

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mahasiswa adalah mereka yang sedang dalam proses menimba ilmu atau belajar dan terdaftar sedang menjalani pendidikan dalam bentuk perguruan tinggi, baik akademik, universitas ataupun sekolah tinggi.¹ Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia No. 30 tahun 1990 pada pasal 1 ayat 6 yang berbunyi bahwa mahasiswa diartikan sebagai peserta didik yang terdaftar dan sedang belajar di perguruan tinggi tertentu.² Sarwono mengungkapkan arti mahasiswa ialah seseorang yang sedang mengikuti kegiatan belajar di perguruan tinggi dengan rentang usia 18-30 tahun.³ Perguruan tinggi diartikan sebagai tempat untuk menuntut ilmu dan tempat untuk mengembangkan kemampuan yang lebih tinggi setelah menyelesaikan tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA). Tentunya pembelajaran pada tingkat ini memiliki perbedaan dengan masa pembelajaran di masa sekolah terutama dalam hal kebebasan mahasiswa untuk mengeksklore dirinya dengan lebih luas lagi. Maka dari itu pendidikan di perguruan tinggi memiliki tantangan yang lebih besar dibandingkan dengan masa sekolah sehingga mahasiswa akan lebih luas mempelajari banyak hal.

¹ Hartaji, "Motivasi Berprestasi pada Mahasiswa yang Berkuliah dengan Jurusan Pilihan Orang Tua" (Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma, 2009).

² "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi," September 9, 2023. https://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/pp_30_90.

³ Sarwono dalam Saibun Panjaitan dkk., "Hubungan Antara Dukungan Keluarga Inti Dengan Prokrastinasi Akademik Mahasiswa.," *Journal Kerusso* 3, no. 1 (March 27, 2018): 24–31, <https://doi.org/10.33856/Kerusso.v3i1.89>.

Belajar adalah tugas utama mahasiswa di perguruan tinggi. Dunia kerja menuntut berbagai keterampilan yang perlu dikuasai, salah satunya adalah perilaku terorganisir atau perilaku yang tertata. Perilaku ini tidak hanya membantu mahasiswa tetap pada jalurnya tetapi juga mempersiapkan diri mereka untuk menghadapi dunia kerja. Istichomaharani & Habibah (dalam Jefik Zulfikar Hafizd) menyebutkan bahwa mahasiswa memiliki tiga unsur penting dalam kehidupan bermasyarakat yaitu sebagai *Agent of Change* (agen perubahan), *Social Control* (sosial kontrol) dan *Iron Stock* (manusia kuat). Peran mahasiswa sebagai *Agent of Change* (agen perubahan) adalah meningkatkan kehidupan masyarakat untuk mencapai perubahan yang lebih maju dalam kehidupan sosial. Berperan sebagai Sebagai *Social Control* (sosial kontrol) yaitu mahasiswa mampu bertindak sebagai pengawas peraturan, kebijakan dan kegiatan pemerintah serta menjadi jembatan aspirasi antara pemerintah dan masyarakat. Sementara peran *Iron Stock* (manusia kuat) mahasiswa diharapkan menjadi generasi penerus bangsa yang memiliki sikap kokoh dan berakhlak mulia.⁴

Seorang mahasiswa tidak begitu saja bisa mendapatkan peran serta kemampuannya secara cepat melainkan mahasiswa perlu mengasah kemampuannya secara berulang. Kemampuan ini dapat dikembangkan melalui kegiatan akademik dan non-akademik. Kegiatan akademik mencakup pembelajaran yang didapat dari pembelajaran dalam ruang kelas, sedangkan kegiatan non-

⁴ Jefik Zulfikar Hafizd, "Implementasi Peran Mahasiswa Sebagai Agent of Change Melalui Karya Tulis Ilmiah," *Jurnal Syekh Nurjati*, 2022.

akademik diperoleh dengan berpartisipasi diluar ruang kelas seperti dalam organisasi kemahasiswaan dan kegiatan serupa.⁵

Organisasi diartikan sebagai perkumpulan orang-orang yang dimana didalamnya terdapat aturan dan struktur tertentu untuk menunjang tujuan dari organisasi itu sendiri. Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan. Dalam organisasi anggota diharapkan mampu untuk saling berkerjasama, memiliki keterkaitan, motivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kegiatan berorganisasi telah diakui oleh pemerintah sebagai bagian dari adanya proses pendidikan yang diharapkan dapat mengembangkan kemampuan mahasiswa khususnya *soft skills*. *Soft skills* dapat diartikan dengan perilaku atau keterampilan yang sifatnya personal atau interpersonal dengan tujuan untuk lebih mengembangkan serta mampu memaksimalkan kinerja seseorang dan agar bisa memberikan kemudahan bagi seseorang untuk berinteraksi dengan efektif, seperti memiliki keterampilan berkomunikasi, keterampilan untuk bersosialisasi, mampu bekerja sama dalam tim, memiliki ketahanan mental, memiliki kedisiplin, mampu bertanggung jawab dan lain-lain.⁶ Dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Harvard University Amerika Serikat dalam Andi Hidayat Muhmin⁷ bahwa kesuksesan hanya ditentukan sekitar 15% oleh *hard skills* dan 85% ditentukan oleh *soft skills*.⁸ Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *soft skills* memiliki peran yang

⁵ Habib Cahyono, "Peran Mahasiswa Di Masyarakat", *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, No. 1, 2019.

⁶ Liani Purnama, "Pengaruh Soft Skill Terkait Perencanaan Karir Mahasiswa," *Seminar Nasional Mahasiswa (SENACAM)*, 2022: 58-61

⁷ Andi Hidayat Muhmin, "Pentingnya Pengembangan Soft Skills Mahasiswa di Perguruan Tinggi", *Jurnal Forum Ilmiah Indonusa*, vol 15, (2018).

⁸ Chandra, "Pengaruh Proses Pembelajaran dan Program Kerja Praktek Terhadap Pengembangan Soft Skills Mahasiswa", *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 2015.

lebih besar dibandingkan dengan hard skills. Mahasiswa yang memiliki peran aktif dalam kegiatan akademik tetapi tidak terlibat dalam organisasi baik diluar maupun didalam cenderung memiliki kemampuan soft skills yang lebih rendah.⁹ Mahasiswa dapat mempertajam dan meningkatkan keterampilan soft skills dengan bergabung serta berkontribusi aktif dalam organisasi kemahasiswaan.

Setiap perguruan tinggi pasti memiliki organisasi kemahasiswaan yang mana dalam hal ini terbagi menjadi dua tingkatan diantaranya tingkat universitas serta di tingkat fakultas. Pada tingkat fakultas khususnya pada Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin memiliki organisasi kemahasiswaan sebanyak 10 ormawa. Satu ormawa yang berada di tingkat lembaga legislatif yaitu Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora (SEMA-FUH), kemudian terdapat lima lembaga eksekutif yaitu Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora (DEMA-FUH), Himpunan Mahasiswa Jurusan Studi Agama-Agama (HMJ-SAA), Himpunan Mahasiswa Prodi Aqidah dan Filsafat Islam (HMP-AFI), Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir (HMJ-IAT), dan Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi Islam (HMI-PI). Selanjutnya di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin juga memiliki empat unit kegiatan mahasiswa (UKM) diantaranya Sanggar Legenda, Komunitas Mahasiswa Ushuluddin dan Humaniora (KAMUSH), Lembaga Dakwah Kampus Al-Ihsan (LDK AL-IHSAN), Unit Kegiatan Mahasiswa Olahraga Ushuluddin dan Humaniora (USHURA). Organisasi yang berada di

⁹ Purnama, "Pengaruh Soft Skill Terkait Perencanaan Karir Mahasiswa.", *Seminar Nasional Pendidikan dan Pembelajaran*, 2002.

fakultas memiliki visi dan misinya masing-masing. Dengan adanya visi misi serta tujuan dari sebuah organisasi maka mampu memberikan pengaruh kepada struktur keanggotaan organisasi tersebut karena dengan adanya anggota maka akan mampu membawa suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Dalam memperoleh tujuan organisasi dibutuhkan adanya komitmen bagi setiap anggotanya, sebuah komitmen dapat dilihat dari bagaimana ia mengabdikan, berkontribusi serta bertahan dengan organisasinya.¹⁰ Seseorang yang memiliki komitmen dalam berorganisasi mampu memberikan yang terbaik pada organisasi yang ia ikuti, di sisi lain memprioritaskan tugas dalam organisasi juga merupakan sikap yang harus dimiliki setiap anggota agar mampu mencapai tujuan bersama. Namun pada kenyataannya tak sedikit pula rasa komitmen berorganisasi semakin berkurang ketika seseorang telah bergabung dalam organisasi tersebut bahkan ada yang memilih untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara berkaitan dengan pertanyaan apa alasan anda mengikuti organisasi dan bagaimana selama ini anda menjalankan kehidupan sebagai mahasiswa yang mengikuti organisasi baik dari segi pertemanan, pengalaman, reward yang didapatkan dan sejenisnya sebagai studi pendahuluan kepada beberapa subjek yaitu mahasiswa yang sedang mengikuti organisasi kemahasiswaan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora dan didapatkan hasil wawancara sebagai berikut :

¹⁰ Steven Gondokusumo dan Eddy Madiono Sutanto, "Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)* 17, No. 2 (Oktober 1, 2015): 196–206, <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.196-206>.

Subjek 1 inisial Y

“Alasanku ikut organisasi pastinya mau menambah pengalaman, menambah relasi, dan niatnya juga untuk mengisi waktu luang biar terlihat produktif juga. Saat ini yang kudapat pasti ada beberapa hal baru, kenal dengan orang-orang baru. Untuk rewardnya sendiri belum ada. Untuk skill sepertinya belum ada juga. Menurutku kebijakan di organisasi belum sesuai dengan yang kuharapkan. Karena dari kepemimpinannya menurutku kurang tegas. Kedisiplinannya juga kurang. Sering banget. Kalau dirasa dapat tugas yang membuat aku pusing, pasti kepikiran terus mau keluar. Terus kalau dari sisi pertemanan, biasa aja sih, maksudnya kalau kumpul-kumpul ngomong aja kadang-kadang tapi sedikit. Terus kalau di grup tidak aktif, ikut aktif kalau memang penting banget. Kalau sama pengurus lain atau sama ketuanya pun aku jarang berinteraksi, kecuali ada yang mendesak”¹¹

Subjek 2 Inisial Z

“Tujuan ikut organisasi supaya banyak relasi juga pengalaman yang didapat, tapi terkadang setelah kita udah masuk organisasi tuh beda sama sebelum kita masuk organisasi yang awalnya kita semangat bisa jadi menurun karena banyak faktornya salah satunya kaya pertemanan yang berkubu, terus pola rapat yang kadang orangnya itu-itu aja dan yang paling sering itu masalah waktu juga. Sejauh ini yang ulun dapet selama berorganisasi pastinya pengalaman. Untuk kebijakan belum sesuai sih sama perjanjian diawal tuh. Berpikir keluar itu pernah tapi kada semudah itu kan jadi lebih ke kurang maksimal aja karena kalo dilihat dari anggota yang lain kayaituan ya ulun juga merasa agak malas-malasan jadinya. Hubungan sosial nya baik aja cuman ya kadang sejenis buat formalitas aja. Mungkin ini lebih ke lingkungan juga sih yang jadinya berpengaruh sama keadaan organisasinya”¹²

Berdasarkan beberapa wawancara yang dilakukan maka peneliti mendapatkan hasil bahwasannya subjek yang memilih untuk ikut berorganisasi memiliki tujuan untuk menambah pengalaman, relasi dan sebagainya, namun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam organisasi pasti terdapat anggota yang tidak aktif padahal ia tercatat sebagai pengurus aktif dan ini seperti kurang adil bagi anggota lainnya yang memiliki peran aktif. Interaksi sosial dalam berorganisasi juga mampu memberikan pengaruh kepada komitmen dilihat dari jenis pertemanan ber-*circle*. Kemudian lemahnya disiplin dari organisasi atau kebijakan yang dibuat seperti hal

¹¹ YW, Wawancara dengan Subjek Anggota DEMA FUH, 13 September 2023, Banjarbaru

¹² Z, Wawancara dengan Subjek Anggota HMJ PI, 13 September 2023, Banjarbaru

sederhana berupa waktu ketika mengadakan rapat dan ketegasan seorang pemimpin kepada anggota yang mungkin jarang berpartisipasi ketika ada kegiatan atau rapat keanggotaan dalam organisasinya.

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan di atas merupakan salah satu penyebab rendahnya komitmen seseorang dalam berorganisasi. Hal ini berkaitan dengan faktor komitmen berorganisasi menurut Mayer dan Allen, meliputi permasalahan pada karakteristik organisasi itu sendiri, serta kebijakan yang dibuat tidak sepenuhnya terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan ketidakpuasan pada anggota terhadap kebijakan organisasi tersebut. Selain itu juga terdapat permasalahan pada hubungan sesama anggota sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terjalin tidak begitu maksimal.¹³

Pada dasarnya jika tingkat kepedulian pada organisasi rendah maka akan mempengaruhi komitmen seseorang. Seseorang yang cenderung memiliki komitmen rendah tentunya memiliki beberapa ciri tertentu. Pertama, keaktifan anggota dalam organisasi bisa dilihat pada keterlibatannya dalam setiap kegiatan. Kedua, anggota yang tidak memiliki komitmen dapat dilihat dari interaksinya di dalam group chat. Ketiga, anggota yang minim interaksi apabila berpapasan dengan ketua atau bahkan sesama rekannya dalam organisasi juga cenderung memiliki komitmen yang rendah.¹⁴

Maka berangkat dari latar belakang dan permasalahan yang ditemukan, peneliti tertarik untuk melihat lebih jauh terkait hubungan motivasi berorganisasi

¹³ Meyer J. P and Allen N. J, "Commitment in the Workplace": Theory, Research, and Application. *Sage Publication, 1997*", 1-18

¹⁴ Fitriani, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Disiplin Kerja Guru SMAN Kabupaten Kampar," *Jurnal UIR, 2017*.

dengan komitmen berorganisasi pada Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa uraian pada latar belakang mengenai motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi maka peneliti menyimpulkan ingin melihat beberapa hal terkait :

1. Bagaimana tingkat motivasi berorganisasi pada mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora?
2. Bagaimana tingkat komitmen berorganisasi pada mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi berorganisasi pada mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora.
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen berorganisasi pada mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora.

D. Signifikansi Penelitian

Di dalam penelitian ini setidaknya terdapat beberapa manfaat yang bisa diperoleh diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Pada pembahasan penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan keilmuan yang baru berkaitan dengan komitmen berorganisasi dengan motivasi berorganisasi pada mahasiswa, agar dapat dijadikan sebagai pembelajaran dan mampu dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam lingkup organisasi internal.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh suatu organisasi berkaitan dengan komitmen maupun motivasi pengurus sehingga mampu mengurangi atau menyelesaikan permasalahan yang ada dan apabila diperlukan dapat dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan komitmen organisasi berdasarkan beberapa faktor yang mendukung dalam penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional diartikan sebagai unsur penelitian yang erat kaitannya dengan variabel yang terdapat pada judul penelitian yang mana hal ini bersesuaian dengan perumusan masalah. Definisi operasional juga dipakai untuk memperjelas atau memberikan pemahaman terkait variabel yang digunakan serta memberikan batasan yang dimaksud dalam penelitian ini. Maka definisi operasional pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi Berorganisasi

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Ryan dan Deci mendefinisikan motivasi berorganisasi sebagai suatu dorongan atau keinginan untuk terlibat dalam aktivitas atau perilaku tertentu dalam konteks organisasi dimana tindakan ini merupakan kegiatan yang didasari oleh sikap, perilaku serta tujuan untuk mencapainya. Teori motivasi berorganisasi menurut Ryan dan Deci juga menyebutkan bahwa aspek yang terdapat pada motivasi berorganisasi meliputi dua aspek yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.¹⁵

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi berorganisasi ialah keinginan dan juga dorongan mahasiswa berorganisasi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin untuk mampu menimbulkan sikap dan juga perilaku terhadap suatu tindakan dalam segala bentuk kegiatan yang ada dalam organisasi, seperti keinginan untuk terlibat dalam kegiatan program kerja dan sebagainya.

2. Komitmen Berorganisasi

Meyer dan Allen menyatakan, bahwa komitmen berorganisasi merupakan hubungan antara anggota dengan organisasinya dengan sejauh mana anggota organisasi melibatkan diri dan memiliki keterkaitan terhadap keputusan seseorang untuk berada dalam suatu organisasi. Meyer dan Allen juga menyebutkan tiga aspek dalam komitmen berorganisasi yaitu *affective commitment* (komitmen afektif),

¹⁵ Richard M. Ryan and Edward L. Deci, "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions," *Contemporary Educational Psychology* 25, no. 1 (January 2000): 55-57.

continuance commitment (komitmen kelanjutan), dan *normatif commitment* (komitmen normative).¹⁷

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan komitmen berorganisasi ialah hubungan antara mahasiswa berorganisasi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan organisasinya, yang mengimplikasikan sejauh mana mereka bertahan dalam organisasi. Hal ini karena komitmen dapat dilihat sebagai cerminan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan terhadap kerugian yang mungkin terjadi jika mereka memilih untuk meninggalkan organisasi, serta adanya beban moral untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

F. Penelitian Terdahulu

1. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, Widyani, dan Saraswati pada tahun 2022 mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Sehingga hasil akhir menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali. Ini berarti, peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan komitmen organisasi pada hotel tersebut.¹⁹

¹⁷ Allen, N. J., & Meyer, J. P., "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. 1990

¹⁹ Nengah Arip Riski Setiawan, Anak Agung Dwi Widyani, dan Sintya Saraswati Ni Putu Ayu, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Four Sessions And Resort By Sheraton Jimbaran Bali)" 3, No. 2 (2022).295-305

2. Penelitian yang dilakukan oleh Supiati pada tahun 2021 tentang "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palopo". Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sehingga ditemukan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi mereka. Namun, disiplin kerja perlu ditinjau kembali untuk meningkatkan komitmen organisasi.²⁰
3. Penelitian yang dilakukan oleh Puspasari tahun 2014 "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan Hasil analisis regresi menjabarkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.²¹
4. Penelitian yang dilakukan oleh Fannidia tahun 2014 "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasii. Hasil yang ditemukan ialah terdapat

²⁰ Supiati, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palopo," 2021.578-584

²¹ Maria Angella Widya Puspasari, "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan," 2014.7-13

hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan Komitmen kerja karyawan pada taraf signifikansi 95%.²²

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul, Bambang, dan Arik tahun 2016 “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang)”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan rumus slovin sebagai cara untuk menentukan sampel. Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional dengan nilai koefisien jalur 0.266 dan signifikansi t 0.035.²³
6. Penelitian yang dilakukan oleh Ridha Fuady tahun 2021 “Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel, data yang didapat kemudian dianalisis dengan regresi linear sederhana dengan mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara kesadaran diri terhadap komitmen berorganisasi dengan pengaruh sebesar 20,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.²⁴

Dari penelitian-penelitian yang telah dipaparkan di atas maka terdapat beberapa kesamaan serta perbedaan yang berkaitan dengan penelitian yang akan

²² Fannidia Ifani Putri, “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial” 2 (2014).225-229

²³ Nurul Qomarianing Purnama, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Arik Prasetya, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan,” 39.

²⁴ Ridha Fuady, “Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK UIN Antasari Banjarmasin”, 2021.

dilakukan oleh peneliti selanjutnya. Persamaannya terdapat pada variabel yang digunakan yaitu menggunakan variabel motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi kemudian untuk metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan skala likert. Untuk perbedaannya terdapat beberapa penelitian yang menggunakan metode kualitatif, metode kuantitatif deskriptif sedangkan penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional. Menurut Sudijono dalam ilmu statistik mengatakan bahwa korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan dari dua variabel atau lebih. Perbedaan lainnya terdapat pada penentuan sampel menggunakan rumus slovin serta pada subjek penelitian yang dituju dimana penelitian ini menggunakan mahasiswa yang mengikuti organisasi internal Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

G. Hipotesis

Ha: Terdapat hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada mahasiswa fakultas ushuluddin dan humaniora.

Ho: Tidak terdapat hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada mahasiswa fakultas ushuluddin dan humaniora.

H. Sistematika penulisan

Bab I berisikan tentang pendahuluan yang didalamnya mencakup penjelasan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian ini serta sistematika dalam penulisannya.

Bab II berisikan tentang kajian teori dan kerangka pikir yang menjelaskan mengenai variabel penelitian yang digunakan oleh peneliti dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel bebas dan terikat yaitu variabel motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi.

Bab III berisikan metode penelitian yang didalamnya terdapat jenis penelitian korelasional, lokasi umum, kemudian untuk subjeknya adalah mahasiswa yang mengikuti organisasi internal atau organisasi yang ada di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora dengan objek motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi.

Bab IV berisikan hasil dan juga pembahasan yang di dalamnya memuat gambaran umum tentang lokasi penelitian, analisis data serta pembahasan mengenai masalah penelitian dan hasil dari data yang telah di dapatakan dan dianalisis berdasarkan pengolahan data yang sesuai dengan judul terkait.

Bab V, berisikan kesimpulan dari penelitian tentang hubungan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora serta dapat menuliskan saran sebagai penutup sesuai dengan pembahasan yang sudah dijelaskan oleh peneliti.