

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan tinggi mempunyai peranan penting dalam melahirkan generasi muda yang baik dan mempunyai tekad yang kuat serta mempunyai nilai-nilai keislaman. Salah satu universitas terbaik yang menawarkan program psikologi Islam di Indonesia adalah Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin. Dalam konteks UIN Antasari Banjarmasin, terdapat organisasi mahasiswa yang menjadi duta dari program studi Psikologi Islam, yang dikenal sebagai Duta Psikologi Islam.

Duta Psikologi Islam merupakan *Brand Ambassador* Prodi Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin yang bertugas sebagai *role model* mahasiswa Prodi Psikologi Islam di UIN Antasari Banjarmasin membantu dalam hal pengenalan Prodi Psikologi Islam di dalam kampus maupun di luar kampus. Duta Psikologi Islam terbentuk dari tahun 2019 dengan berbagai macam seleksi hingga terpilih tiga pasang duta. Seleksi pemilihan Duta Psikologi Islam selalu diadakan setiap tahunnya oleh Himpunan Mahasiswa Prodi Psikologi Islam yang ditujukan kepada mahasiswa Psikologi Islam yang berminat menjadi *Brand Ambassador* Psikologi Islam sebagai cerminan mahasiswa Psikologi Islam, masa jabatan Duta Psikologi Islam selama satu periode dan selalu berganti setiap tahunnya.

Duta Psikologi Islam sekarang sudah ada lima generasi berawal dari tahun 2019 sampai sekarang setiap periodenya. Duta Psikologi Islam yang peneliti teliti adalah Duta Psikologi Islam generasi ketiga yang terpilih di tahun 2021 sampai 2022. Duta Psikologi Islam terdiri dari enam orang dengan total tiga laki-laki dan tiga perempuan menjadi tiga pasangan dengan enam jabatan sebagai Duta Psikologi Islam Putra, Duta Psikologi Islam Putri, Wakil 1 Duta Psikologi Islam Putra, Wakil 1 Duta Psikologi Islam Putri, Wakil 2 Duta Psikologi Islam Putra dan Wakil 2 Duta Psikologi Islam Putri. Peneliti meneliti generasi ketiga karena pada saat pemilihan Duta Psikologi Islam generasi ketiga peneliti menjadi bagian Himpunan Mahasiswa Prodi Psikologi Islam periode 2021-2022 sehingga peneliti mengetahui proses pemilihan Duta Psikologi Islam generasi ketiga untuk memudahkan peneliti mengobservasi Duta Psikologi Islam generasi ketiga.

Sebagai contoh, beberapa perguruan tinggi memiliki program Duta Kampus yang merupakan kelompok mahasiswa yang mewakili institusi tersebut dalam berbagai kegiatan, baik di dalam maupun di luar kampus. Meskipun mereka mungkin tidak membentuk organisasi formal, mereka tetap memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu, seperti menyampaikan informasi tentang kampus, menjadi perwakilan dalam acara-acara resmi, dan berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan masyarakat.

Alasan mengapa Duta Kampus dapat dianggap sebagai suatu bentuk organisasi Duta Kampus biasanya memiliki tujuan bersama, seperti meningkatkan citra perguruan tinggi, mempromosikan kegiatan akademis, dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial. Meskipun tidak selalu formal, Duta Kampus bisa memiliki

struktur internal dengan peran dan tanggung jawab yang terdefinisi untuk setiap anggota. Mereka sering terlibat dalam berbagai kegiatan rutin seperti tur kampus, sesi informasi, dan acara promosi, yang memerlukan koordinasi dan organisasi. Beberapa institusi mungkin memiliki proses pemilihan dan pelatihan untuk menjadi Duta Kampus, menambah aspek organisasional pada perannya. Dan Duta Kampus biasanya berinteraksi dengan pihak eksternal, seperti calon mahasiswa, sekolah-sekolah, dan masyarakat umum, menunjukkan fungsi perwakilan. Meskipun bisa ada variasi dalam struktur dan tingkat formalitas, Duta Kampus sering kali mencerminkan organisasi informal yang memiliki tujuan bersama dalam mempromosikan dan mewakili institusi pendidikan mereka.

Dedikasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk mengambil keputusan, bekerja keras, berkorban dan memikul tanggung jawab untuk mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi yang telah ditentukan atau disetujui. Dedikasi memegang peranan penting terutama dalam pekerjaan seseorang. Sebab, terdapat komitmen yang menjadi pedoman dan mendorong mereka untuk lebih baik dalam menunaikan tanggung jawabnya. Namun kenyataannya, banyak organisasi yang kurang memperhatikan partisipasi anggotanya sehingga berdampak pada buruknya kinerja.

Saat merekrut organisasi, kita harus memilih kandidat yang memiliki sedikit minat terhadap perusahaan tersebut. Hal ini untuk mengidentifikasi sejak dini anggota yang buruk agar tidak terjadi sesuatu yang dapat merugikan organisasi. Dengan partisipasi yang besar maka anggota organisasi akan betah berada di tempat kerja dan akan terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Partisipasi

melibatkan hubungan baik dengan lingkungan sehingga individu bersedia memberikan sesuatu dari dirinya untuk berkontribusi pada kesejahteraan lingkungan.<sup>1</sup>

Dalam Al-Quran, konsep komitmen, kesetiaan, dan integritas tercermin dalam berbagai ayat yang mengajarkan umat Islam untuk mematuhi janji, menjaga kepercayaan, dan melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Salah satu ayat yang mengandung makna komitmen adalah Q.S. *Al-Baqarah/2* : 177 yang berbunyi :

لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ  
وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ ۚ وَآتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ  
وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ ۚ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ ۚ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا ۚ وَالصَّابِرِينَ فِي  
الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا ۚ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ

Artinya: “Kebajikan itu bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat, melainkan kebajikan itu ialah (kebajikan) orang yang beriman kepada Allah, hari Akhir, malaikat-malaikat, kitab suci, dan nabi-nabi; memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat, anak yatim, orang miskin, musafir, peminta-minta, dan (memerdekakan) hamba sahaya; melaksanakan salat; menunaikan zakat; menepati janji apabila berjanji; sabar dalam kemelaratan, penderitaan, dan pada masa peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa..”(Q.S. *Al-Baqarah/2* : 177).

Ayat ini menekankan pentingnya kesetiaan terhadap janji, integritas, dan komitmen terhadap nilai-nilai moral dan agama dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam membantu sesama, beribadah, dan menjalankan tanggung jawab sosial.

Komitmen berasal dari bahasa Latin (*committit to bind entustthe state of being obligated or emotionally impelled*) terikat pada keadaan diperintahkan atau

---

<sup>1</sup> Azis Rahmat Ma'rufi & Choirul Anam, “Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi”, (Jurnal Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan 08 Agustus, 2019). 442-443

dimotivasi dan merupakan keyakinan yang mengikat kuat (akad) dan menyebabkan perilaku ke arah tertentu yang ditentukan (i'tikad).<sup>2</sup> Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. al-Maidah/5 : 1 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ  
وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

*Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji. Dihalalkan bagimu hewan ternak, kecuali yang akan disebutkan kepadamu (keharamannya) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berihram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki." (QS. al-Maidah/5 : 1).*

Pada ayat ini, Allah memerintahkan semua orang beriman untuk menaati perjanjian tentang kesetiaan kepada Allah dan perjanjian yang dibuat antar manusia, termasuk perdagangan.<sup>3</sup> Komitmen diartikan sebagai perilaku anggota yang memiliki organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian misi, nilai, dan tujuan perusahaan. Tingkat komitmen baik dari manajemen maupun anggota sangat penting karena komitmen ini menciptakan lingkungan kerja yang profesional.<sup>4</sup> Seseorang yang bergabung dalam suatu komunitas harus berafiliasi dengan komunitas tersebut. Komitmen organisasi tidak hanya berarti kesetiaan yang tak tergoyahkan, tetapi juga mencakup hubungan nyata dan keinginan anggota untuk memberikan kontribusi nyata kepada organisasi. Semakin tinggi keterlibatannya,

---

<sup>2</sup> Toto Tasmara, "Membudayakan Etos Kerja Islam", (Gema Insani, Jakarta, 2002), 85

<sup>3</sup> Dwi Suwiknyo, "Kompilasi Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Islam", (Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2010), 66-67

<sup>4</sup> Syarafuddin Alwi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif", (BPFE, Yogyakarta, 2008), 56

semakin besar kecenderungan seseorang untuk fokus pada aktivitas yang berhubungan dengan kualitas.<sup>5</sup>

Penulis telah melakukan wawancara pertama pada Duta Psikologi Islam, berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa Duta Psikologi Islam yang diteliti adalah generasi ketiga yang artinya sudah ada dua kali pergantian masa jabatan sebelumnya dari tahun 2019. Kebanyakan Duta Psikologi Islam yang menjabat pada tahun ini adalah angkatan 2021 yang masih terbilang baru saja berkuliah di tahun sebelumnya dengan total 3 laki-laki dan 3 perempuan 2 orang angkatan 2020 dan 4 orang angkatan 2021. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Duta Psikologi Islam dengan inisial IZ diketahui bahwa benar adanya permasalahan komitmen terhadap Duta Psikologi Islam karena menurutnya status Duta Psikologi Islam masih kurang jelas karena tidak adanya pembinaan terhadap mereka sebagai *Brand Ambassador* Prodi Psikologi Islam di UIN Antasari Banjarmasin sehingga membuat para Duta Psikologi Islam kurang komitmen sebagai Duta Psikologi Islam dan berhadir ketika rapat dan sebagainya sesuai *mood*.<sup>6</sup>

Wawancara dilakukan juga kepada subjek AP salah satu Duta Psikologi Islam generasi ketiga, AP menyatakan benar adanya masalah pada komitmen Duta Psikologi Islam generasi ketiga. Pada awalnya mereka percaya diri saat meniti program kerja tetapi lama kelamaan duta utama dan anggota lainnya mengeluhkan permasalahan program kerja yang sudah diusung dan diatur oleh pihak duta kepada

---

<sup>5</sup> Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam”, (Jurnal EQUILIBIRIA, Vol. 3 No. 2, 2016), 8

<sup>6</sup> IZ, Duta Psikologi Islam Generasi Ketiga, *Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, 30 September 2022

HMJ Psikologi Islam bidang PSDM (Pemberdayaan Sumber Daya Mahasiswa), karena duta di bawah HMJ atau tidak independen membuat sulit untuk berjalan sendiri sehingga membuat anggota lain tidak aktif karena tidak adanya tujuan yang jelas untuk menjalankan program kerja sehingga tidak terlaksana. Akhirnya duta yang tadinya bersemangat menjadi tidak komitmen karena ketidakjelasan tersebut.<sup>7</sup>

Dari latar belakang di atas dan kasus tersebut tentunya banyak faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam kedutaan untuk meningkatkan komitmen khususnya di Duta Psikologi Islam. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “**Analisis Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Duta Psikologi Islam Generasi Ketiga UIN Antasari Banjarmasin**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran komitmen pada Duta Psikologi Islam generasi ketiga di UIN Antasari Banjarmasin?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi komitmen Duta Psikologi Islam generasi ketiga di UIN Antasari Banjarmasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan temuan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>7</sup> AP, Duta Psikologi Islam Generasi Ketiga, *Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, 16 Juni 2023

1. Untuk mengetahui gambaran komitmen pada Duta Psikologi Islam generasi ketiga di UIN Antasari Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi komitmen Duta Psikologi Islam generasi ketiga di UIN Antasari Banjarmasin.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Pentingnya penelitian ini adalah dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi duta psikologi Islam itu sendiri, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan partisipasi duta psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin. Secara praktis, kami berharap hasil penelitian ini dapat memberikan beberapa gagasan tentang bagaimana memberikan dampak yang kuat terhadap isu ini.

Kami berharap dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Kami yakin penelitian ini dapat memberikan wawasan atau penelitian dalam bidang psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan keterlibatan kedutaan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi sebagai alat evaluasi tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi.

#### **E. Definisi Istilah**



Definisi yang valid diperlukan untuk mempersempit fokus penelitian ini, yakni:

### 1. Komitmen

Definisi penelitian ini mengacu pada teori Meyer dan Allen menurutnya Komitmen organisasional merupakan keadaan dimana para anggota merasa berkomitmen dan bertekad untuk bertahan dalam organisasi karena adanya ikatan emosional, rasa penghargaan karena keluar, atau rasa tanggung jawab.<sup>8</sup> Meyer dan Allen berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan konstruksi psikologis yang mencirikan hubungan anggota dengan organisasinya dan mempengaruhi keputusan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi. Berdasarkan definisi ini, anggota yang terlibat dalam organisasinya akan memiliki peluang lebih besar untuk bertahan hidup di masyarakat dibandingkan anggota yang tidak terlibat dalam organisasi.<sup>9</sup> Peneliti menggunakan teori komitmen Meyer dan Allen dengan mengambil aspek-aspek berupa, komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif untuk mengetahui komitmen subjek. Dalam penelitian ini yang dimaksud komitmen adalah keterikatan diri di dalam organisasi agar bertanggung jawab dari awal sampai akhir masa jabatan di dalam Duta Psikologi Islam generasi ketiga.

### 2. Duta Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin

Duta Psikologi Islam merupakan *Brand Ambassador* Prodi Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin yang bertugas sebagai *role model* mahasiswa Prodi

---

<sup>8</sup> Meyer, J. P., & Allen, N. J. A “*Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*” (Human Resource Management Review, 1(1), 1991), 61-89.

<sup>9</sup> Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif, “*Komitmen Organisasi*”, (Penerbit Nas Media Pustaka, Makassar, 2017), 23

Psikologi Islam di UIN Antasari Banjarmasin membantu dalam hal pengenalan Prodi Psikologi Islam di dalam kampus maupun di luar kampus. Duta Psikologi Islam terbentuk dari tahun 2019 dengan berbagai macam seleksi hingga terpilih tiga pasang duta. Seleksi pemilihan Duta Psikologi Islam selalu diadakan setiap tahunnya oleh Himpunan Mahasiswa Prodi Psikologi Islam yang ditujukan kepada mahasiswa Psikologi Islam yang berminat menjadi *Brand Ambassador* Psikologi Islam sebagai cerminan mahasiswa Psikologi Islam, masa jabatan Duta Psikologi Islam selama satu periode dan selalu berganti setiap tahunnya.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk membuat perbandingan dengan materi sebenarnya. Apalagi, jangan menganggap penelitian ini serupa. Dalam hal ini peneliti mengolah hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Penelitian tahun 2019 yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada PT. IKSG”<sup>10</sup> yang dilakukan oleh Ahmad Nasikin Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Working Life di PT IKSG memberikan dampak positif terhadap proses manajemen. Kualitas kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di PT IKSG. Dukungan manajemen yang efektif berdampak positif terhadap kinerja manajemen di PT IKSG. Dukungan manajemen yang efektif tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan

---

<sup>10</sup> Ahmad Nasikin, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada PT. IKSG”, (Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 3 – Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya Tahun 2019)

kerja di PT IKSG. Di PT IKSG, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajemen. Kepuasan kerja sebagai variabel subjektif tidak mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja sebagai variabel subjektif tidak mempengaruhi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama mencari tau faktor yang mempengaruhi komitmen pada subjek penelitian namun pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sehingga menggunakan perhitungan yang sangat banyak sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif.

2. Penelitian tahun 2019 yang berjudul “Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. PELINDO IV (PERSERO) Makassar”.<sup>11</sup> Yang dilakukan oleh Eli Hasmin & Farhana Hasmin dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya. Temuan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaji, karakteristik pekerjaan, promosi dan kepercayaan terhadap manajemen. Upah, karakteristik pekerjaan, promosi dan kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ternyata gaji, yang dianggap memainkan peran penting dalam komitmen organisasi, ternyata tidak berpengaruh, dan efek dominannya adalah peningkatan kepercayaan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama mencari tau faktor yang mempengaruhi komitmen pada subjek penelitian namun pada penelitian ini

---

<sup>11</sup> Eli Hasmin & Farhana Hasmin, “*Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. PELINDO IV (PERSERO) Makassar*”, (Journal of Management & Business, 3(1), 1 – 12. 2019)

menggunakan 70 subjek karena banyaknya karyawan pada perusahaan tersebut, sedangkan penelitian peneliti teliti hanya menggunakan 6 orang saja.

3. Penelitian tahun 2019 yang berjudul “Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi”.<sup>12</sup> Yang dilakukan oleh Azis Rahmat Ma’rufi & Choirul Anam Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah faktor-faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi, organisasi yang kuat dan terus bekerja, apa yang ingin diukur oleh komitmen organisasi, dan dukungan orang. suatu organisasi tertentu serta tujuan dan upayanya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama mencari tau faktor yang mempengaruhi loyalitas pada subjek penelitian menggunakan metode kualitatif namun pada penelitian ini bersumber pada beberapa artikel yang diteliti berbeda dengan penelitian yang peneliti teliti menggunakan wawancara mendalam terhadap subjek yang diteliti.
4. Penelitian tahun 2005 yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya Terhadap Komitmen Organisasi”.<sup>13</sup> Yang diteliti oleh Donny Setyawan Magister Manajemen

---

<sup>12</sup> Azis Rahmat Ma’rufi & Choirul Anam, “*Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi*”, (Jurnal Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan 08 Agustus, 2019).

<sup>13</sup> Donny Setyawan, “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya Terhadap Komitmen Organisasi*”, (Tesis : Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, 2005)

Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Hasil penelitian dirancang sebagai fungsi evaluasi variabel manajemen efektif, tujuan bisnis, iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Studi ini menemukan dukungan kuat terhadap gagasan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti manajemen yang efektif, tujuan pekerjaan, dan iklim organisasi. Di antara tiga variabel terpenting dalam hal kepuasan kerja, kualitas kepemimpinan diikuti oleh iklim organisasi dan motivasi kerja. Kepuasan kerja kemudian mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Sama halnya pada penelitian persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama mencari tau faktor yang mempengaruhi komitmen pada subjek penelitian namun pada penelitian ini memiliki 3 variable yang saling berkaitan.

5. Penelitian tahun 2014 yang berjudul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue”.<sup>14</sup> Yang diteliti oleh Abd Rahman. Dari hasil penelitian budaya keterbukaan, kepuasan kerja, dan penghargaan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, hipotesis pertama dinyatakan terbukti. Budaya keterbukaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, hipotesis

---

<sup>14</sup> Abd Rahman, “*Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue*”, (Jurnal: Trend Vol. 02 No. 02 Januari - Juni 2014)

kedua dinyatakan terbukti. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, hipotesis ketiga dinyatakan terbukti. Penghargaan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, hipotesis ketiga dinyatakan terbukti. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama mencari tau faktor yang mempengaruhi komitmen pada subjek penelitian namun pada penelitian ini menarik beberapa hipotesis yang dibuktikan dalam penelitian.

Meskipun sudah banyak yang melakukan penelitian terkait dengan faktor komitmen, namun peneliti belum menemukan penelitian yang meneliti tentang **“Analisis Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Duta Psikologi Islam Generasi Ketiga UIN Antasari Banjarmasin”** maka dari itu peneliti mencoba untuk meneliti permasalahan tersebut.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Peneliti menyediakan dokumen terstruktur yang terdiri dari berbagai unsur di bawah ini yang menjadi pedoman dalam penyusunan laporan penelitian ini:

1. Bab I Pendahuluan, mencakup latar belakang masalah, diikuti dengan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian dan signifikansi penelitian, definisi istilah, metode penelitian dan sistem penelitian untuk menyoroti masalah yang mendasarinya.

2. Bab II Kajian Teori, yang berisikan tinjauan tentang komitmen yang meliputi definisi komitmen, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dan Pandangan Perspektif Islam Tentang Komitmen.
3. Bab III Metode Penelitian memuat tentang metode dan jenis penelitian yang dilakukan yaitu wilayah penelitian, topik penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis.
4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, meliputi hasil penelitian yang diperoleh dan penelitian yang berkaitan dengan penemuan data dan analisis data dalam penelitian.
5. Bab V Penutup, memuat kesimpulan, saran atau rekomendasi dan keterbatasan penelitian.