

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan penggabungan dari macam-macam materi komponen yang mempunyai kaitan antara satu sama lain serta mempunyai arah tujuan yang sama, setiap organisasi memiliki visi, misi, budaya serta iklim organisasi yang sangat menentukan bagaimana perilaku organisasi tersebut. Walaupun tiap-tiap organisasi mempunyai karakteristik yang khusus, namun semua organisasi sama-sama memiliki satu tujuan, struktur, serta proses untuk mengkoordinasi setiap kegiatan.¹ Stephen P. Robbins mengartikan organisasi sebagai suatu kesatuan sosial yang di bentuk secara sadar, memakai suatu batas yang relatif dapat dipahami, dan bekerja atas dasar untuk menggapai suatu tujuan bersama ataupun tujuan tertentu.²

Adapun fungsi dibentuknya sebuah organisasi menurut Aditama yaitu pertama fungsi pedoman, di mana setiap anggota organisasi akan memiliki arah tujuan yang jelas, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, serta pedoman dalam melaksanakan setiap aktivitas di organisasi tersebut,

¹Rahmi Yuliana, "Peran komunikasi dalam organisasi," *Jurnal STIE Semarang* Volume 4, Nomer 3 Oktober 2012, 53.

²Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*, Cetakan Pertama (AE Publishing, 2020), 44.

kedua fungsi legitimasi, di mana dengan kejelasan dan pengakuan dari setiap proses atau tahapan yang dilalui dalam mencapai tujuan organisasi, akan memberikan rasa nyaman, tenang, yakin dan dukungan sehingga dapat memaksimalkan segala aktivitas yang dilakukan, ketiga fungsi standarisasi, di mana dalam sebuah organisasi diharuskan setiap tindakan yang dilakukan anggota harus terstandarisasi sehingga nantinya akan memiliki persamaan hasil dari kualitas yang diharapkan oleh organisasi, keempat fungsi motivasi, biasanya dalam setiap organisasi akan memberikan motivasi kepada anggotanya yang bertujuan agar setiap anggota semangat dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawab di organisasi, kelima fungsi rasionalisasi, di mana tujuan organisasi diperlukan supaya anggota organisasi bisa tetap fokus untuk berpikir secara rasional dalam mencapai tujuan organisasi bersama.³ Di dalam setiap organisasi tentu diuntut agar mampu mengoptimalkan sumber daya manusia serta sistem yang ada organisasinya.

Adapun salah satu sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi kampus adalah mahasiswa, mahasiswa memiliki peran penting untuk mengembangkan sebuah organisasi yang ada di lingkungan kampus, organisasi ini biasanya sering disebut dengan organisasi intra kampus, yaitu organisasi mahasiswa yang erat kaitannya dengan identitas kampus atau universitas serta mempunyai kedudukan yang resmi di lingkungan perguruan tinggi. Organisasi ini terdiri dari berbagai macam jenis,

³Roni Angger Aditama, 44–46.

diantaranya HIMA (Himpunan Mahasiswa), BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) atau DEMA (Dewan Eksekutif Mahasiswa), dan UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) baik yang berada di tingkat universitas maupun di tingkat fakultas.⁴

Diantara berbagai jenis organisasi di atas salah satunya adalah UKM yang berada di kampus UIN Antasari Banjarmasin dan berada di dalam ruang lingkup Fakultas Ushuluddin dan Humaniora yaitu Lembaga Dakwah Kampus Al Ihsan atau di singkat menjadi LDK Al Ihsan. LDK Al Ihsan merupakan sekumpulan orang-orang dikalangan mahasiswa yang berada dalam sebuah wadah atau tempat yang bergerak dalam bidang dakwah islam dan berada di lingkungan kampus, segmentasi gerakan dakwahnya meliputi kampus, mahasiswa, dan seluruh civitas akademika yang ada di kampus.⁵ LDK Al Ihsan sendiri didirikan pada tanggal 22 Oktober 1998, pendiri LDK Al Ihsan tidak diketahui karena UKM ini sempat terhenti selama beberapa periode, kemudian LDK kembali bangkit dan berjalan lagi pada tahun 2014. Sejak itu perkembangan kegiatan-kegiatan yang ada di LDK terus meningkat, bahkan saat ini meskipun dalam masa pandemi kegiatan-kegiatan yang ada di LDK Al Ihsan tetap berjalan seperti biasa tetapi tidak dilakukan secara tatap muka melainkan hanya melalui media online dan diantara kegiatannya adalah habsyi,

⁴Ratih Kartika, *Mahasiswa Diatas Rata-rata* (PT Elex Media Komputindo, 2020), 32.

⁵Nur Rofiq dan Indira Swasti Gama Bhakti, "Persepsi mahasiswa aktivitas lembaga dakwah kampus universitas tidar tentang empat pilar berbangsa daan bernegara, serta gerakan islam radikal," *Jurnal Pendidikan Islam* Volume 7 Nomer 2 (2018), 499.

tadarus online, tahsin Al Quran dan mengadakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan islami lainnya.⁶

Untuk melakukan kegiatan-kegiatan tersebut tentunya harus terjalin koordinasi maupun hubungan yang baik antar pemimpin dan anggota maupun anggota dengan sesama anggota, dengan adanya hubungan yang baik akan membuat para anggota merasa nyaman dan memunculkan rasa berkomitmen untuk organisasinya. Konsep komitmen organisasi memiliki kaitan yang erat dengan tingkat keterlibatan individu dengan organisasi serta ingin tetap berada di organisasi tersebut. Pandangan ini lebih ditegaskan oleh Wesson dkk bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kemauan pada sebagian individu untuk terus bertahan dalam sebuah organisasi.⁷

Penjelasan tersebut dapat diartikan jika seseorang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang baik maka akan lebih memilih untuk tetap bertahan dan ikut serta berpartisipasi dalam setiap kegiatan organisasinya, adanya komitmen organisasi pada diri seseorang dapat terlihat dari seberapa lama dia mampu bertahan dalam sebuah organisasi. Selaras dengan hasil wawancara awal peneliti dengan salah satu pengurus bahwa pada organisasi LDK Al Ihsan sendiri mempunyai banyak anggota pengurus pada awal periode 2019/2020 dan terus bertambah sampai saat

⁶WA, Wakil Ketua Umum LDK Al Ihsan, "Wawancara Pribadi, Via Whatsapp" 10 Juli 2020.

⁷Colquit, Jason A. Lepine, dan Michael J.Wesson, *Organizational Behavior* (New York: Mc Graw-Hill, 2011), 35.

ini, keinginan untuk tetap bertahan sampai akhir kepengurusan disebabkan oleh perasaan nyaman kepada semua anggota maupun dengan pimpinan yang memiliki sikap cerdas dalam hal menjalankan tanggung jawabnya di organisasi serta mampu menjaga hubungan baik kepada semua anggota. Maka dapat digambarkan bahwa komitmen yang terlihat adalah anggota tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena sudah merasa nyaman dengan sesama anggota maupun pimpinan yang mampu mengayomi dan memiliki sikap yang cerdas dalam menjalankan tanggung jawabnya di organisasi serta mampu menjaga hubungan baik dengan semua anggota.⁸

Adapun ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang antara lain usia, kedudukan dalam sebuah organisasi, nilai, dukungan serta gaya kepemimpinan,⁹ dalam hal ini gaya kepemimpinan tentu berpengaruh terhadap komitmen organisasi seseorang, adapun salah satu gaya kepemimpinan yang mencakup semua aspek yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya adalah gaya kepemimpinan kenabian/profetik. Kepemimpinan kenabian atau bisa disebut dengan kepemimpinan profetik merupakan konsep serta praktik yang di dapat melalui kepemimpinan Nabi Muhammad Saw, sahabat dan para

⁸WA, Wakil Ketua Umum LDK Al Ihsan, "Wawancara Pribadi, Via Watsapp" 10 Juli 2020.

⁹Riki Sanjaya Lubis, "Hubungan Antara Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan MTS di Desa TanjungBalai," *Skripsi*, Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Medan 2017, 19.

penerusnya yang utama dalam hal membangun masyarakat yang baru yang berlandaskan atas dasar keyakinan tentang kesatuan penciptaan, pemeliharaan, dan penghambaan alam semesta termasuk manusia kepada Allah.¹⁰ Kepemimpinan nabi dan rasul dijunjung dengan sifat-sifat yang sangat terpuji antara lain shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah¹¹. Dalam *Q.S. Al Anbiya/21: 107* Allah Swt berfirman :


 وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

*Artinya: dan Tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam.*¹²

Ayat tersebut menjelaskan bahwa nabi dan rasul di turunkan ke muka bumi sebagai pemimpin yang rahmatan lil alamin untuk semua umat manusia.¹³ Maka dari itu sebagai seorang individu yang menjadi pemimpin tentunya mampu membawa perubahan pada hal-hal baik dan bertanggung jawab pada setiap organisasi seperti halnya dengan kepemimpinan yang ada pada diri Nabi Muhammad Saw. Menurut kepemimpinan dalam islam ini tentunya seorang pemimpin yang baik akan menerapkan sifat-sifat terpuji yang ada pada nabi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya agar para anggota tetap bertahan dan memiliki rasa komitmen organisasi diorganisasi tersebut.

¹⁰Bachtiar Firdaus, *Seni Kepemimpinan Para Nabi* (PT Elex Media Komputindo, 2016), 257.

¹¹Syamsudin, “Kepemimpinan Profetik (Telaah kepemimpinan umar bin khatib dan umar bin abdul aziz)” (Tesis, Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2015), 54.

¹²*Al-Qur'an dan Terjemah untuk Wanita* (JABAL, 2010), 331.

¹³Syamsudin, “Kepemimpinan Profetik (Telaah kepemimpinan umar bin khatib dan umar bin abdul aziz),” 40.

Hal ini diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Fryda Elsintania dan Puti Archianti yang hasil penelitiannya menyatakan kepemimpinan kenabian berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai R sebesar 0,412 serta R^2 0,170, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kenabian memberikan sumbangan nilai terhadap komitmen organisasi sebesar 17,0%.¹⁴ Selain kepemimpinan kenabian kondisi di dalam lingkungan organisasi tentu juga mempengaruhi kenyamanan setiap anggota untuk tetap bertahan di organisasinya, bagaimana gaya kepemimpinan dan koordinasi antar setiap anggota akan membentuk yang namanya iklim organisasi. Iklim organisasi ialah anggapan atau persepsi setiap anggota organisasi dan bagaimana perasaan anggota organisasi terhadap elemen yang terdapat di organisasi sebagai kesepakatan para anggota terkait kunci suatu organisasi yang terdiri dari sistem, aplikasi serta gaya kepemimpinan.¹⁵

Garg dan Rastogi menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan perasaan yang didapatkan dari rancangan fisik organisasi, cara saat setiap anggota berkomunikasi dengan anggota lainnya dan bagaimana mereka menghubungkan diri ke anggota lainnya.¹⁶ Patterson mengemukakan bahwa terdapat empat aspek dalam iklim organisasi yaitu hubungan

¹⁴Fryda Elsintania dan Puti Archianti, "Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi," *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi* Volume 2, Nomer 1 (2016), 47.

¹⁵Erika Setyanti Kusumaputri, *Komitmen pada perubahan organisasi (Perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*, Ed I Cet I (Deepublish, 2018), 97.

¹⁶Erika Setyanti Kusumaputri, *Komitmen pada perubahan organisasi (Perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*, 96.

manusia, proses internal, tujuan rasional dan sistem terbuka.¹⁷ Selaras dengan aspek iklim organisasi tersebut, dan dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu anggota LDK Al Ihsan menyebutkan bahwa salah satu alasan bertahan di sana karena merasa nyaman dan sudah terjalin hubungan kekeluargaan antar sesama anggota maupun dengan pemimpin, serta sama-sama memberikan dukungan dan solusi untuk memecahkan masalah dalam organisasi, meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam setiap organisasi pasti terjadi suatu konflik namun dengan adanya rasa komitmen untuk bertanggung jawab terhadap organisasi akan membuat seseorang tetap bertahan disana.¹⁸

Berdasarkan hasil penelitian Ni Luh Putu Suarningsih dkk di dapatkan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang positif baik pada komitmen organisasional.¹⁹ Dari hasil penelitian tersebut dapat di lihat bahwa iklim organisasi memang berpengaruh baik terhadap komitmen organisasi setiap individu. Dalam hal ini iklim organisasi berkaitan langsung dengan lingkungan yang ada di organisasi yang dapat mempengaruhi atau dapat memberikan keterikatan bagi setiap orang yang berada di organisasi tersebut. Maka, ada kaitan khususnya sebagai umat manusia yang berakidah islam, Allah Swt berfirman dalam *Q.S. Al Qashash/28: 77*

¹⁷Malcolm Patterson, et al, "Development & Validation Of An Organizational Climate Measure," Aston University 2004, 8–9.

¹⁸F, Anggota LDK Al Ihsan, "Wawancara Pribadi, Via Whatsapp" 10 Juli 2020.

¹⁹Ni Luh Putu Suarningsih, Arief Alamsyah, dan Armanu Thoyib, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Kaaryawan Di Rumah Sakit," *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 2, Nomer 2 (Juni 2013), 236.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ
 الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي
 الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.²⁰

Berdasarkan ayat di atas menurut tafsir al misbah, dari kata berbuat baiklah atau baik yang berarti segala sesuatu yang dapat disentuh oleh kebaikan bermula dari lingkungan, harta benda, tumbuh-tumbuhan, binatang, manusia, baik orang lain maupun diri sendiri, bahkan terhadap musuh sekalipun.²¹ Maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pentingnya berbuat baik terhadap lingkungan sekitar dan orang-orang yang ada di dalamnya sehingga nantinya akan menimbulkan hubungan yang baik pula serta kondisi lingkungan yang kondusif. Meskipun dalam ayat di atas kata lingkungan tidak disebutkan secara langsung namun Al-Qur'an meyinggung dan memberikan perhatian tentang lingkungan sebagai gambaran suatu tempat. Semacam dalam menjelaskan tentang tempat tinggal manusia kebanyakan, disebut dengan al-qaryah serta diulang

²⁰Al-Qur'an dan Terjemah untuk Wanita, 394.

²¹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah (Pesan Kesan dan Keresasian al-Qur'an)* (Jakarta: Lentera Hati, 2012), 666.

sebanyak 52 kali dalam Al-Qur'an yang dikaitkan dengan perilaku orang-orang di dalamnya.²² Berarti dalam islam sendiri memandang bahwa lingkungan bisa mempengaruhi perilaku maupun mengubah tingkah laku setiap individu, termasuk lingkungan dalam ruang lingkup organisasi yang dapat membuat seseorang memilih keluar atau bertahan di organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan uraian latar belakang di atas maka dalam hal ini peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Peran Kepemimpinan Kenabian dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan dalam latar belakang, maka peneliti menetapkan beberapa rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat peran antara kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?

²²Aswadi Lubis, “Kepuasan Kerja Dilihat Dari Iklim Organisasi,” *Jurnal Yurisprudentia* Volume 1, Nomer 1 (2015), 7.

2. Apakah terdapat peran antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?
3. Apakah terdapat peran antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?
4. Bagaimana tingkat kepemimpinan kenabian pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?
5. Bagaimana tingkat iklim organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?
6. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?

C. Tujuan dan Signifikan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di sebutkan di atas maka tujuan penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan menjelaskan peran kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

2. Mengidentifikasi dan menjelaskan peran iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.
3. Mengidentifikasi dan menjelaskan peran antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.
4. Mengidentifikasi dan menjelaskan bagaimana tingkat kepemimpinan kenabian pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?
5. Mengidentifikasi dan menjelaskan bagaimana tingkat iklim organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?
6. Mengidentifikasi dan menjelaskan bagaimana tingkat komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?

Selain untuk mencapai tujuan yang di inginkan peneliti juga berharap dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi pada keilmuan psikologi khususnya psikologi islam dalam

minat bidang psikologi industri dan organisasi akan seberapa besar peran kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi bagi setiap organisasi, serta dalam bidang apapun yang terpaut dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi organisasi LDK Al Ihsan, Penelitian ini diharapkan agar dapat bermanfaat bagi organisasi LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin untuk dapat melihat komitmen organisasi pada setiap pengurus di lihat dari kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi yang paling mempengaruhi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya serta pembaca dalam mengetahui pengaruh kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi yang lain.

D. Definisi Operasional

Agar lebih memperjelas penelitian ini, maka peneliti membuat definisi operasional terkait dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kenabian

Kepemimpinan kenabian atau bisa disebut dengan kepemimpinan profetik merupakan konsep serta praktik yang di dapat melalui kepemimpinan Nabi Muhammad Saw, para sahabat dan juga para penerusnya yang utama dalam hal membangun masyarakat yang baru yang berlandaskan atas dasar keyakinan tentang kesatuan penciptaan, pemeliharaan, dan penghambaan alam semesta termasuk manusia kepada Allah.²³ Menurut Budiharto dan Himam kepemimpinan kenabian adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengontrol dirinya sendiri serta dalam mempengaruhi orang lain dengan ikhlas untuk mencapai tujuan bersama sebagaimana yang dilakukan oleh para nabi.²⁴

Kepemimpinan kenabian pada penelitian ini menggunakan aspek empat komponen dasar sifat kenabian menurut Budiharto dan Himam yaitu shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah.²⁵ Kepemimpinan kenabian dalam penelitian ini bisa diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam sebuah organisasi untuk mempengaruhi orang lain dengan berlandaskan sifat-sifat nabi dan rasul.

²³Bachtiar Firdaus, *Seni Kepemimpinan Para Nabi*, 257.

²⁴Sus Budiharto, "Developing Prophetic Leadership," Islamic University Of Indonesia, Yogyakarta 2011, 5.

²⁵Sus Budiharto dan Fathul Himam, "Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik," *Jurnal Psikologi* Volume 33, Nomer 2 (2006), 133–146.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu perasaan maupun persepsi dari setiap anggota yang bisa berubah sewaktu-waktu serta dari satu anggota ke anggota yang lain.²⁶ Patterson et al mendefinisikan iklim organisasi sebagai mewakili persepsi anggota tentang bagaimana kebijakan, praktik dan prosedur organisasi, serta bagaimana pola interaksi, perilaku akan datang yang mendukung inovasi dan layanan sebuah organisasi.²⁷

Iklim organisasi pada penelitian ini menggunakan dimensi menurut Patterson, et al yaitu hubungan manusia, proses internal, sistem terbuka, dan tujuan rasional.²⁸ Dalam penelitian ini iklim organisasi dapat diartikan sebagai persepsi yang dimiliki setiap anggota terhadap suatu organisasi yang dapat mempengaruhi situasi atau kondisi di organisasi tersebut.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah kekuatan yang mempunyai sifat relatif dan ada paada setiap individu dalam kegiatannya di organisasi, menerima semua nilai dan bersedia berada di dalam sebuah organisasi

²⁶Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pertama (Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), 66.

²⁷M. G Patterson dan Et al, "Validiting The Organizational Climate Measure: Links to Managerial Practices, Productivity, and Innovation," *Journal Of Organizational Behavior* 26 (2005), 381.

²⁸Malcolm Patterson, et al, "Development & Validation Of An Organizational Climate Measure," 8–9.

guna mencapai tujuan organisasi tersebut.²⁹ Steers dan Porter menyatakan adanya komitmen organisasi di lihat dari loyalitasnya terhadap organisasi dengan adanya niat untuk terus bertahan disana serta kemauan untuk bisa menerima nilai-nilai yang ada dalam organisasi.³⁰

Komitmen organisasi pada penelitian ini menggunakan aspek menurut Steers, yaitu identifikasi, keterlibatan, serta loyalitas terhadap organisasinya.³¹ Dalam penelitian ini komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keinginan seseorang atau anggota untuk tetap berada dalam sebuah organisasi dengan menjaga hubungan baik antar sesama anggota maupun pemimpin.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Agsita Lara Safitri Garnis pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Y PT. Indomarco Prismatama Kota Semarang”. Dengan memakai metode penelitian kuantitatif dan di dapatkan hasil yang menyatakan seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang artinya membuktikan adanya korelasi positif antara

²⁹Friska Mastarida dan Astri Rumondang, dkk, *Service Management*, Cetakan I (Yayasan Kita Menulis, 2020), 82.

³⁰Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi* (Nas Media Pustaka, 2018), 15.

³¹Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, *Dasar-dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), 175.

iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Adapun persamaan penelitian ini terdapat pada variabel bebas iklim organisasi dan variabel terikat komitmen organisasi. Sementara itu perbedaan penelitian ini terletak pada subjek dan variabel bebas, karena penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu iklim organisasi dan subjek yang diambil pada karyawan generasi Y PT. Indomarco Prismatama kota Semarang.³² Sedangkan dalam penelitian ini memakai dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi serta subjek yang dipilih adalah pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Suarningsih, Arief Alamsyah dan Armanu Thoyib pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan cross sectional, hasil penelitian menyebutkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang baik terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Adapun persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebas iklim organisasi dan variabel terikat komitmen organisasional. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini terletak pada subjek, variabel bebas dan variabel terikat, karena pada penelitian

³²Agsita Lara Safitri Garnis, “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Y PT. Indomarco Prismatama Kota Semarang,” *Skripsi*, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta 2018.

terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu iklim organisasi dan menggunakan dua variabel terikat yaitu komitmen organisasional dan kinerja karyawan serta subjek yang di pilih adalah karyawan rumah sakit.³³ Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi dan satu variabel terikat yaitu komitmen organisasi serta subjek yang dipilih adalah pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fryda Elsintania dan Puti Archianti pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi”. Metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan kenabian dan etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan sumbangan nilai sebesar 0,218 atau 21,8% dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Adapun persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel bebas yaitu kepemimpinan kenabian dan variabel terikat komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini terletak pada subjek dan variabel bebas, karena pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kenabian dan etos kerja islami.³⁴ Sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan

³³Ni Luh Putu Suarningsih, Arief Alamsyah, dan Armanu Thoyib, “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Kaaryawan Di Rumah Sakit.”

³⁴Fryda Elsintania dan Puti Archianti, “Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi.”

kenabian dan iklim organisasi serta subjek yang dipilih adalah pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Riki Sanjaya Lubis pada tahun 2017 dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Di MTS Kota Tanjungbalai”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa diperoleh koefisien hubungan sebesar 0,560 dengan signifikan $p = 0.001 < 0,050$. Artinya ada hubungan positif antara kepemimpinan profetik dengan komitmen organisasi. Adapun persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel bebas dan terikat yaitu kepemimpinan profetik dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini terletak pada subjek dan variabel bebas, karena pada penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel yaitu kepemimpinan kenabian dan komitmen organisasi.³⁵ Sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi serta subjek yang dipilih adalah pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin.

³⁵Riki Sanjaya Lubis, “Hubungan Antara Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Di Mts Kota Tanjungbalai,” *Skripsi*, Universitas Medan Area, Medan 2017.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah prediksi atau perkiraan sementara atas pernyataan penelitian ini yang nanti akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang telah di didapatkan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Alternative (H_a)
 - a. Terdapat peran antara kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
 - b. Terdapat peran antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
 - c. Terdapat peran antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
2. Hipotesis Nol (H_0)
 - a. Tidak terdapat peran antara kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Al

Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

- b. Tidak terdapat peran antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
- c. Tidak terdapat peran antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

G. Sistematika Penulisan

Agar lebih mempermudah penyusunan dalam penulisan penelitian, maka di olah sistematika penelitian sebagai berikut:

1. Bab I, terdiri dari pendahuluan yang di dalamnya mencakup penjelasan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian ini serta sistematika penulisan.
2. Bab II, terdapat landasan teori yang berisi penjelasan mengenai variabel-variabel penelitian ini yaitu kepemimpinan kenabian, iklim

organisasi dan komitmen organisasi serta komponen-komponen variabel.

3. Bab III, memuat metode penelitian yang di dalamnya terdapat jenis penelitian, lokasi yang di pilih, subjek dan objek, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, desain pengukuran yang terdiri dari validitas dan reliabilitas, analisis data serta prosedur penelitian yang dilakukan.
4. Bab VI, terdiri dari hasil dan pembahasan yang di dalamnya memuat gambaran umum tentang lokasi penelitian, analisis data serta pembahasan mengenai masalah penelitian dan hasil data-data yang sudah di analisis.
5. Bab V, yaitu kesimpulan serta saran sebagai penutup sesuai pembahasan yang telah dijelaskan oleh peneliti.