut artinya kedua variabel berdistribusi normal, karena nilai sig diatas $0,05$ ($p>0,05$).

Pengujian linearitas diperlukan untuk mengetahui apakah dua variabel yang sudah ditetapkan, memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kedua variabel dapat dikatakan linier bila memiliki nilai signifikansi *deviation from linearity* ($p > 0,05$). Pengujian linearitas kedua variabel tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Komitmen Organisasi Aktualisasi Diri	Between Groups	(Combined)	868.976	25	34.759	1.208
		Linearity	23.608	1	23.608	.821
		Deviation from Linearity	845.368	24	35.224	1.224
	Within Groups		1409.690	49	28.769	
Total			2278.667	74		

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,269$ ($p>0,05$), artinya bahwa hubungan antara aktualisasi diri dan komitmen organisasi menunjukkan garis yang sejajar atau linier.

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan spearman, diketahui $r = -0,102$ dengan sig sebesar $0,192$ ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan tidak adanya hubungan antara aktualisasi diri dan komitmen organisasi pada anggota Persit Kartika Chandra Kirana Cabang 55 Yon Zipur IV/TK. Hasil analisis data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Korelasi

Correlations				
			Aktualisasi Diri	Komitmen Organisasi
Pearson	Aktualisasi Diri	Pearson Correlation	1	-.102
		Sig. (1-tailed)	.	.192
		N	75	75
	Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	-.102	1
		Sig. (1-tailed)	.192	.
		N	75	75

Hasil dari penelitian menunjukkan hasil $r = -0,102$ dan $sign = 0,192$ ($p<0,05$). Maka adapat disimpulkan bahwa uji korelasi menunjukkan tidak adanya hubungan antara aktualisasi diri dan komitmen organisasi pada anggota Persit Kartika Chandra Kirana Cabang 55 Yon Zipur IV/TK. Hasil tersebut menandakan bahwa hipotesis penelitian ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kamilin (2017) tentang komitmen organisasi dan aktualisasi diri menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri, artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang didapat oleh seseorang maka akan mempengaruhi aktualisasi diri pada seseorang. Namun hasil tersebut sejalan dengan Akbar (2018), aktualisasi diri dengan komitmen organisasi menunjukkan tidak adanya hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi, artinya tinggi atau rendahnya aktualisasi diri tidak berhubungan dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang dimiliki anggota Persit, membuat tidak semua anggota Persit dapat mengaktualisasikan diri secara maksimal lewat oraganisasi Persit. Hasil penelitian di atas didukung oleh penelitian Chotimah dan Hadi (2011) yang menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat aktualisasi diri anggota Persit yang sangat signifikan antara istri Perwira, Bintara dan Tamtama. Anggota Persit yang memiliki komitmen organisasi belum tentu bisa mengaktualisasikan diri dalam organisasi. Hambatan aktualisasi diri pada anggota Persit Kartika Chandra Kirana bisa berasal dari mana saja. Maslow (dalam Koeswara, 1991) mengemukakan beberapa hambatan-hambatan dalam mengaktualisasikan diri, antara lain berasal dari diri sendiri yaitu berupa ketidaktahuan, keraguan, dan bahkan juga rasa takut dari individu untuk mengungkapkan potensi-potensi yang dimilikinya, dan berasal dari luar atau dari masyarakat, yaitu berupa kecenderungan mendepersonalisasi individu, juga berupa perepresian sifat-sifat, bakat, atau potensi-potensi, di mana aktualisasi diri hanya mungkin terjadi apabila kondisi lingkungan menunjangnya.

Persit Kartika Chandra Kirana merupakan organisasi yang beranggotakan para istri TNI Angkatan Darat yang secara otomatis akan menjadi tergabung dalam organisasi saat sah menjadi istri prajurit. Bisa dikatakan keberadaan istri prajurit dalam organisasi Persit tersebut merupakan suatu komitmen dan tuntutan yang wajib dipenuhi sebagai syarat keterikatannya dengan instansi sang suami yaitu TNI AD. Dalam organisasi Persit, dimensi komitmen organisasi yang lebih menonjol adalah normative commitment, di mana individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut. Komponen normatif

dari komitmen ditekankan pada perasaan loyalitas terhadap organisasi tertentu yang terbentuk dari pendalaman tekanan-tekanan normatif yang mendesak dari seseorang (dalam Wuryani, 2013). Hal tersebut berbeda dengan penelitian Kamilin (2017) yang menggunakan subjek dari organisasi mahasiswa yang notabene merupakan organisasi yang diminati para mahasiswa karena bakat dan kemampuan yang mereka miliki atau karena ketertarikan mereka terhadap organisasi tersebut. dalam organisasi Persit, keterlibatan anggota dalam organisasi merupakan sebuah kewajiban yang harus dijalankan selaku istri prajurit.

Hasil kategorisasi pada subjek penelitian menunjukan bahwa sebagian besar tingkat aktualisasi diri yang dimiliki para anggota Persit berada pada kriteria tinggi yaitu sebanyak 52 anggota (69,33%), sedangkan pada kriteria sangat tinggi terdapat 6 anggota (8%), dan pada kriteria rendah terdapat 17 anggota (22,67%). Hasil kategorisasi pada komitmen organisasi dengan jumlah terbanyak berada pada kriteria sangat tinggi yaitu sebanyak 49 anggota (65,33%), sedangkan pada kriteria tinggi terdapat 15 anggota (20%), dan dengan kriteria rendah terdapat 11 anggota (14,67%). Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek pada penelitian ini memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Dengan tingkat komitmen organisasi yang sangat tinggi dapat membantu anggota untuk membentuk aktualisasi diri yang baik di dalam dirinya.

Sumbangan efektif yang diberikan oleh aktualisasi diri terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,32%. Sehingga sebesar 99,68% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan tidak adanya hubungan antara aktualisasi diri dan komitmen organisasi pada anggota Persit Kartika Chandra Kirana Cabang 55 Yon Zipur IV/TK, artinya tinggi atau rendahnya aktualisasi diri tidak berhubungan dengan komitmen organisasi. Sebagian besar subjek memiliki aktualisasi diri dalam kategori tinggi dan sebagian besar subjek memiliki komitmen organisasi dalam tinggi. Sumbangan efektif yang diberikan oleh aktualisasi diri terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,32%. Sehingga sebesar 99,68% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Saran peneliti dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Bagi anggota Persit Kartika Chandra Kirana khususnya Cabang 55 Yon Zipur IV/TK agar bisa lebih mengutarakan aspirasinya guna mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki lewat kegiatan-kegiatan yang bisa dilakukan di organisasi Persit dan lebih memegang komitmen sebagai anggota Persit Kartika Chandra Kirana.

Bagi organisasi Persit Kartika Chandra Kirana, agar bisa lebih banyak mengadakan kegiatan-kegiatan yang mengarah pada pengembangan bakat dan kemampuan anggota sehingga bisa menghasilkan suatu karya atau prestasi melalui organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, agar bisa mengembangkan penelitian yang sudah ada dengan variabel-variabel yang lebih beragam, serta melibatkan subjek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. R. (2018). Hubungan aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) Periode 2017. SKRIPSI. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/13446>.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arifah, D. A., & Romadhon, C. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. *2nd Conference in Business, Accounting, and Management*, 2(1), 357-369.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Christianto. (2016). Bella Shapira, Ibu Persit Kodam VII Wirabuana Harus Jaga Wibawa Suami. *Radio Republik Indonesia*. Retrieved from <http://www.rri.co.id/sumenep/post/berita/239972>.
- Chotimah, S., & Hadi, S. (2011). Perbedaan tingkat aktualisasi diri anggota Persit

- Kartika Chandra Kirana ditinjau dari pangkat suami di Batalyon Infanteri 512 kompi c Malang. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 18-23.
- Eman, J. E. (2018). Hubungan antara konflik peran ganda dan komitmen organisasi pada anggota Persit Kartika Chandra Kirana Tanjungpura. *SKRIPSI*. Retrieved from <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/33527>.
- Guilford, J.P. (1956). *Fundamental statistics in psychology and education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kamilin, M. (2017). Komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang. *SKRIPSI*. Retrieved from <http://eprints.radenfatah.ac.id/id/eprint/993>.
- Koeswara, E. (1991). *Teori-teori kepribadian: Psikoanalisis, behaviorisme, humanistik*. Bandung: PT. Eresco.
- Listyowati, A., Andayani, T. R., & Karyanta, N. A. (2012). Hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dan dukungan sosial dengan kematangan karir pada siswa kelas XII SMA N 2 Klaten. *Wacana Jurnal Psikologi*, 4(2), 116-145.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivasi dan kepribadian: Teori motivasi dengan ancangan hierarki kebutuhan manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 81-89.
- Pan. (2019). Kartika Chandra Kirana. *Glosarium Online*. <https://glosarium.org/arti-kartika-chandra-kirana/>
- Redaksi Barometer Sulut. (2017). Anggota Persit di tuntut harus mampu mainkan lima peran. *Barometer Sulut*. Retrieved from <https://www.barometersulut.com/2017/04/07/organisasi-Persit-dituntut-jadi-penyejuk-suasana/>
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Saputri, W. A. (2011). *Perkembangan organisasi istri prajurit (Persit) Kartika Chandra Kirana Payakumbuh pada masa orde baru*. Skripsi thesis. Retrieved from <http://repository.unp.ac.id/10994/>.
- Schultz, D. (1993). *Psikologi pertumbuhan: Model-model kepribadian sehat* (Terjemahan Yustinus). Yogyakarta: Kanisius.
- Sevilla, C. G., dkk. (1993). *Pengantar metode penelitian*. Jakarta: UI-Press.
- Sherlywati. (2015). Komitmen organisasional dan authentic happiness: Studi kasus anggota pada sebuah organisasi bisnis retail di kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 33-60.
- Sunarto. (2004). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Amus
- Sutra, Y. E., Hardjono., & Priyatama, A. N. (2013). Hubungan antara motivasi intrinsik dan locus of control internal dengan komitmen organisasi pada anggota P. T. Air Mancur Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 2(3), 44-57.
- Wuryani, Eni. (2013). Peranan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan berdasarkan the Indonesian institute for corporate governance (iicg). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(3), 287-298.