

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa merupakan calon ilmuwan yang sedang mempelajari ilmu pengetahuan, sehingga dapat menjadi ahli yang profesional di bidang tertentu dan tekun dalam mengembangkan ilmu tersebut dikemudian hari.¹ Mereka dibentuk dan dididik untuk menyatu dengan masyarakat sebagai agen pembawa perubahan yang diharapkan menjadi seseorang yang dapat memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi masyarakat. Maka agar mampu berempati dengan situasi yang terjadi di masyarakat, perguruan tinggi menyediakan wadah berupa organisasi sebagai tempat pembelajaran dan pendewasaan diri agar siap dalam bermasyarakat.

Bagi mahasiswa, terlibat di organisasi sama halnya dengan belajar bermasyarakat lebih awal dan hal tersebut dapat ditemukan dalam organisasi. Bernard mengatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem di mana dua orang atau lebih melakukan aktivitas kerjasama.² Sebuah organisasi tentulah memiliki tujuan atau cita-cita yang harus dicapai secara bersama. Orang yang terkumpul dalam organisasi akan berusaha merealisasikan tujuan tersebut melalui sikap kerja.

¹Agoes Dariyo, "Pengetahuan tentang Penelitian dan Motivasi Belajar pada Mahasiswa," *Jurnal psikologi*, Vol. 2, No. 1, 2004, 46.

²Saefrudin Saefrudin, "Pengorganisasian dalam Manajemen," *Jurnal al Hikmah*, Vol. 5, No. 2, 2017, 57.

Sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan keras, kesetiaan dan kepercayaan yang kuat akan kemampuan diri sendiri dan anggota lain untuk kepentingan organisasi. Oleh karenanya, sangat diperlukan komitmen dalam berorganisasi oleh tiap individu agar dapat mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Komitmen mencerminkan kepercayaan anggota terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan untuk bekerja keras dalam memenuhi tugasnya, dan keinginan untuk terus berpartisipasi dalam organisasi. Luthans menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan seseorang untuk menjadi anggota suatu organisasi, keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk bekerja keras sesuai keinginan organisasi.³ Spencer dan Spencer juga mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki empat indikator perilaku umum, yaitu menyatukan kegiatan dan prioritas untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar, kemauan untuk membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, memahami kebutuhan organisasi dan memilih kebutuhan organisasi daripada mengikuti kepentingan profesional tertentu.⁴

Kehadiran komitmen yang tinggi juga diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Ketika seseorang bergabung dengan sebuah organisasi, mereka harus memiliki komitmen terhadap dirinya sendiri. Tolentino dan Fitriastuti mengatakan bahwa komitmen organisasi

³Kaswan, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), 225.

⁴Kaswan, *Psikologi Industri dan Organisasi*, 226.

berpengaruh besar terhadap kinerja seseorang. Ketika komitmen seseorang terhadap organisasi tinggi, dia akan bekerja dengan baik dan menggunakan kemampuan dan keterampilannya dengan antusias.⁵ Penelitian lain juga menunjukkan hal ini bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.⁶

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat penting untuk keberhasilan realisasi tujuan organisasi, penerimaan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan status anggota organisasi. Oleh karena itu, anggota dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memungkinkan dirinya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada organisasi.⁷ Sebaliknya, komitmen yang rendah dapat menimbulkan masalah bagi organisasi, karena komitmen merupakan komponen mahal yang menentukan keberhasilan organisasi. Komitmen yang tidak memadai mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam memenuhi kewajibannya dalam organisasi.⁸ Sebagaimana yang terjadi di salah satu organisasi mahasiswa di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

⁵Triana Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4, No. 2, 2013, 106.

⁶Edy Sujana, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)," *JINAH (Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika)*, Vol. 2, No. 1, 2012, 21.

⁷Linda Kartini Ticoalu, "Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 4, 2013, 789.

⁸Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan," 104.

UIN Antasari memiliki beberapa organisasi yang dikelola oleh para mahasiswa, terdapat 5 Unit Kegiatan Khusus (UKK) yang memiliki afiliasi struktur di luar kampus dengan skala nasional. Selain itu UIN Antasari juga memiliki 14 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang mana jenjang strukturnya hanya di tingkat kampus.

Rendahnya komitmen organisasi tersebut terjadi pada pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) Pramuka. Pramuka adalah singkatan dari praja Muda Karana, merupakan gerakan kepanduan atau organisasi secara nasional. Presiden Republik Indonesia adalah Ketua Badan Penasihat Nasional.⁹ Pramuka juga merupakan wadah proses pendidikan keperamukaan di semua jenjang pendidikan di Indonesia yang terbagi dalam 4 jenjang, yaitu pramuka siaga berusia 7-10 tahun, tingkat penggalang berusia 11-15 tahun, tingkat penegak berusia 16 hingga 20, dan tingkat pandega berusia antara 21-25 tahun yang artinya mencakup dalam usia sekolah dasar hingga perguruan tinggi.¹⁰ Luasnya lingkupan pramuka di Indonesia yang berperan membangun pendidikan kepanduan dalam perkembangan masyarakat sehingga turut berkontribusi pada perjalanan

⁹Kwartir Nasional Gerakan Pramuka, *Keputusan Musyawarah Nasional X Gerakan Pramuka Tahun 2018 Nomor: 07/Munas/2018 tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka* (Jakarta: Kwartir Nasional Gerakan Pramuka, 2019), 50.

¹⁰Kwartir Nasional Gerakan Pramuka, *Keputusan Musyawarah Nasional X Gerakan Pramuka Tahun 2018 Nomor: 07/Munas/2018 tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka*, 43.

kemerdekaan bangsa hingga tanggal 14 Agustus disahkan menjadi Hari Pramuka di Indonesia.¹¹

UKK Pramuka UIN Antasari sendiri memiliki pengurus yang berjumlah 32 orang untuk periode 2019/2020, rendahnya komitmen organisasi pada UKK ini ialah pada saat rapat ada beberapa pengurus yang tidak mengikuti dengan berbagai macam alasan, baik rapat rutin ataupun rapat dadakan yang diselenggarakan. Begitu pula saat persiapan kegiatan lapangan, ada pengurus yang tidak hadir dalam mempersiapkan kegiatan dan baru tampak aktif ketika kegiatan berlangsung. Hingga memunculkan kecemburuan dan kekesalan terhadap pengurus yang kurang aktif namun muncul di saat kegiatan inti saja, juga lebih banyak mengharapkan anggota dalam bekerja sehingga menjadi contoh yang kurang tepat untuk anggota yang mana akan menjadi pengurus dalam periode selanjutnya.¹² Sejak diterbitkannya peraturan walikota Banjarmasin Nomor 33 Tahun 2020, maka terjadi pada masa pembatasan sosial massal (PSBB) Banjarmasin, yang melibatkan penerapan pembatasan sosial skala besar untuk mempercepat pengobatan penyakit coronavirus 2019 (COVID-19) di Banjarmasin, maka seluruh kegiatan UKK Pramuka UIN Antasari juga diliburkan sehingga terjadi pembatalan beberapa program kerja di lapangan. Selama pembatasan sosial berskala besar (PSBB) tersebut, pengurus UKK Pramuka UIN Antasari merencanakan penggantian program kerja lapangan

¹¹Kwartir Nasional Gerakan Pramuka, *Keputusan Musyawarah Nasional X Gerakan Pramuka Tahun 2018 Nomor: 07/Munas/2018 tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka*, 5.

¹²Ketua Umum periode 2019/2020, wawancara pribadi, Banjarmasin, 20 Januari 2020

dengan program kerja yang bersifat dalam jaringan atau online, yang mana dalam perencanaan tersebut sangat diperlukan keputusan dan kesepakatan bersama melalui rapat dalam jaringan. Saat rapat dalam jaringan ada beberapa pengurus (5 sampai dengan 10 orang) yang tidak mengikuti rapat tanpa kabar sama sekali, begitu pula keaktifan dalam group whatsapp UKK Pramuka UIN Antasari sebagian besar pengurus (20 orang) bersikap pasif dalam hal perencanaan program kerja online pengganti.¹³ Lebih lanjut, ketua UKK Pramuka UIN Antasari melihat dengan absennya beberapa anggota saat rapat dalam jaringan serta pasifnya komunikasi beberapa anggota dalam group whatsapp membuat perencanaan program kerja online ini dirasa kurang efektif, berbeda dengan tatap muka langsung yang dirasa lebih efektif.¹⁴ Rendahnya komitmen organisasi pada pengurus UKK Pramuka UIN Antasari ini bertentangan dengan ketentuan moral dalam gerakan pramuka itu sendiri, baik pada tingkat penegak maupun pandega yang disebut dasa dharma pada butir 9 yaitu bertanggung jawab dan dapat dipercaya.¹⁵

Pada dasarnya, secara sadar setiap anggota organisasi memiliki tanggung jawab terhadap jabatan dan tugas yang dibebankan kepadanya, baik tugas individu ataupun tugas kolektif. Semua tugas tersebut harus diselesaikan secara maksimal guna mencapai hal yang menjadi tujuan

¹³Ketua Umum periode 2019/2020, wawancara pribadi, via telepon, 25 Mei 2020

¹⁴Ketua Umum periode 2019/2020, wawancara pribadi, via telepon, 30 Mei 2020

¹⁵Kwartir Nasional Gerakan Pramuka, *Keputusan Musyawarah Nasional X Gerakan Pramuka Tahun 2018 Nomor: 07/Munas/2018 tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka*, 36.

organisasi. Maka komitmen organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai titik tujuan dengan cara yang terbaik, namun tercapai atau tidaknya tergantung kepada masing-masing individu anggota organisasi akan sejauh mana komitmen organisasi mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor internal. Faktor internal adalah kedewasaan, jenis kelamin dan kepribadian. Kesadaran diri adalah salah satu bentuk kepribadian yang dikemukakan oleh Shomali. Kesadaran diri diartikan sebagai kemampuan dan bakat untuk mengenal diri sendiri.¹⁶ Goleman juga menyampaikan bahwa kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang untuk menerima, mengelola dan memahami segala potensi untuk perkembangan kehidupan di masa depan.¹⁷

Komitmen organisasi yang tinggi membutuhkan kesadaran diri yang maksimal dalam perilaku dan hubungan emosional dengan organisasi, termasuk memahami diri sendiri untuk kemajuan organisasi. Hal ini didukung oleh pandangan Gea dan Hamka yang menjelaskan bahwa jika seseorang menyadari dirinya dan keberadaannya, maka orang tersebut akan mengenali realitasnya sendiri dan kemungkinan lainnya, serta mengetahui peran yang harus dimainkan untuk mencapai suatu keinginan, termasuk

¹⁶Agus Riyadi dan Hasyim Hasanah, "Pengaruh Kesadaran Diri dan Kematangan Beragama terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RSUD Tugurejo Semarang," *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 2, No. 1, 2015, 103.

¹⁷Agoes Dariyo, "Peran Self-Awareness dan Ego Support terhadap Kepuasan Hidup Remaja Tionghoa," *Psikodimensia*, Vol. 15, No. 2, 2016, 257–258.

menetapkan komitmen organisasi.¹⁸ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi juga bergantung sejauh mana individu menyadari tanggung jawabnya. Kesadaran individu dianggap berkontribusi besar terhadap komitmen organisasi.

Islam sendiri meyakini bahwa kesadaran itu sangat penting. Ini karena kesadaran diri diperlukan untuk mencapai situasi kehidupan yang lebih baik. Oleh karena itu, memiliki kesadaran yang lebih tinggi berkaitan dengan tujuan hidup dan tugas hidup yang harus diselesaikan. Seperti firman Allah Swt. dalam *Q.S. ar-Ra'd/13: 11*.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا

مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ (١١)

*Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”*¹⁹

Berdasarkan ayat di atas, Allah Swt. menekankan bahwa kesadaran dirilah kunci utama mencapai tujuan yakni dengan menyadari kemampuan dan potensi diri. Dengan adanya tujuan, hendaknya seseorang merasakan adanya tanggung jawab dalam menjalani kehidupan, karena manusia tidak

¹⁸Riyadi dan Hasanah, “Pengaruh Kesadaran Diri dan Kematangan Beragama terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RSUD Tugurejo Semarang,” 109.

¹⁹Tim Asatiz Al-Quran Cordoba, *Al-Quran Perkata Warna (Metode atau Tata Cara Belajar Terjemah Al-Quran Kata Perkata)*, Cet. IV (Bandung: Cordoba, 2016), 250.

semata-mata diciptakan untuk memenuhi hawa nafsu belaka namun juga ada tanggung jawab atas kewajiban mengabdikan kepada Allah Swt. atau beribadah. Sebagaimana Allah Swt. sampaikan dalam *Q.S. adz-Dzariyat/51: 56*.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ (٥٦)

*Artinya: "Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku."*²⁰

Dalam menjalani kewajiban pengabdian atau ibadah maka Allah Swt. memberikan ganjaran atau balasan atas apa yang dikerjakan bahkan lebih dari apa yang diharapkan, Allah Swt. berfirman dalam *Q.S. an-Nur/24: 38*.

لِيَجْزِيَهُمُ اللَّهُ أَحْسَنَ مَا عَمِلُوا وَيَزِيدَهُم مِّن فَضْلِهِ ۗ وَاللَّهُ يَرْزُقُ مَن يَشَاءُ بِغَيْرِ حِسَابٍ (٣٨)

*Artinya: "(Meraka mengerjakan yang demikian itu) supaya Allah memberikan balasan kepada mereka (dengan balasan) yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan, dan supaya Allah menambah karunia-Nya kepada mereka. Dan Allah memberi rezeki kepada siapa yang dikehendaki-Nya tanpa batas."*²¹

Lebih lanjut, Allah Swt. berikan ganjaran atau balasan tersebut atas tanggung jawabnya di dunia sesuai dengan baik buruknya dalam perbuatannya. Allah Swt. berfirman dalam *Q.S. az-Zalzalah/99: 7-8*.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (٧) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (٨)

²⁰Tim Asatiz Al-Quran Cordoba, *Al-Quran Perkata Warna (Metode atau Tata Cara Belajar Terjemah Al-Quran Kata Perkata)*, 523.

²¹Tim Asatiz Al-Quran Cordoba, *Al-Quran Perkata Warna (Metode atau Tata Cara Belajar Terjemah Al-Quran Kata Perkata)*, 355.

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.”(7) “Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.”(8)²²

Seseorang akan bertanggung jawab atas apa yang harus dilakukan, menyadari apa keuntungan dan kerugian untuk dirinya maupun orang-orang dalam lingkaran pekerjaan, organisasi dan kehidupan bermasyarakat.

Menurut uraian di atas, untuk membuktikan secara empiris bahwa kesadaran diri dengan aspek mengenali emosi, pengakuan diri yang akurat dan kepercayaan diri memiliki pengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi, maka judul penelitian ini ialah “Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Organisasi UKK Pramuka Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin”.

B. Rumusan Masalah

Sebagaimana paparan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pengurus Unit Kegiatan Khusus Pramuka Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin (UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin)?
2. Bagaimana tingkat kesadaran diri pengurus Unit Kegiatan Khusus Pramuka Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin (UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin)?

²²Tim Asatiz Al-Quran Cordoba, *Al-Quran Perkata Warna (Metode atau Tata Cara Belajar Terjemah Al-Quran Kata Perkata)*, 599.

3. Bagaimana pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi pengurus Unit Kegiatan Khusus Pramuka Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin (UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin)?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat komitmen organisasi pengurus Unit Kegiatan Khusus Pramuka Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin (UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin).
2. Mengetahui tingkat kesadaran diri pengurus Unit Kegiatan Khusus Pramuka Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin (UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin).
3. Mengetahui pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi pengurus Unit Kegiatan Khusus Pramuka Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin (UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin).

D. Signifikansi Penelitian

Diharapkan pada penelitian ini, dapat memberikan manfaat pada 2 aspek, yaitu:

1. Manfaat Teoritis, memberikan kontribusi dan wawasan kepada ilmu pengetahuan, khususnya Psikologi Islam mengenai kesadaran diri terhadap komitmen organisasi.
2. Manfaat Praktis, memberikan kontribusi agar pembaca khususnya mahasiswa dapat mengaplikasikan kesadaran diri komitmen organisasi

yang dimasukinya. Menjadi sumber informasi bagi organisasi UKK Pramuka UIN Antasari mengenai pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen pengurusnya dan hal ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan pada organisasi tersebut.

E. Definisi Istilah

1. Kesadaran Diri

Menurut Goleman bahwa kesadaran diri dapat memahami perasaan pada setiap situasi, hal tersebut dapat memandu dalam membimbing dan pengambilan keputusan pada diri individu, mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dan memiliki tolak ukur yang realistis untuk kemampuan diri sendiri.²³ Jadi, dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri adalah proses membangun kemampuan diri dan kepercayaan diri melalui pengenalan emosi sehingga memunculkan tanggung jawab dan kemampuan untuk bekerja bersama orang lain secara efektif.

2. Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen, komitmen organisasi adalah suatu karakter hubungan anggota dengan organisasinya dan mempunyai indikator untuk selalu berada dalam organisasi.²⁴ O'Reilly menjelaskan

²³I Nyoman Oka Mudana, I Ketut Dharsana dan Kadek Suranata, "Penerapan Konseling Gestalt dengan Teknik *Reframing* untuk Meningkatkan Kesadaran Diri dalam Belajar Siswa Kelas VIII A1 SMP Negeri 4 Singaraja Tahun Ajaran 2013/2014," *Jurnal Bimbingan Konseling*, Vol. 2, No. 1, 2014, 2-3.

²⁴Andi Setiawan, "Analisis Pengaruh Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitment terhadap Kinerja," *Skripsi* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011), 6.

bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai ikatan antara seseorang dengan organisasi yang meliputi loyalitas, partisipasi, dan kepercayaan pada nilai-nilai organisasi.²⁵ Menurut Mowday, komitmen organisasi merupakan kekuatan identifikasi dan partisipasi pribadi dalam suatu organisasi, termasuk kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan yang tinggi untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, dan upaya tulus untuk memberi manfaat bagi organisasi.²⁶ Jadi, komitmen organisasi pada penelitian ini adalah ikatan jiwa seseorang terhadap organisasinya yang meliputi kesetiaan, kepercayaan dengan nilai dan tujuan organisasi, berpartisipasi dalam organisasi, selalu memiliki kemauan yang kuat untuk berada dalam organisasi dan upaya sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi.

3. Pengurus UKK Pramuka

Pengurus adalah penyelaras sekaligus pengaruh dalam sebuah lembaga atau organisasi.²⁷ UKK adalah singkatan dari unit kegiatan khusus. Pramuka adalah singkatan dari Praja Muda Karana, artinya anak muda yang suka bekerja. Pramuka adalah warga negara Indonesia yang sedang belajar ilmu kepramukaan dan menghidupkan satya dan darma

²⁵ S. Pantja Djati dan M. Khusaini, "Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja," *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1, 2003, 7.

²⁶ Sovyia Desianty, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang," *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi (JSMO)*, Vol. 2, No. 1, 2005, 4.

²⁷ Bella Aldila, "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Peranan Pengurus Badan Usaha Milik Pekon-Pekon Gisting Bawah Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus," *Skripsi* (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2017), 14.

dalam dirinya.²⁸ Pengurus UKK Pramuka dalam penelitian ini mengandung makna mahasiswa yang tergabung dalam kepengurusan Unit Kegiatan Khusus yang mengelola kegiatan-kegiatan yang menyangkut hal-hal tentang pramuka di dalamnya.

F. Penelitian Terdahulu

1. Agus Riyadi dan Hasyim Hasanah dari Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kesadaran Diri dan Kematangan Beragama terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RSUD Tugurejo Semarang” pada tahun 2015. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian adalah kesadaran diri dan kematangan beragama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Peneliti adalah terletak pada subjek dan variabel bebas, pada penelitian ini subjeknya adalah karyawan RSUD Tugurejo Semarang. Sedangkan subjek Peneliti adalah mahasiswa UIN Antasari yang tergabung dalam UKK Pramuka. Pada penelitian ini menggunakan dua variable bebas yaitu kesadaran diri dan kematangan beragama. Sedangkan variable bebas yang digunakan peneliti hanya satu yaitu kesadaran diri. Persamaan pada penelitian ini terletak pada

²⁸Saipul Ambri Damanik, “Pramuka Ekstrakurikuler Wajib di Sekolah,” *Jurnal Ilmu Keolahragaan*, Vol. 13, No. 2, 2014, 16.

salah satu variabel bebasnya yaitu kesadaran diri dan juga pada variabel terikatnya komitmen organisasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Lisnaifahsya Ghina Sa'diyah dari Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim di Malang yang berjudul "Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi Musyrifah BTQ (Bait Tahfizh Al-Qur'an), dengan Kesadaran Diri sebagai variabel mediasi". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi. Hasil dari penelitiannya adalah dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap kesadaran diri. Kemudian, kesadaran diri memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Jadi, kesadaran diri merupakan perantara terjadinya pengaruh antara dukungan sosial terhadap komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Peneliti adalah terletak pada variabel bebasnya yaitu dukungan sosial dan kesadaran diri sebagai tambahan variabel mediasi. Sedangkan penelitian Peneliti variabel bebasnya adalah kesadaran diri. Pada penelitian tersebut subjeknya adalah Musyrifah BTQ (Bait Tahfizh Al-Qur'an). Sedangkan subjek Peneliti adalah mahasiswa UIN Antasari yang tergabung dalam UKK Pramuka. Persamaan pada penelitian ini adalah variabel terikatnya yaitu komitmen organisasi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Agoes Dariyo pada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara Jakarta yang berjudul "Peran *Self-Awareness* dan *Ego Support* terhadap Kepuasan Hidup Remaja Tionghoa". Penelitian menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan metode

regresi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *self-awareness* terhadap kepuasan hidup, ada pengaruh *ego support* terhadap kepuasan hidup, dan secara bersama-sama ada pengaruh *self-awareness* dan *ego support* terhadap kepuasan hidup. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Peneliti adalah terletak pada subjek, variabel bebas dan variabel terikat, pada penelitian ini subjeknya adalah Remaja Tionghoa. Sedangkan subjek Peneliti adalah mahasiswa UIN Antasari yang tergabung dalam UKK Pramuka. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu *Self-Awareness* dan *Ego Support*. Sedangkan variabel bebas yang digunakan peneliti hanya satu yaitu kesadaran diri. Variabel terikat pada penelitian ini ialah kepuasan hidup, sedangkan variabel terikat pada penelitian peneliti ialah komitmen organisasi. Persamaan pada penelitian ini terletak pada salah satu variabel bebasnya yaitu kesadaran diri.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Laila Maharani dan Meri Mustika di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Bandar Lampung, berjudul “Hubungan *Self Awareness* dengan Kedisiplinan Peserta Didik Kelas VIII di SMP Wiyatama Bandar Lampung (Penelitian Korelasional Bidang BK Pribadi)”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan metode *cross-sectional*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran diri berkaitan erat dengan kedisiplinan. Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian peneliti adalah subjek dan variabel terikat. Pada penelitian ini subjeknya adalah siswa VIII SMP Wiyatama Bandar

Lampung. Sedangkan subjek Peneliti adalah mahasiswa UIN Antasari yang tergabung dalam UKK Pramuka. Variabel terikat pada penelitian ini ialah kedisiplinan, sedangkan variabel terikat pada penelitian peneliti ialah komitmen organisasi. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel bebasnya yaitu kesadaran diri.

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono hipotesis adalah jawaban tidak tetap atas suatu rumusan masalah penelitian yang dipaparkan dalam rupa kalimat pernyataan.²⁹ Berdasarkan pada uraian latar belakang, penelitian terdahulu dan teori-teori pendukung, maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah kesadaran diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah hasil penelitian ini, maka peneliti menyusun dan membagi penulisannya menjadi lima bab, yaitu:

1. Bab pertama adalah pendahuluan, peneliti menjelaskan latar belakang masalah dengan memberikan beberapa alasan untuk topik tersebut. Setelah itu diperkuat dengan rumusan masalah, pengertian dan tujuan

²⁹Peni Tunjungsari, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung," *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, Vol. 1, No. 1, 2011, 8.

penelitian, pengertian operasional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan sistem penulisan.

2. Bab kedua menjelaskan landasan teori masing-masing variabel penelitian dan membahas pengaruh mengenai pengaruh kesadaran diri dengan komitmen organisasi dan mahasiswa pengurus UKK Pramuka UIN Antasari.
3. Bab ketiga yaitu uraian metode penelitian, meliputi jenis penelitian yang dilakukan, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, alat penelitian, validitas dan reliabilitas, teknik pengolahan dan analisis data, serta proses penelitian. yaitu skala pembuatan alat penelitian seperti kesadaran diri dan komitmen organisasi.
4. Bab keempat berisi tentang laporan penelitian, gambaran lokasi penelitian, uji validitas dan reliabilitas, analisis data penelitian, dan pembahasan yang berkaitan dengan masalah penelitian
5. Bab kelima, yaitu bab terakhir dalam penelitian. Membahas tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran dari peneliti untuk penelitian berikutnya.