

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan wadah bagi seseorang untuk memperoleh pengetahuan dan membentuk individu-individu yang unggul serta mampu berkontribusi besar bagi kemajuan bangsa dan negara. Seiring dengan kemajuan teknologi, proses pendidikan yang berlangsung di perguruan tinggi akan melahirkan manusia berkualitas. Pendidikan berfungsi sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan individu, karena mahasiswa sebagai kaum terpelajar merupakan calon pemimpin bangsa di kemudian hari. Selain itu universitas juga berperan penting dalam mempersiapkan peserta didik dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja.¹

Mahasiswa merupakan pelajar yang secara formal terdaftar dan aktif memngikuti kegiatan akademik di perguruan tinggi. Mereka digolongkan dalam rentang usia remaja akhir menuju dewasa awal. Mahasiswa adalah komunitas yang berbeda di masyarakat. Dengan berbagai kesempatan dan bakat yang mereka miliki, mereka mampu menjadi bagian dari masyarakat. Ketika seseorang beranjak dewasa, mereka akan menghadapi beragam problematika yang berkaitan dengan aktivitas bermasyarakat dan berorganisasi. Keduanya memegang peranan penting dalam kehidupan bersosial. Mahasiswa dapat melakukan perubahan dengan berbicara dan

¹ Firyal Nadhifah and Karimulloh, “Hubungan Religiusitas Dan Resiliensi Akademik Pada Mahasiswa Dalam Perpektif Psikologi Islam,” *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam* 12, no. 1 (2021): 51–60.

berkembang melalui organisasi di lingkungan tempat tinggal mereka atau di kampus mereka.²

Pada dasarnya, manusia adalah makhluk yang sangat bergantung pada interaksi sosial, di mana mereka tak mungkin bertahan hidup sendiri dan selalu memerlukan hubungan dengan orang lain atau komunitas sekitar. Ini terjadi karena kebutuhan hidup manusia terus berkembang dan menjadi lebih kompleks seiring berjalannya waktu, sehingga mereka lebih condong untuk membentuk kelompok guna saling bekerja sama dalam memenuhi berbagai kebutuhan sehari-hari. Keadaan ini mencerminkan kehidupan bermasyarakat yang organis, dimana satu sama lain saling melengkapi. Adanya pengorganisasian memungkinkan setiap orang menjalankan perannya secara efektif agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Hal tersebut menunjukkan bahwa manusia mempunyai kemampuan dalam mengatur seluruh kegiatan yang dijalani.³

Pada dasarnya, organisasi bisa dibilang sebagai hubungan yang terstruktur dengan baik, di mana ada pembagian wewenang, tanggung jawab, serta tugas-tugas spesifik untuk setiap bagian agar bisa menjalankan program dan kegiatan yang ditentukan. Dari uraian ini, jelas bahwa setiap orang yang telibat dalam organisasi perlu patuh pada aturan yang berlaku, supaya mereka bisa saling bekerja sama dan aktif berpartisipasi untuk mencapai tujuan. Maka dari itu, diperlukan adanya komitmen yang kuat dalam berorganisasi untuk mewujudkan hal tersebut.⁴

² Nadhifah and Karimulloh."Hubungan Religiusitas dan Resiliensi Akademik pada Mahasiswa Dalam Perspektif Psikologi Islam". *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb*, (2021)

³ Rafika Aprilya, "Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia . Skripsi Oleh : Rafika Aprilya Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan," 2018.

⁴ Pt Ediral Tritunggal et al., "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada," *Jurnal Sains Manajemen* 5, no. 1 (2019): 89–100.

Komitmen mencerminkan ikatan psikologis yang erat antara individu dengan organisasi. Anggota yang menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi akan memiliki keselarasan dengan visi untuk memberikan kontribusi yang maksimal, dan loyalitas jangka panjang untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Bagi mahasiswa yang memiliki komitmen yang kuat, mereka akan konsisten dalam menjalankan tugasnya tanpa mudah menyerah, sebab dorongan yang mereka miliki akan berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka.⁵

Sebuah organisasi memerlukan anggota yang memiliki tingkat komitmen yang kuat agar menjaga eksistensi. Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin sebagai salah satu kampus negeri di Kalimantan Selatan menyediakan wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri melalui berbagai organisasi kemahasiswaan. Diantara fakultas yang ada, fakultas Ushuluddin dan humaniora (FUH) menjadi salah satu fakultas yang memiliki memiliki wadah bagi mahasiswa yang ingin berorganisasi, organisasi yang terdapat di Fakultas tersebut ialah; Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaiora (SEMA FUH), Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaiora (DEMA), Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), Komunitas Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaiora (KAMUSH), Sanggar Legenda, Lembaga Dakwah Kampus Al-Ihsan, Unit Kegiatan Mahasiswa Olahraga Ushuludding dan Humaniora (UKM USHURA).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi dalam berbagai konteks, seperti penelitian Rafika

⁵ John P Meyer and Natalie J Allen, “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment,” *Human Resource Management Review* 1, no. 1 (1991): 61–89, [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).

Apriliya pada anggota yayasan,⁶ Nira Avie Dyah Puspita Dewi pada karyawan hotel,⁷ dan Hamas Bernadian, pada anggota UKM.⁸ Meskipun demikian, terdapat beberapa kesenjangan yang perlu diteliti lebih lanjut. sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada profit perusahaan atau hotel, sementara karakteristik organisasi mahasiswa di fakultas keagamaan memiliki keunikan tersendiri yang belum banyak dieksplorasi. Organisasi mahasiswa di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora memiliki nilai-nilai keislaman dan spiritualitas yang menjadi landasan berorganisasi, sehingga dinamika komitmen organisasinya dapat berbeda dengan konteks penelitian sebelumnya.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada Badan Pengawas Harian (BPH) Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora (DEMA FUH), ditemukan bahwa sebagian anggota organisasi memutuskan untuk tetap aktif meski terdapat anggota lain yang tidak begitu aktif, tidak berhadir di kegiatan dan juga mengalami seleksi alam atau keluarnya anggota.⁹ Kondisi ini menarik perhatian untuk fokus kajian khususnya terhadap individu yang konsisten mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Perkembangan organisasi mahasiswa di perguruan tinggi merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan

⁶ Apriliya, “Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia . Skripsi Oleh : Rafika Apriliya Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan.”

⁷ Nira Avie Dyah Puspita Dewi, “Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan The Rich Jogja Hotel,” *Acta Psychologia* 2, no. 2 (2020): 122–36, <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.32750>.

⁸ Hamas Bernadian, “Hubungan Self Efficacy Dengan Komitem Organisasi Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Studio Tiga (UKM KOMMUST) Uin Maulana Malik Ibrahim Malang,” 2018, 1–90, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.

kemahasiswaan.¹⁰ Dalam konteks keilmuan Ushuluddin dan Humaniora di UIN Antasari Banjarmasin, organisasi mahasiswa memiliki peran strategis sebagai media pengembangan intelektual, spiritual, dan kepemimpinan mahasiswa. Namun, berbagai tantangan sering kali muncul dalam upaya mempertahankan eksistensi dan kinerja organisasi mahasiswa ini, di mana salah satu persoalan mendasar yang sering dihadapi adalah rendahnya tingkat komitmen organisasi di kalangan pengurus. Dalam hal ini, komitmen organisasi merujuk pada keterlibatan emosional individu, rasa kewajiban moral yang dimiliki, serta pertimbangan tentang konsekuensi yang akan ditanggung ketika berorganisasi dan keluar organisasi.¹¹

Pada hakikatnya manusia merupakan makhluk yang bersifat sosial dan cenderung hidup berkelompok bersama individu lainnya. Kebutuhan hidup yang terus berkembang menjadi salah satu faktor pendorong manusia untuk membentuk kelompok, karena pemenuhan kebutuhan tersebut memerlukan kolaborasi dengan orang lain. Situasi seperti ini menggambarkan sifat masyarakat yang tertata dengan baik, di mana setiap komponen di dalamnya memainkan peran yang saling mendukung dan melengkapi satu sama lain, sehingga semuanya berjalan harmonis. Untuk memastikan kondisi ideal dapat terwujud secara berkelanjutan, diperlukan sistem organisasi yang memungkinkan setiap bagian menjalankan perannya secara

¹⁰ Arun Sahgal, “Analisis Pengalaman Organisasi Kemahasiswaan Terhadap Kesiapan Kerja : Studi Komprehensip Terhadap Alumni Perguruan Tinggi Dalam Lingkungan Kerja,” (2024): 9–15.

¹¹ Meyer and Allen, “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment.”

optimal. Hal ini membuktikan manusia memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengatur segala tindakannya.¹²

Setiap organisasi tentu memiliki visi dan misi sebagai panduan dalam pengembangan organisasinya. Menurut Mooney, organisasi sebagai sarana atau tempat di mana berbagai individu berkumpul, karena mereka berbagi tujuan yang sama dan bekerja sama untuk mencapainya.¹³ Setiap anggota dan pengurus yang tergabung dalam organisasi biasanya akan merancang pembagian tugas serta target-target tertentu yang harus dikerjakan bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Diperlukan tingkat kesolidan yang kuat antara anggota dan pengurus supaya setiap tugas dapat terlaksana dengan optimal sesuai dengan ketentuan yang dibuat. Oleh karena itu, komitmen penuh dari seluruh anggota sangat penting untuk memastikan organisasi dapat bekerja secara efektif dan mewujudkan target-target yang diharapkan.¹⁴

Mayer dan Allen mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikis yang menciptakan ikatan personal antara individu dengan organisasi, yang kemudian mempengaruhi keputusan individu tersebut untuk mempertahankan atau mengakhiri keanggotaanya.¹⁵ Dalam memahami tingkat komitmen organisasi pada

¹² Rachma Lestari Dori, "HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI YAYASAN MATAHARI BANYUWANGI" (2023).

¹³ M.Hum Drs. Machmoed Effendie, "Konsep Dasar, Prinsip, Jenis, Dan Unsur Organisasi A.," *Organiasi Tata Laksana Dan Lembaga Kearsipan*, 2020, 1–90, <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ASIP420902-M1.pdf>.

¹⁴ Muhammad Hasan Amin, Ahmad Suriadi, and Shanty Komalasari, "Pengaruh Keterampilan Sosial Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK-KOPMA UIN Antasari Banjarmasin," *Jurnal Al-Husna* 1, no. 3 (2021): 193, <https://doi.org/10.18592/jah.v1i3.4044>.

¹⁵ M Rizky Ardiansyah, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12 Fakultas Ekonomi," 2021, 72, <http://eprints.unpal.ac.id/id/eprint/73/>.

anggota dan pengurus terdapat tiga elemen komitmen yaitu aspek afektif, berkelanjutan dan normatif.¹⁶ Perkembangan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh seberapa besar komitmen yang dimiliki oleh anggota dan pengurusnya. Mereka adalah faktor utama yang mendukung kelangsungan operasional organisasi. Sehingga jika anggota atau pengurus menunjukkan tingkat komitmen yang rendah, hal ini akan menghalangi kemajuan organisasi.

Dalam Al-Quran, konsep komitmen terhadap tanggung jawab dalam sebuah organisasi bisa dihubungkan dengan ayat-ayat yang menekankan pentingnya amanah, kejujuran, dan saling bekerja sama dalam kebaikan, seperti dijelaskan dalam Quran surah Al-Anfal ayat 27 :

يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَخُونُوا أَمْنِتُكُمْ وَإِنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang Allah mengetahui.”¹⁷

Amanah dan komitmen merupakan aspek yang sangat signifikan dalam membangun dan mempertahankan kehidupan manusia yang harmonis. Dengan kata lain, baik dan buruknya seseorang sangat ditentukan oleh integritas dalam memegang nilai-nilai komitmen.¹⁸ Amanah dalam konteks ini meliputi semua jenis kepercayaan yang diberikan, baik yang berkaitan dengan aspek agama maupun urusan duniawi. Dalam konteks agama, amanah berarti menjaga keimanan,

¹⁶ Hendry et al., “Pengaruh Komitmen Afektif, Kognitif Dan Normatif Terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Serui,” *The Journal of Business and Management Research* 2, no. 2614–4190 (2019): 1–10.

¹⁷ RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*.

¹⁸ Zahrotun Nisa, “S Tudi Living Qur'an Ayat Amanah Qs. Al - Anfal Ayat 27 Terhadap Perilaku Para Pengajar Madrasah Nurul Huda Samong- Ulujami,” 2023.

melaksanakan ibadah, dan berperilaku sesuai dengan ajaran Islam. Dalam konteks sosial, amanah bisa berarti tanggung jawab terhadap harta, jabatan, perjanjian, serta hak-hak orang lain.¹⁹

Komitmen organisasi menggambarkan tingkat kesetiaan dan kedekatan anggota terhadap organisasinya mereka tidak cuma aktif mengikuti kegiatan, tapi juga benar-benar ingin membantu merealisasikan tujuan yang sudah ditetapkan. Hal ini jadi sangat penting dalam membangun karakter kepemimpinan yang solid dan menumbuhkan tanggung jawab di kalangan mahasiswa sebagai generasi yang akan melanjutkan tongkat estafet bangsa. Namun, tidak semua mahasiswa memiliki tingkat komitmen organisasi yang sama. Salah satu aspek psikologis yang berpengaruh terhadap seberapa kuat komitmen seseorang pada organisasi adalah efikasi diri atau *self efficacy*.²⁰ Konsep ini merujuk pada sejauh mana seseorang yakin akan kapasitasnya dalam menuntaskan pekerjaan atau menghadapi berbagai rintangan secara efektif. Bandura menyebutkan bahwa efikasi diri punya andil besar dalam menentukan tingkat keterlibatan dan dedikasi seseorang di dalam organisasi, mereka yang memiliki kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuannya biasanya lebih berani mengambil inisiatif, gigih, dan tidak mudah menyerah ketika berhadapan dengan hambatan.²¹

Mahasiswa, sebagai calon tenaga kerja dan pemimpin masa depan, memiliki peran penting dalam memajukan bangsa. Untuk dapat berkontribusi secara efektif di tempat kerja dan masyarakat, mahasiswa perlu memiliki kemampuan yang tinggi

¹⁹Iwan Hermawan and Nurwadjah Ahmad, “Konsep Amanah Dalam Perspektif Pendidikan Islam,” *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama* 12, no. 2 (2020): 141–52, <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v12i2.389>.

²⁰ Albert Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control.*, *Self-Efficacy: The Exercise of Control.* (New York, NY, US: W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co, 1997).

²¹ Bandura.

dalam hal *self efficacy* dan komitmen terhadap organisasi. Keduanya dianggap sebagai faktor penting dalam mengarahkan mereka agar bisa beradaptasi dan berprestasi dalam lingkungan kerja maupun organisasi.²²

Sebuah studi internasional yang dijalankan oleh Stephanie Booth-Kewley, Renee G. Dell'Acqua, dan Cynthia J. Thomsen dalam artikelnya yang berjudul "*Factors affecting organizational commitment in navy corpsmen*" mengungkapkan bahwa kepercayaan diri terhadap kemampuan sendiri (efikasi diri) yang kuat menjadi salah satu elemen penting dalam membangun komitmen organisasi di kalangan anggota militer.²³ Pencapaian hasil yang optimal dalam menjalankan tugas organisasi sangat bergantung pada tingkat komitmen yang dimiliki oleh pada anggotanya. Namun, komitmen tersebut sulit terbentuk jika individu tidak memiliki kepercayaan diri yang memadai terhadap kapasitasnya dalam melaksanakan tugas. Dari sudut pandang psikologi, kepercayaan seseorang akan kapasitasnya dalam menuntaskan sebuah pekerjaan disebut sebagai efikasi diri atau *self efficacy*.

Bandura mengartikan *self efficacy* sebagai tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan kontrol atas fungsi dirinya sendiri dan situasi-situasi yang terjadi di lingkungan sekitarnya.²⁴ Efikasi diri tidak sama dengan harapan terhadap hasil dari tindakan yang dilakukan, namun lebih mengacu pada kepercayaan individu terhadap kapasitas dirinya dalam melaksanakan suatu

²² Faridahtul Jannah and Ani Sulianti, "Perspektif Mahasiswa Sebagai Agen Of Change Melalui Pendidikan Kewarganegaraan," *ASANKA: Journal of Social Science And Education* 2, no. 2 (2021): 181–93, <https://doi.org/10.21154/asanka.v2i2.3193>.

²³ Stephanie Booth-Kewley, Renée G Dell'Acqua, and Cynthia J Thomsen, "Factors Affecting Organizational Commitment in Navy Corpsmen," *Military Medicine* 182, no. 7 (July 2017): e1794–1800, <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-16-00316>.

²⁴ Albert Bandura, "Albert Bandura Self-Efficacy: The Exercise of Control," *W.H Freeman and Company New York*, 1997.

tingkah laku tertentu. Di sisi lain, ekspektasi hasil adalah perkiraan seseorang tentang kemungkinan dampak atau akibat yang akan muncul dari perilaku tersebut.²⁵

Ada keterkaitan erat antara efikasi diri dan komitmen organisasi, mereka yang punya kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuannya biasanya lebih termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan. Di sisi lain, orang dengan tingkat efikasi diri rendah justru cenderung mundur atau enggan mengambil tanggung jawab atas tugas yang ditawarkan. Mereka yang memiliki efikasi diri kuat umumnya tetap mau mengerjakan pekerjaan tertentu, bahkan saat pekerjaan itu tergolong sulit dan penuh tantangan. Bagi mereka, tugas bukanlah sesuatu yang menakutkan atau perlu dihindari. Berbeda halnya dengan individu yang memiliki kepercayaan diri rendah terhadap kemampuannya mereka tidak berusaha mencari cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan yang rumit. Justru ketika berhadapan dengan tugas berat, mereka malah mengurangi usahanya. Orang-orang dengan efikasi diri rendah ini tidak memikirkan pendekatan atau strategi yang tepat untuk menghadapi tantangan tersebut. Alih-alih berusaha lebih keras, mereka justru mundur dan mengurangi effort yang seharusnya dikeluarkan saat menghadapi tugas yang sulit.²⁶

Pernyataan tersebut dapat terlihat dari evaluasi yang dilakukan oleh kepala badan pengawas kegiatan harian mengenai kinerja serta kesadaran setiap anggota dalam menuntaskan tugas yang diberikan. Kondisi ini tercermin dalam kepengurusan organisasi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari

²⁵ Hendry et al., “Pengaruh Komitmen Afektif, Kognitif Dan Normatif Terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Serui.”

²⁶ Albert Bandura, “Albert Bandura Self-Efficacy: The Exercise of Control.”

Banjarmasin, di mana para anggota saling bekerja keras dan kolaboratif dalam melaksanakan program kerja yang telah dirancang dan ditugaskan oleh ketua umum supaya dapat terlaksana dengan baik dan berhasil saat pelaksanaan atau eksekusi program kerja. Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu Badan Pengawas Harian di Organisasi Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora bahwa,

“saat ini saya melihat anggota secara tidak langsung telah memiliki keyakinan diri yang baik saat menyelesaikan program kerja yang diberikan oleh BPH, hanya saja terkendala karena tingkatan kesulitan tugas sehingga apabila tugas dirasa berat anggota cenderung sulit maka tidak dapat dikerjakan dengan optimal”²⁷

Oleh karenanya keberadaan komitmen organisasi anggota sangat erat dengan adanya *self efficacy* pada anggota dalam menunjang pencapaian tujuan yang ingin didapatkan oleh Organisasi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Berdasarkan pemaparan di atas Peneliti akan meneliti tingkat *self efficacy*, komitmen organisasi dan pengaruh *self efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi. Peneliti memberi judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan jabaran latar belakang, maka dapat ditarik rumusan masalah pada penelitian ini, diantaranya:

1. Bagaimana tingkat *Self Efficacy* Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora ?

²⁷ Badan Pengawas Harian, wawancara, 17 april 2025

2. Bagaimana tingkat Komitmen Organisasi Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora ?
3. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini memiliki maksud mencari pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi, sehingga di dalam penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengukur tingkat *Self Efficacy* Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora.
2. Mengukur tingkat Komitmen Organisasi Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora.
3. Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora.

D. Signifikasi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan dijadikan sebagai sumber informasi tambahan dalam bidang keilmuan, serta memperkaya dan memperluas pemahaman dalam ilmu psikologi, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama terkait dengan hubungan antara efikasi diri dan komitmen organisasi.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil yang diperoleh nantinya diharapkan bisa memberikan pemahaman terkait pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa yang aktif berorganisasi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora periode 2025-2026 UIN Antasari Banjarmasin.

E. Definisi Operasional

Untuk memperjelas serta menghindari kesalahan dan keraguan terkait tema penelitian. Oleh karena itu, peneliti perlu memberikan uraian dan klarifikasi terhadap sejumlah istilah yang masuk dalam cakupan pembahasan terkait penelitian ini, antara lain:

1. *Self Efficacy*

Menurut teori Bandura, *self efficacy* merupakan kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan pribadinya untuk mengatur serta menjalankan langkah-langkah yang diperlukan guna mencapai sasaran atau hasil yang diinginkan dalam kondisi tertentu. Dalam konteks pekerjaan, *self efficacy* mengacu pada kepercayaan diri karyawan untuk berhasil menyelesaikan tugas atau tantangan yang dihadapi di tempat kerja.²⁸ *Self efficacy* memiliki tiga aspek yang saling berkaitan. Pertama, *magnitude* atau tingkat kesulitan, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai tingkat kesulitan. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung yakin dapat mengatasi tugas-tugas yang kompleks dan menantang, sedangkan mereka yang memiliki efikasi rendah hanya merasa mampu mengerjakan tugas-tugas sederhana. Kedua, *strength* atau

²⁸ Albert Bandura, “Albert Bandura Self-Efficacy: The Exercise of Control.”

kekuatan keyakinan, yang mengacu pada ketahanan dan kestabilan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya ketika menghadapi hambatan atau kegagalan. Semakin kuat efikasi diri seseorang, semakin gigih ia akan bertahan dalam menghadapi kesulitan tanpa mudah menyerah. Ketiga, *generality* atau generalitas, yaitu sejauh mana keyakinan individu terhadap kemampuannya dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan konteks yang berbeda.²⁹ Tingkat *self efficacy* seseorang dapat mempengaruhi bagaimana ia memandang tantangan, kemampuannya dalam menyelesaikan masalah, serta ketekunan dalam menghadapi hambatan. Dalam konteks penelitian, *self efficacy* sering dinilai melalui kuesioner yang menanyakan keyakinan individu untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

2. Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen, komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mengikat individu pada organisasi, atau suatu karakter hubungan anggota dengan organisasinya untuk selalu berada dalam organisasi.³⁰ Aspek tersebut meliputi komitmen afektif (emosional terhadap organisasi), komitmen kontinuan (perasaan menguntungkan ketika berada di organisasi) dan komitmen normatif (perasaan terikat dengan organisasi).³¹ Komitmen organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini merupakan komitmen organisasi mahasiswa yang mengikuti organisasi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

²⁹ Albert Bandura.

³⁰ Andi Setiawan, “Analisis Pengaruh Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitment terhadap Kinerja,” Skripsi (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011), 6. 1

³¹ Ni Made Dwi Puspitawati dan I. Gede Riana, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan,” Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 8, No. 1, 2014, 68-80.

3. Mahasiswa

Mahasiswa dapat didefinisikan sebagai orang-orang yang sedang mengejar pendidikan di tingkat perguruan tinggi, termasuk Universitas negeri, swasta, atau lembaga lain yang setara.³² Dalam konteks penelitian ini, mahasiswa yang dimaksud penulis sebagai subjek adalah mereka yang aktif mengikuti organisasi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, UIN Antasari Banjarmasin, pada periode 2025/2026.

F. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis menemukan beberapa penelitian yang relavan, yaitu:

1. Skripsi yang disusun oleh Rafika Apriliya dengan judul “ Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisaasi Pada Anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia”. Metode yang digunakan dalam Skripsi ini adalah metode kuantitatif subjek dalam penelitian ini adalah anggota organisasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling.³³ Persamaan dari penelitian ini adalah dalam metode yang digunakan yaitu kuantitatif dan menggunakan Teknik angket (kuisioner) dengan instrument skala *Likert* dan persamaan lainnya yaitu sama-sama meneliti tentang *Self efficacy* dan Komitmen Organisasi. Adapun perbedaannya terletak pada subjek yang diteliti, serta lokasi dan waktu penelitian, yaitu subjek yang

³² Dwi Siswoyo, *Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Pers, 2007).

³³ Apriliya, “Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia . Skripsi Oleh : Rafika Apriliya Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan.”

diteliti penulis merupakan mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Periode 2025-2026.

2. Jurnal yang ditulis oleh Nira Avie Dyah Puspita Dewi dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan The Rich Jogja Hotel” Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk meneliti bagaimana efikasi diri memengaruhi tingkat komitmen organisasi di kalangan karyawan The Rich Jogja Hotel. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian ex-post facto. Partisipan yang dilibatkan adalah seluruh karyawan tetap The Rich Jogja Hotel sebanyak 111 orang. Untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan skala Komitmen Organisasi beserta skala *Self Efficacy*.³⁴ Persamaan yang ditemukan adalah keduanya meneliti dampak efikasi diri terhadap komitmen organisasi dan menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan penelitiannya. Adapun perbedaannya terletak pada subjek yang diteliti, serta lokasi dan waktu penelitian, yaitu subjek yang diteliti penulis merupakan mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Periode 2025-2026.
3. Skripsi yang disusun oleh Prasetyo Wibowo dengan judul “Pengaruh *Self efficacy* dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Malang”. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Variabel yang ingin diteliti pengaruhnya (variabel terikat/Y) adalah komitmen organisasi, sementara

³⁴ Dewi, “Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan The Rich Jogja Hotel.”

yang memengaruhinya (variabel bebas/X) adalah *self efficacy* dan motivasi. Peneliti mengambil 79 anggota LSO sebagai sampel melalui teknik probability sampling, yakni metode yang memastikan setiap anggota populasi punya kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian.³⁵ Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh *Self efficacy* terhadap Komitmen Organisasi dengan metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Adapun perbedaannya terletak pada variabel, subjek yang diteliti, serta lokasi dan waktu penelitian, yaitu subjek yang diteliti penulis merupakan mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Periode 2025-2026.

4. Skripsi yang ditulis oleh Hamas Bernadian dengan judul “Hubungan *Self Efficacy* (Efikasi Diri) Dengan Komitmen Organisasi pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Studio Tiga (UKM KOMUST) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif Korelasi.³⁶ Pengumpulan data dalam riset ini dilakukan dengan menggunakan skala likert. Kesamaan yang ditemukan adalah kedua penelitian sama-sama mengkaji bagaimana *self efficacy* memengaruhi komitmen organisasi dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya terletak pada, subjek yang diteliti, serta lokasi dan waktu penelitian, yaitu subjek yang diteliti penulis merupakan

³⁵ Wibowo Prasetyo, “Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) Di Fakultas Psikologi UIN Malang.,” *UIN Maulana Malik Ibrahim Malang* (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020).

³⁶ Bernadian, “Hubungan Self Efficacy Dengan Komitem Organisasi Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Studio Tiga (UKM KOMMUST) Uin Maulana Malik Ibrahim Malang.”

mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Periode 2025-2026.

5. Skripsi yang ditulis oleh Rachma Lestari Dori dengan judul “ Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 33 karyawan. Pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan product moment pearson dengan bantuan program SPSS 26 *for windows*.³⁷ Persamaan dari penelitian ini adalah dalam metode yang digunakan yaitu kuantitatif dan menggunakan Teknik angket (kuisisioner) dan memiliki variabel yang sama yaitu sama-sama meneliti tentang *Self efficacy* dan komitmen organisasi. Adapun perbedaannya terletak pada subjek yang diteliti, serta lokasi dan waktu penelitian, yaitu subjek yang diteliti penulis merupakan mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Periode 2025-2026.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara mengenai rumusan masalah pada penelitian, dan pada saat menjawab rumusan masalah dalam hipotesis harus berdasarkan pada teori dan empiris. Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

³⁷ Rachma Lestari Dori, “Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan komitmen organisasi Pada Karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi” (2023).

1. Ha: Adanya pengaruh *Self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin
2. Ho: Tidak adanya pengaruh pengaruh *Self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibuat bertujuan untuk memberikan panduan yang terstruktur dan jelas. Pada bab pertama, yaitu Pendahuluan, berperan sebagai fondasi yang mendalam untuk mengawali laporan. Di dalamnya, terdapat latar belakang yang menjelaskan tentang urgensi yang mendasari penelitian ini, kemudian rumusan masalah yang mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti. Tujuan penelitian sebagai penanda arah yang ingin dicapai, sementara signifikansi penelitian memberi pemahaman mengenai pentingnya temuan dalam penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis. Definisi operasional variabel-variabel penelitian berguna untuk menghindari perbedaan pemahaman atau interpretasi, dilanjutkan dengan review singkat terhadap penelitian terdahulu untuk menggarisbawahi kontribusi penelitian ini terhadap literatur yang ada.

Sistematika penulisan pada bab Pendahuluan memastikan bahwa setiap aspek terkait dengan latar belakang dalam penelitian ini terdefinisikan dengan jelas dan terstruktur. Bab kedua, Kajian Teori, menyediakan wadah bagi pembahasan mendalam mengenai variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini bab kedua mencakup definisi *self efficacy* dan komitmen organisasi

serta aspek-aspek yang ada di dalamnya. Dengan memperdalam pemahaman terhadap teori. Bab ketiga, metode penelitian menjadi jembatan untuk memahami pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, seperti subjek penelitian, jumlah sampel dan populasinya, metode pengumpulan data, serta teknik analisis yang diterapkan.

Bab keempat, Hasil Penelitian, manampulkan temuan utama dari analisis data yang dilakukan. Hasil ini dikaitkan kembali dengan kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya. Terakhir, Bab kelima, Penutup, membuat rangkuman kesimpulan penelitian dan memberikan rekomendasi dari hasil temuan yang ada.. Kesimpulan ini mengaitkan kembali tujuan penelitian dengan hasil yang diperoleh, sementara rekomendasi memberikan arahan untuk pengembangan lebih lanjut dari penelitian ini, Dalam penelitian ini, sistematika penulisan bukan hanya sekedar kerangka formal, tetapi juga merupakan fondasi yang kuat untuk mengkomunikasikan temuan penelitian dengan jelas dan terstruktur kepada pembaca.