

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan tinggi memiliki peran penting dalam membentuk arah pengembangan pendidikan serta peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Melalui sistem pendidikan yang terstruktur, perguruan tinggi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai wadah pembinaan intelektual, sikap, dan kemampuan berpikir agar peserta didik mampu beradaptasi dengan dinamika sosial serta tuntutan perkembangan zaman. Peran tersebut merupakan bagian dari upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang menjadi dasar penyelenggaraan pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan peserta didik serta membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Selain itu, pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berpengetahuan, kompeten, kreatif, mandiri, serta mampu menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Fungsi dan tujuan tersebut menjadi landasan bagi setiap jenjang pendidikan, termasuk pendidikan tinggi, dalam menyelenggarakan proses pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada pengembangan aspek akademik, tetapi juga pembentukan

karakter dan kapasitas individu secara menyeluruh.¹ Adapun tugas perguruan tinggi adalah menyelenggarakan proses pembelajaran yang mampu mengembangkan potensi mahasiswa, sehingga mereka memiliki kepekaan sosial serta kemampuan berpikir kreatif, inovatif, dan adaptif dalam menghadapi perkembangan zaman.²

Mardianto dan Purnamaningsih mengungkapkan bahwa perguruan tinggi umumnya menyediakan berbagai aktivitas yang dapat dimanfaatkan untuk pengembangan diri dan peningkatan kemampuan mahasiswa, terutama melalui kegiatan di luar proses belajar-mengajar di kampus.³ Dalam perguruan tinggi, mahasiswa tidak hanya memiliki peran sebagai subjek pembelajar, melainkan juga sebagai sosok individu yang diharapkan mampu mengembangkan potensi akademik dan nonakademik secara optimal.

Seorang mahasiswa tentunya tidak dapat dengan cepat memperoleh peran dan kemampuannya tanpa proses yang matang. Mahasiswa perlu terus mengasah kemampuan mereka secara konsisten. Kemampuan ini dapat ditingkatkan melalui pembelajaran akademik yang berlangsung di dalam kelas serta partisipasi dalam berbagai aktivitas di luar kelas, seperti organisasi kemahasiswaan dan aktivitas serupa. Mahasiswa aktivis adalah mahasiswa yang aktif berpartisipasi dalam organisasi kemahasiswaan, baik intra kampus maupun ekstra kampus, dan memiliki

¹Anisa Rahma Nada, Tugiah, and Ridwal Trisoni, "Perubahan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional dari Dulu hingga Kini serta Implikasinya terhadap Pendidikan Islam," *PAPATUNG: Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan & Politik* 5, no. 2 (2022): 48, <https://doi.org/10.54783/japp.v5i3.650>.

²Fajar Harry Akbar, Indra Aditya, and Rachmat Ramdani, "Tantangan dan Peran Perguruan Tinggi di Indonesia dalam Menghadapi Era Disrupsi Kompetensi Tenaga Kerja," *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 10, no. 2 (2023): 385.

³Adi Mardianto, Koentjoro, and Esti Hayu Purnamaningsih, "Penggunaan Manajemen Konflik Ditinjau dari Status Keikutsertaan dalam Mengikuti Kegiatan Pencinta Alam di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta," *Jurnal Psikologi*, no. 2 (2000): 112, <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jpsi.7003>.

keanggotaan yang terdaftar secara formal, sedangkan mahasiswa non aktivis adalah mahasiswa yang hanya terlibat dalam kegiatan perkuliahan dan tidak berpartisipasi dalam kegiatan organisasi maupun aktivitas sosial di lingkungan sekitar.⁴

Organisasi adalah suatu tempat atau wadah yang melibatkan sekelompok individu untuk bekerja bersama secara terencana, terarah, dan terkontrol dalam rangka merealisasikan tujuan tertentu dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.⁵ Melalui berbagai kegiatan, mahasiswa diajarkan bagaimana mengelola tugas, menyelesaikan masalah, dan mengambil keputusan secara kolektif. Pengalaman-pengalaman ini tidak hanya berguna selama masa kuliah, tetapi juga menjadi modal penting dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Selain manfaat personal, organisasi juga memberi peluang bagi mahasiswa untuk berkontribusi secara langsung kepada masyarakat melalui kegiatan sosial atau pengabdian. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepedulian dan kebermanfaatan, sehingga menjadikan mahasiswa lebih peka terhadap isu-isu di sekitarnya. Organisasi juga berperan sebagai sarana bagi mahasiswa untuk meningkatkan *soft skills* berupa kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama dalam tim, dan kreativitas. Pengembangan *soft skills* tersebut menjadi salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan individu dalam menghadapi dunia kerja.⁶

⁴M Masdur and Ali Maksum, "Capaian Pembelajaran Mahasiswa Aktivis Fio : Adakah Kelebihannya ?," *Jurnal Pendidikan Olahraga dan Kesehatan* 8, no. 1 (2020): 68.

⁵A Jaelani, "Organisasi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam," *Jurnal Al-Hikam* 2, no. 2 (2021): 2, <https://journal.stitmhpali.ac.id/index.php/ah/article/view/9%0Ahttps://journal.stitmhpali.ac.id/index.php/ah/article/download/9/1>.

⁶Roihana Qurotul, "Peran Organisasi Mahasiswa dalam Pengembangan Softskills : Studi pada Mahasiswa UIN Malang," *Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ)* 2, no. 6 (2024): 96.

Soft skill merujuk pada kemampuan intrapersonal dan interpersonal yang tercermin dalam perilaku individu dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara optimal.⁷ Dalam berbagai kegiatan, mahasiswa dilatih untuk berkolaborasi dengan individu dari latar belakang dan keahlian yang berbeda, yang dapat memperluas wawasan serta membangun jaringan yang bermanfaat. Keikutsertaan dalam organisasi juga membantu mahasiswa belajar tentang manajemen waktu, tanggung jawab, dan pengelolaan konflik, yang semuanya merupakan keterampilan penting dalam kehidupan profesional. Dengan demikian, Mahasiswa dapat mengasah dan mengembangkan keterampilan *soft skills* dengan bergabung dan berperan aktif dalam organisasi kemahasiswaan.

Organisasi kemahasiswaan adalah wadah untuk pengembangan diri mahasiswa yang memberikan banyak manfaat. Beberapa di antaranya adalah memperluas wawasan, meningkatkan kemampuan intelektual, dan membangun integritas pribadi dalam menghadapi berbagai permasalahan di kampus, masyarakat, dan bangsa. Secara umum, organisasi mahasiswa terbagi menjadi dua jenis, yaitu organisasi intra kampus dan ekstra kampus.

Organisasi intra kampus adalah organisasi mahasiswa yang berada di lingkungan kampus dan diakui secara resmi oleh pihak kampus. Jenis organisasi ini mencakup berbagai tingkat, mulai dari tingkat universitas, fakultas, hingga jurusan atau program studi. Sedangkan organisasi mahasiswa ekstra kampus adalah organisasi yang berdiri di luar lingkungan kampus dan mengutamakan sifat independen. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

⁷Hamsal, Susi Hendriani, and Al Sukri, "Soft Skill Komunikasi pada Pemberdayaan Sumber Daya Manusia," *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4, no. 3 (2023): 2282.

Republik Indonesia Nomor 155/U/1998, organisasi ekstra kampus berfungsi sebagai wadah untuk pengembangan diri mahasiswa. Organisasi ini bertujuan menanamkan sikap ilmiah, memberikan pemahaman mengenai arah profesi, meningkatkan kemampuan bekerja sama, serta memperkuat rasa persatuan dan kesatuan.⁸ Adapun jenis organisasi ekstra kampus salah satu di antaranya ialah Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM).

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) adalah organisasi otonom di bawah naungan Muhammadiyah yang berfokus pada kegiatan dakwah amar ma'ruf nahi munkar melalui tiga bidang kajian utama, yakni keagamaan, kemahasiswaan, dan kemasyarakatan. Sebagai organisasi otonom Muhammadiyah, Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah memiliki tujuan untuk membentuk akademisi Islam yang berakhlak mulia sebagai bagian dari upaya mewujudkan visi Muhammadiyah. Dalam upaya tersebut, kompetensi dasar IMM menjadi pijakan utama dalam proses pembinaan kader yang berakhlak baik.⁹ Adapun Trilogi dan Trikompetensi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah mencakup tiga aspek utama, yaitu spiritualitas, intelektualitas, dan nilai-nilai kemanusiaan.¹⁰

Adapun Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah yang berada di kampus, fakultas, akademi, atau tempat tertentu dinamakan komisariat. Di kota Banjarmasin sendiri terbagi menjadi 4 Komisariat yang aktif yaitu Pimpinan Komisariat Ikatan

⁸Elsa Ardiana and Eka Vidya Putra, "Organisasi Eksternal Kampus sebagai Wadah Pengembangan Softskill Mahasiswa," *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan* 2, no. 3 (2019): 275, <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/perspektif.v2i3.100>.

⁹Asman, "Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) sebagai Laboratorium Akademisi Islam Berakhlak Mulia," *EDUSOSHUM: Journal of Islamic Education and Social Humanities* 1, no. 2 (2021): 62–63, <https://doi.org/https://doi.org/10.52366/edusoshum.v1i2.13>.

¹⁰Suriyati et al., "Peran Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) sebagai Gerakan Dakwah di Lingkungan Kampus Universitas Islam Ahmad Dahlan Kabupaten Sinjai," *Retorika : Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam* 6, no. 2 (2024): 50.

Mahasiswa Muhammadiyah Kayuh Baimbai Banjarmasin, Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Keperawatan dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Pimpinan Komisariat Atma Amala Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, dan Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Sebagai bagian dari organisasi otonom Muhammadiyah, Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) berperan dalam memberikan kontribusi kader bagi Muhammadiyah guna mewujudkan tujuan organisasi sekaligus menanamkan nilai amar ma'ruf nahi munkar di kalangan mahasiswa.

Dalam mencapai tujuan organisasi, diperlukan adanya komitmen dari setiap pengurusnya. Komitmen ini tercermin dari bagaimana seseorang mengabdikan, berkontribusi, dan tetap setia pada organisasinya. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Wibowo yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dipahami sebagai sikap dan perilaku individu yang menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi, keterlibatan dalam berbagai aktivitas organisasi, serta loyalitas dalam upaya mencapai tujuan organisasi.¹¹ Individu yang memiliki komitmen organisasi umumnya mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi organisasi yang diikutinya. Sikap mendahulukan tanggung jawab organisasi juga menjadi hal penting yang perlu dimiliki setiap pengurus guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menggambarkan hubungan antara

¹¹Rr Dimas, Veronica Priharti, and Rika Marjati, "Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)* 9, no. 3 (2022): 46, <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.481>.

pengurus dengan organisasinya dan berdampak pada keputusan untuk tetap berada di organisasi tersebut.

Nilai keteguhan, tanggung jawab, kerja sama, dan konsistensi dalam menjalankan amanah juga tercermin dalam ajaran Islam. Nilai-nilai tersebut dijelaskan dalam firman Allah Swt. pada QS. As-Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ ۚ

Artinya:

Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

Berdasarkan ayat tersebut, dapat dipahami bahwa Allah Swt. menganjurkan setiap individu untuk menjaga persatuan, bekerja sama, serta menjalankan tanggung jawab secara teratur dan konsisten dalam mencapai tujuan bersama. Nilai-nilai tersebut sejalan dengan komitmen organisasi yang tercermin dalam kesediaan individu untuk tetap berkontribusi, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta bekerja sama dengan sesama anggota demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting yang mendorong individu untuk tetap terlibat, bertanggung jawab, dan memberikan kontribusi positif bagi keberlangsungan organisasi.

Hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa subjek Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin sebagai studi pendahuluan dan didapatkan hasil wawancara sebagai berikut:

Subjek 1 inisial S sebagai Sekretaris Bidang Kader :

“Alasanku masuk IMM karena ingin melanjutkan pengkaderan setelah sebelumnya aktif di IPM. Awalnya aku tidak tahu kalau IMM ada di UIN, kukira hanya ada di kampus Muhammadiyah aja. Selama di IMM aku banyak belajar,

mulai dari public speaking, administrasi, manajemen acara, hingga soft skill. Dari segi kepemimpinan cukup baik dan mengayomi, meski kadang terlalu humanis. Kendalanya cuman yah budaya ngaret masih sering terjadi jadi kegiatan sering molor. Dulu aku sempat malas ikut kegiatan karena merasa sendirian dan ada kesan senioritas, tapi setelah mengenal IMM lebih jauh ternyata menyenangkan. Sekarang karena juga bekerja, aku tetap berusaha hadir kalau kada bentrok dengan kerjaan.”¹²

Subjek 2 inisial F sebagai Anggota Bidang Tabligh Kajian Keislaman :

“Alasanku masuk IMM buat nambah relasi, dan pengalaman. Awalnya cuma ikut karena kawan, tapi setelah masuk, aku sadar kalau IMM punya kekeluargaan yang kuat. Di IMM banyak hal yang bisa kudapat, aku belajar berargumen, berani bicara, dan menambah literasiku tentang hal-hal yang belum pernah ku pelajari. Untuk kebijakan IMM menurutku bagus karena selaras dengan nilai keagamaan dan Muhammadiyah, tapi sering berubah-ubah tergantung pemimpinnya. Karena IMM yang aku ikuti nih di Banjarmasin sedangkan kost aku di Banjarbaru itu jauh banget terkadang aku pernah merasa malas ikut kegiatan, waktu itu aku merasa kurang motivasi. Mungkin aku salah satu dari bagian yang sering kada hadir di kegiatan, tapi kalo aku kadeda kesibukan aku usahakan tulak.”¹³

Berdasarkan hasil dari wawancara pada 2 orang pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa keputusan untuk bergabung dengan organisasi didasari oleh tujuan yang beragam, seperti melanjutkan pengkaderan di Muhammadiyah, menambah relasi, serta memperoleh pengalaman.

Hasil wawancara juga mengungkap adanya kendala dalam organisasi, yaitu kurangnya disiplin yang terlihat dari ketidaktepatan waktu rapat serta menurunnya partisipasi pengurus dalam kegiatan program kerja organisasi.

Fenomena yang dijelaskan sebelumnya merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya komitmen individu di dalam organisasi. Pada

¹²S, “Wawancara, 14 Januari 2025.”

¹³F, “Wawancara, 15 Januari 2025.”

kenyataannya, banyak individu yang mengalami penurunan komitmen setelah bergabung dengan suatu organisasi, dan sebagian bahkan memilih untuk meninggalkan organisasi tersebut. Situasi ini berkaitan dengan faktor-faktor komitmen organisasi yang diidentifikasi oleh Meyer dan Allen, seperti masalah terkait karakteristik organisasi dan kebijakan organisasi yang belum diterapkan secara optimal.¹⁴ Maka keberhasilan sebuah organisasi memerlukan komitmen yang kuat dari setiap pengurus untuk memastikan keberlangsungan dan kesuksesan program-program organisasi.

Penelitian mengenai komitmen organisasi telah banyak dilakukan, baik pada organisasi formal maupun organisasi kemahasiswaan. Salah satunya adalah penelitian berjudul Analisis Komitmen Organisasional di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya oleh Suwandi, Betty Magdalena, dan Zuriana yang menunjukkan bahwa tingkat komitmen dosen memperoleh nilai sebesar 12,73 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar dosen memiliki komitmen organisasi yang tinggi sebagai bentuk loyalitas terhadap institusi tempat mereka bekerja.¹⁵ Sementara studi lain dengan konteks organisasi kemahasiswaan oleh Doni Irawan dan Rakhmaditya Dewi Noorizki dengan judul *Organizational Commitment* pada Mahasiswa yang Mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada UKM X berada pada kisaran 60% hingga 70%. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa

¹⁴John P Meyer and Natalie J Allen, "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment," *Human Resources Management Review* 1, no. 1 (1991): 61–89, [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).

¹⁵Suwandi, Betty Magdalena, and Zuriana, "Analisis Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya," *Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian*, 2020, 90.

komitmen organisasi juga menjadi aspek penting dalam keberlangsungan organisasi mahasiswa.¹⁶

Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik mengkaji komitmen organisasi pada organisasi kemahasiswaan berbasis keislaman, yang memiliki karakteristik, dinamika, serta landasan nilai yang berbeda dibandingkan organisasi kemahasiswaan pada umumnya. Dalam organisasi kemahasiswaan seperti Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM), komitmen organisasi tidak didasarkan pada hubungan kerja formal, melainkan pada kesukarelaan, kesadaran ideologis, serta tanggung jawab kader dalam menjalankan nilai-nilai perjuangan organisasi. Hal ini tentu berbeda dengan komitmen dalam dunia kerja yang umumnya dipengaruhi oleh faktor finansial, kontrak kerja, dan kewajiban profesional.

Penelitian yang secara spesifik menggambarkan tingkat komitmen organisasi dalam organisasi kemahasiswaan, khususnya pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM), masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan dalam literatur ilmiah dengan memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai tingkat komitmen organisasi pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin. Penelitian ini menawarkan sudut pandang baru yang menekankan pentingnya memahami bagaimana pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah menunjukkan keterikatan

¹⁶Doni Irawan and Rakhmadiyah Dewi Noorrizki, "Organizational Commitment pada Mahasiswa yang Mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa," *Jurnal Flourishing* 4, no. 3 (2024): 125, <https://doi.org/https://doi.org/10.17977/um070v4i32024p119-126>.

emosional, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasinya dalam lingkungan yang bersifat sukarela dan berbasis nilai keagamaan.

Penelitian ini penting dilakukan karena dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana karakteristik kader dan dinamika internal organisasi mempengaruhi keberlangsungan dan stabilitas organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian organisasi nonformal serta kontribusi praktis bagi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dalam merancang strategi pembinaan kader yang mampu membentuk komitmen yang kuat dan berkelanjutan. Oleh karena itu, judul penelitian yang diangkat ialah **“Identifikasi Tingkat Komitmen Organisasi pada Pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah dipaparkan dalam latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin secara umum?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin berdasarkan masing-masing aspek?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin secara umum.

2. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin berdasarkan masing-masing aspek.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan bidang psikologi organisasi serta manajemen sumber daya manusia. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai komitmen organisasi, terutama dalam organisasi kemahasiswaan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam pengembangan konsep komitmen organisasi yang relevan dengan karakteristik generasi muda dan dinamika organisasi berbasis keagamaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pengurus

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi bagi pengurus dalam memahami tingkat komitmen organisasi yang dimiliki, sehingga mendorong peningkatan tanggung jawab, loyalitas, dan partisipasi aktif dalam menjalankan tugas organisasi.

b. Bagi Organisasi

Penelitian ini memberikan gambaran kondisi komitmen organisasi pengurus yang dapat dijadikan dasar evaluasi untuk memperkuat kinerja, keberlangsungan, dan efektivitas organisasi.

c. Bagi Dewan Pimpinan Pusat dan Dewan Pimpinan Daerah

Temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi Dewan Pimpinan Pusat dan Dewan Pimpinan Daerah dalam menyusun kebijakan pembinaan dan kaderisasi yang lebih terarah, seperti pelaksanaan pendampingan rutin bagi pengurus komisariat, evaluasi kinerja kepengurusan cabang secara berkala, serta penyiapan kader kepemimpinan berjenjang dari tingkat komisariat hingga daerah guna meningkatkan komitmen organisasi.

E. Definisi Operasional

Komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi yang didasari oleh pemahaman terhadap kondisi organisasi, adanya rasa keterikatan, keterlibatan, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Meyer dan Allen menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keterlibatan dalam organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Komitmen organisasi tersebut terdiri atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.¹⁷

¹⁷Natalie J. Allen dan John P. Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational," *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 1–18, <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>.

Berdasarkan penjelasan teori di atas, yang peneliti maksud komitmen organisasi ialah keterikatan antara pengurus organisasi dengan organisasinya, yang menunjukkan sejauh mana mereka bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi dalam penelitian ini mencerminkan sejauh mana pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin terlibat secara emosional, rasional, dan normatif dalam organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Pengukuran skala komitmen organisasi pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah berdasarkan pada teori Meyer dan Allen, yang meliputi aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

F. Penelitian Terdahulu

Kajian terhadap penelitian terdahulu merupakan salah satu langkah penting dalam penyusunan penelitian. Melalui kajian ini, peneliti dapat memahami perkembangan penelitian yang telah dilakukan pada topik yang serupa, menemukan celah penelitian (*research gap*), serta menunjukkan posisi penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini disajikan sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Jupitawati dan Anissa Lestari Kadiyono pada tahun 2021 dengan jurnal yang berjudul “Analisa Deskriptif Komitmen Organisasi pada Karyawan GF Foundation”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Jumlah responden sebanyak 31 personel yang merupakan karyawan tetap Golden Future Foundation. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen

afektif menunjukkan tingkat yang lebih dominan dibandingkan dengan komitmen normatif dan komitmen Kontinuitas. Hal yang serupa juga terlihat apabila ditinjau berdasarkan jenis kelamin, di mana baik karyawan laki-laki maupun perempuan sama-sama memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi.¹⁸

Persamaan pada penelitian ini terletak pada pendekatan yang digunakan, yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk melihat gambaran tingkat komitmen organisasi berdasarkan tiga aspek utama (afektif, normatif, dan kontinuitas). Perbedaan pada penelitian ini terletak pada subjek dan lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan tetap Golden Future Foundation, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Alifia Fitranti, Umi Anugerah Izzati dan Sri Setyowanti pada tahun 2021 dengan jurnal yang berjudul “Gambaran Komitmen Organisasi pada Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun jumlah subjek responden yang diambil pada penelitian ini berjumlah 127 orang guru. Hasil penelitian ini sebagian besar responden memiliki tingkat komitmen organisasi dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 100 orang (79%) sedangkan responden

¹⁸Ratna Jupitawati and anissa Lestari Kadiyono, “Analisa Deskriptif Komitmen Organisasi pada Karyawan GF Foundation,” *Psikoislamedia Jurnal Psikologi* 06, no. 01 (2021): 52–53.

dengan komitmen organisasi dalam kategori tinggi berjumlah 27 orang (21%).¹⁹

Persamaan pada penelitian ini terletak pada pendekatan yang digunakan, yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan tingkat komitmen organisasi berdasarkan kategori. Perbedaannya terletak pada subjek dan lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada guru di lembaga pendidikan pesantren, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin. Berdasarkan penelitian terdahulu hanya memfokuskan pada kategori tingkat komitmen organisasi secara umum (tinggi, sedang, rendah), sedangkan penelitian ini tidak hanya menggambarkan tingkat komitmen secara keseluruhan, tetapi juga mendeskripsikan persentase masing-masing aspek komitmen, yaitu afektif, normatif, dan kontinuitas.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Aulia Fadli pada tahun 2022 dengan skripsi yang berjudul “Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Usia dan Masa Kerja pada Pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah subjek sebesar 70 orang. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai mean hipotetik komitmen organisasi untuk responden berusia 23–35 tahun adalah 92,5 dengan simpangan baku sebesar 32,450, sedangkan mean empiriknya mencapai

¹⁹Alifia Fitranti, Umi Anugerah Izzati, and Sri Setyowati, “Gambaran Komitmen Organisasi pada Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren,” *Jurnal Basicedu* 5, no. 6 (2021): 6170–71, <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1826>.

170,87. Sementara itu, pada kelompok usia 36–50 tahun, mean hipotetik tetap 92,5, dengan simpangan baku sebesar 9,644 dan mean empirik sebesar 117,12 yang termasuk dalam kategori sedang. Ditinjau dari masa kerja, karyawan dengan masa kerja 0–5 tahun memiliki mean hipotetik sebesar 92,5, simpangan baku 32,454, dan mean empirik sebesar 171,73 yang tergolong dalam kategori tinggi. Adapun untuk masa kerja 6–15 tahun, mean hipotetik juga sebesar 92,5 dengan simpangan baku 10,228 dan mean empirik 117,79.²⁰

Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel penelitian yaitu komitmen organisasi dengan menggunakan pendekatan yang sama kuantitatif. Namun, terdapat beberapa perbedaan. Penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada analisis perbedaan tingkat komitmen organisasi berdasarkan usia dan masa kerja pegawai di BNN Provinsi Sumatera Utara. Sementara itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat komitmen organisasi secara umum pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin. Dari segi subjek, penelitian sebelumnya ialah pegawai instansi pemerintah, sedangkan penelitian ini ialah mahasiswa yang aktif sebagai pengurus organisasi kemahasiswaan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh M. Alwi pada tahun 2022 dengan judul skripsi yang berjudul “Tingkat Komitmen Organisasi pada Bintara POLRI Angkatan 46 Tahun 2021 Direktorat SAMAPTA POLDA Kalimantan Selatan”. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif

²⁰Aulia Fadli, “Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Usia dan Masa Kerja pada Pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara” (Universitas Medan Area, 2022, Skripsi): 51.

dengan melibatkan 176 Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 yang bertugas di Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar anggota sebanyak 146 orang (83%) berada pada kategori komitmen organisasi tingkat sedang. Sementara itu, sebanyak 30 anggota (17%) tergolong dalam kategori rendah. Adapun pada kategori tinggi, tidak terdapat anggota Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 di Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi (0%).²¹

Persamaan pada penelitian ini terletak pada pendekatan yang digunakan sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dalam menggambarkan tingkat komitmen organisasi pada responden. Perbedaannya terletak pada subjek penelitian yaitu penelitian sebelumnya pada anggota Bintara Polri yang merupakan aparatur negara dalam lingkup kepolisian, sedangkan penelitian ini meneliti komitmen organisasi pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin.

5. Penelitian yang dilakukan oleh M. Adlisti Fadillah pada tahun 2023 dengan skripsi yang berjudul “Gambaran Komitmen Organisasi pada Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun subjek pada penelitian ini berjumlah 76 orang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa aspek komitmen afektif

²¹M Alwi, “Tingkat Komitmen Organisasi pada Bintara POLRI Angkatan 46 Tahun 2021 Direktorat SAMAPTA POLDA Kalimantan Selatan” (Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2022, Skripsi): 55.

memiliki persentase sebesar 47%, diikuti oleh komitmen berkelanjutan sebesar 29%, dan komitmen normatif sebesar 24%.²²

Persamaan pada penelitian ini terletak pada pendekatan yang digunakan, yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk melihat gambaran tingkat komitmen organisasi berdasarkan tiga aspek utama (afektif, normatif, dan kontinuitas). Perbedaannya terletak pada subjek dan lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan di PDAM Tirtanadi Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisi gambaran dan informasi terkait penelitian yang akan dilakukan, yang dijelaskan pada setiap bab. Penelitian ini disusun dalam lima bab sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan, meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, kajian penelitian terdahulu, serta sistematika penulisan.
2. Bab II Kajian Teori & Kerangka Pikir, yang terdiri dari pembahasan teori secara rinci dari variabel yang diteliti mengenai definisi komitmen organisasi, aspek-aspek komitmen organisasi, faktor yang mempengaruhi

²²M Adlisti Fadillah, "Gambaran Komitmen Organisasi pada Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan" (Universitas Medan Area, 2023, Skripsi): 41.

komitmen organisasi dan perspektif komitmen organisasi dalam pandangan Islam beserta dengan gambaran konseptual atau kerangka berpikir.

3. Bab III Metode Penelitian, yang di dalamnya memaparkan jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian, tempat dilakukannya penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi, sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, serta tahapan atau prosedur pelaksanaan penelitian.
4. Bab IV Hasil Penelitian, yang memaparkan gambaran umum tentang lokasi penelitian, analisis data serta pembahasan mengenai masalah penelitian dan hasil dari data yang telah didapatkan dan dianalisis berdasarkan pengolahan data yang sesuai dengan judul terkait.
5. Bab V Penutup, yang di dalamnya menyajikan kesimpulan dan rekomendasi dari penelitian ini.