

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) merupakan organisasi kemahasiswaan otonom yang berada dalam struktur Persyarikatan Muhammadiyah dan bergerak di bidang keagamaan, keilmuan, dan kemasyarakatan. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah berdiri secara resmi pada 14 Maret 1964 di Yogyakarta, bertepatan dengan 29 Syawal 1384 H. Lahirnya Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah pada masa tersebut tidak dapat dilepaskan dari kondisi sosial, politik, dan dinamika perguruan tinggi di Indonesia pada awal dekade 1960-an. Pada masa itu, mahasiswa Muhammadiyah mulai berkembang di berbagai kampus sehingga muncul kebutuhan untuk membentuk organisasi yang dapat membina sekaligus mengonsolidasikan potensi mahasiswa dalam ranah ideologis, intelektual, dan sosial. Para tokoh muda Muhammadiyah seperti Djazman Al-Kindi, Rosyad Sholeh, dan Soedibyo Markus menjadi perintis yang mendorong pendirian organisasi mahasiswa yang mampu memadukan nilai Islam dan keilmuan dalam aktivitas gerakannya.

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dirancang sebagai wadah yang menyiapkan mahasiswa untuk menjadi kader persyarikatan, kader umat, dan kader bangsa melalui pembinaan yang terarah dan sistematis. Visi tersebut tertuang dalam tujuan organisasi, yaitu "mengusahakan terbentuknya akademisi Islam yang berakhlak mulia dalam rangka mencapai tujuan Muhammadiyah". Tujuan ini

menunjukkan bahwa Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah tidak sekadar hadir sebagai organisasi kemahasiswaan, namun juga sebagai gerakan pembinaan karakter dan intelektualitas. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah ingin melahirkan mahasiswa yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu, dan amal dalam kehidupan akademik maupun sosial. Maka hal tersebut diwujudkan melalui rangkaian kegiatan seperti kajian keislaman, diskusi ilmiah, pelatihan kepemimpinan, advokasi kemahasiswaan, hingga pengabdian kepada masyarakat.

Secara historis, pendirian Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah berakar dari dua faktor utama. Pertama, faktor internal Muhammadiyah yang sejak awal telah memiliki tradisi kaderisasi berjenjang namun belum memiliki wadah khusus bagi mahasiswa. Kedua, faktor eksternal berupa dinamika sosial-politik Indonesia pada masa itu yang menuntut munculnya kelompok mahasiswa Islam yang mampu memberikan kontribusi intelektual dan moral bagi masyarakat luas. Kehadiran Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah menjadi respon atas kebutuhan tersebut, sekaligus menjadi ruang bagi mahasiswa untuk memproyeksikan peran strategis mereka dalam dakwah, pendidikan, dan pemberdayaan masyarakat. Nilai dasar Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah sebagai gerakan keilmuan, gerakan kemanusiaan, dan gerakan dakwah kampus menjadikan organisasi ini konsisten dalam membina mahasiswa untuk menjadi insan cendekia yang berorientasi pada kemajuan umat. Berdirinya Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah merupakan inisiatif para pendirinya dalam merespons kebutuhan dakwah Muhammadiyah di kalangan mahasiswa. Tujuan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah untuk membentuk akademisi Islam yang berakhlak mulia menjadi bagian dari upaya mencapai tujuan

Muhammadiyah. Hal ini menunjukkan bahwa nilai intelektual dalam gerakan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah selalu diarahkan oleh akhlak sebagai landasan aksiologis yang berakar pada nilai-nilai Islam dan Muhammadiyah, sehingga seluruh aktivitas organisasi sejalan dengan semangat dan cita-cita persyarikatan.

Di Kota Banjarmasin, keberadaan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah berkembang melalui Pimpinan Cabang IMM (PC IMM) dan sejumlah Pimpinan Komisariat (PK IMM) yang aktif beroperasi di beberapa kampus. Komisariat menjadi basis utama kaderisasi karena beroperasi langsung di lingkungan mahasiswa. Di Banjarmasin, terdapat beberapa komisariat yang hingga saat ini aktif menyelenggarakan berbagai program kaderisasi, intelektual, keagamaan, dan sosial kemasyarakatan. Komisariat-komisariat tersebut antara lain: PK IMM Kayuh Baimbai, PK IMM Atma Amala, PK IMM Fakultas Keperawatan dan Ilmu Kesehatan (FKIK) Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, dan PK IMM Antasari Banjarmasin. Keempat komisariat ini menjadi kekuatan utama IMM di Kota Banjarmasin dalam menjalankan proses kaderisasi dan aktivitas organisasi. Masing-masing komisariat memiliki karakteristik kegiatan yang disesuaikan dengan kondisi kampusnya, namun tetap berada dalam kerangka gerakan IMM yang mengutamakan integrasi iman, ilmu, dan amal. Aktivitas seperti Darul Arqam Dasar (DAD), Diskusi Keilmuan, Bakti Sosial, dan pelatihan kepemimpinan menjadi agenda rutin yang dilaksanakan oleh komisariat-komisariat tersebut.

Struktur kepengurusan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah pada setiap periode merujuk kepada Garis-Garis Besar Haluan Organisasi (GBHO) yang merupakan pedoman strategis gerakan. GBHO sebagai dokumen arah gerak

organisasi selalu ditinjau secara berkala pada forum permusyawaratan, sehingga struktur kepengurusan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah bersifat adaptif dan dapat berubah mengikuti kebutuhan zaman. Hal ini berarti bahwa tidak semua bidang dalam kepengurusan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah bersifat tetap, melainkan dapat mengalami penyesuaian sesuai konteks tantangan organisasi pada periode tertentu.

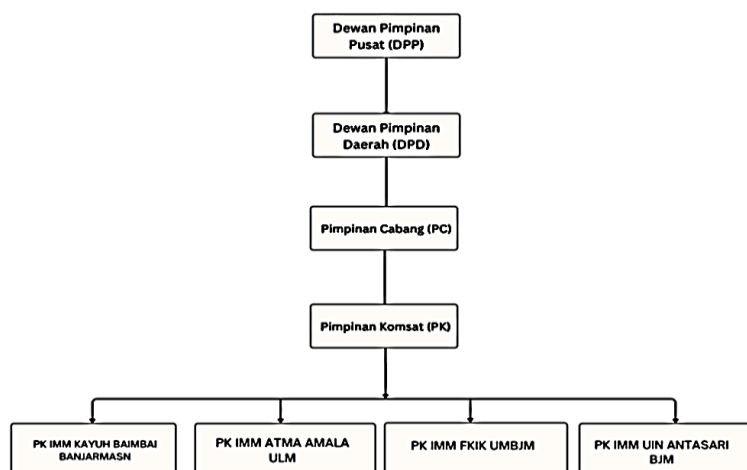
Secara umum kepengurusan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah terdiri dari unsur ketua umum, sekretaris umum, bendahara umum, dan beberapa bidang yang menjadi pelaksana program. Bidang-bidang tersebut biasanya meliputi Keagamaan, Kader, Hikmah (kajian & politik), Seni Budaya, Riset dan Pengembangan Keilmuan, serta Sosial Kemasyarakatan. Namun, pada situasi tertentu, beberapa pimpinan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dapat menambah atau mengurangi jumlah bidang sesuai kebutuhan. Misalnya, terdapat periode yang menambahkan bidang khusus kajian perempuan dan anak, bidang media kreatif, atau bidang pengembangan organisasi sebagai respon terhadap perkembangan teknologi dan tantangan sosial terbaru. Di sisi lain, beberapa bidang dapat digabung atau disederhanakan apabila tidak relevan lagi dengan kebutuhan periode tersebut.

Fleksibilitas ini menunjukkan bahwa struktur IMM bukanlah sistem yang statis, melainkan sistem organisasi yang dinamis dan mampu beradaptasi terhadap perubahan sosial, kampus, maupun kebutuhan kader. Penyesuaian struktur ini tetap dilakukan secara proporsional dengan memperhatikan AD/ART dan GBHO, sehingga arah gerakan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah tetap berada dalam

koridor ideologi dan pedoman organisasi, namun tetap memiliki ruang inovasi dan pengembangan sesuai tuntutan zaman.

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi Imm Di Kota Banjarmasin



2. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pelaporan.

a. Tahap Persiapan

Penelitian dimulai dengan tahap persiapan, yaitu penyusunan proposal penelitian. Pada tahap ini, peneliti dibimbing oleh dosen pembimbing untuk menyusun rancangan penelitian yang kemudian dikembangkan berdasarkan landasan teori dan metode yang relevan. Proses penyusunan proposal dilakukan melalui penelaahan literatur, perumusan fokus penelitian, serta penentuan subjek penelitian yang sesuai dengan konteks kajian.

Peneliti juga melakukan studi pendahuluan untuk memperjelas masalah yang akan diteliti serta memperoleh pemahaman awal mengenai kondisi lapangan.

Studi pendahuluan dilakukan melalui observasi langsung dan wawancara dengan beberapa pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah untuk mengetahui gambaran umum mengenai fenomena yang dikaji. Temuan awal tersebut kemudian dikonsultasikan kepada dosen pembimbing dan digunakan sebagai dasar penyempurnaan proposal penelitian.

Pada tahap persiapan ini, peneliti juga menyiapkan instrumen penelitian yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen disusun berdasarkan teori yang mendukung dan disesuaikan dengan karakteristik responden, sehingga siap digunakan pada tahap pelaksanaan penelitian.

b. Tahap Pelaksanaan

Penelitian ini dilaksanakan pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Kota Banjarmasin dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang diisi oleh 87 responden. Penyebaran instrumen dilakukan secara daring melalui kuesioner online menggunakan Google Form pada tanggal 24 Juli - 15 September 2025. Dalam proses pengumpulan data, peneliti dibantu oleh masing-masing ketua komisariat untuk mendistribusikan tautan kuesioner kepada para pengurus. Hasil dari data tersebut akan diolah dan dilaporkan pada tahap berikutnya.

c. Tahap Pelaporan

Tahap ini merupakan bagian akhir dari keseluruhan proses penelitian. Pada tahap ini, peneliti mengolah data yang telah terkumpul dengan bantuan program SPSS Versi 25 *for Windows* untuk memperoleh interpretasi yang tepat serta menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis. Proses pengolahan data meliputi uji

validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, uji normalitas untuk melihat pola sebaran data, analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi komitmen organisasi, serta perhitungan kategorisasi data guna menentukan tingkat komitmen organisasi para pengurus.

Seluruh hasil analisis tersebut kemudian disusun secara sistematis dalam laporan penelitian dan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan pembahasan serta kesimpulan akhir. Laporan lengkap penelitian selanjutnya dipresentasikan pada sidang munaqasah skripsi sebagai tahap penutup dari proses penelitian.

Tabel 4. 1

Tahap Pelaksanaan Penelitian

No	Hari/Tanggal	Pelaksanaan	Keterangan
1.	Selasa-Rabu, 14-15 Januari 2025	Studi Pendahuluan (Wawancara dan Observasi)	Studi Pendahuluan ini dilakukan dengan beberapa perwakilan dari pengurus serta mengunjungi kegiatan di beberapa Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Kota Banjarmasin.
2.	Jum'at, 13 Juli 2025	Persetujuan Skala Kuesioner	Meminta persetujuan kepada dosen pembimbing dan konsultasi terkait skala penelitian.
3.	Kamis, 24 Juli 2025	Penyebaran skala penelitian	Penyebaran skala penelitian ini melalui <i>Google Forms</i> dan disebar ke seluruh Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin.
4.	Senin, 27 Oktober 2025	Tabulasi dan pengolahan data	Data diolah dan ditabulasi menggunakan <i>Microsoft Excel</i>
5.	Selasa, 28 Oktober 2025	Analisis data dan penarikan kesimpulan	Analisis data dilakukan menggunakan SPSS Versi 25 <i>for Windows</i>

3. Gambaran Responden Penelitian

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

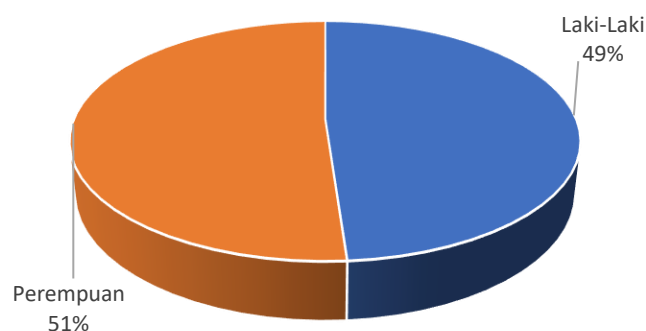
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran mengenai sebaran responden yang terlibat. Pengelompokan ini menunjukkan sebaran responden laki-laki dan perempuan yang berpartisipasi sebagai pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Kota Banjarmasin.

Tabel 4. 2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	43	49%
Perempuan	44	51%
Jumlah	87	100%

Merujuk pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Kota Banjarmasin. Jumlah responden seluruhnya sebanyak 87 orang, terdiri dari 43 orang (49%) laki-laki dan 44 orang (51%) perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki dan perempuan hampir seimbang, dengan sedikit lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komposisi pengurus IMM di Kota Banjarmasin dalam penelitian ini relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan.

Gambar 4. 2*Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

b. Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik usia pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Kota Banjarmasin yang menjadi subjek penelitian. Informasi usia responden disajikan guna mendukung deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini.

Tabel 4. 3*Responden Berdasarkan Usia*

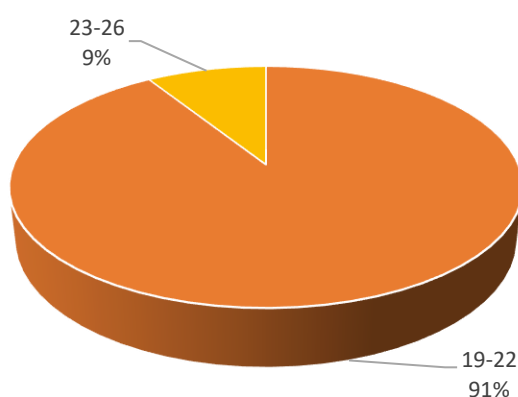
Usia	Jumlah Responden	Persentase
19-22	79	91%
23-26	8	9%
Jumlah	87	100%

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, distribusi usia responden menunjukkan bahwa jumlah terbanyak berada pada rentang usia 19–22 tahun, yaitu sebanyak 79 orang (91%) dari total keseluruhan 87 responden. Sementara itu, responden dengan rentang usia 23–26 tahun berjumlah 8 orang (9%) dan

merupakan jumlah yang paling sedikit. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Kota Banjarmasin yang menjadi responden dalam penelitian ini berada pada usia 19–22 tahun, yang umumnya merupakan usia mahasiswa aktif.

Gambar 4. 3

Diagram Berdasarkan Usia



c. Responden Berdasarkan Komisariat

Responden dalam penelitian ini merupakan pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Kota Banjarmasin. Sumber data diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh pengurus aktif IMM. Karakteristik responden akan dijelaskan berdasarkan komisariat asal responden sebagai berikut.

Tabel 4. 4

Responden Berdasarkan Komisariat

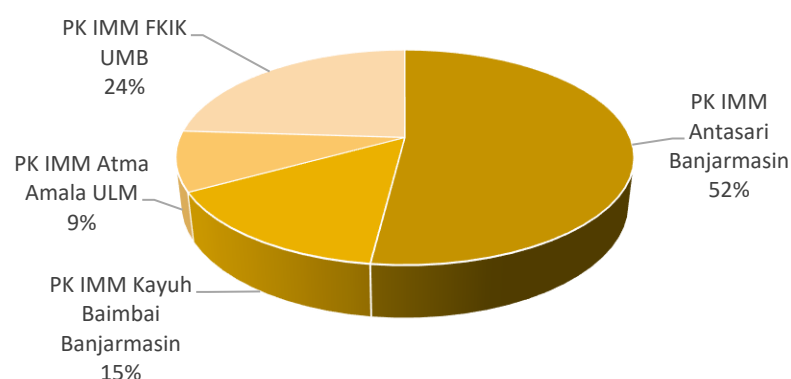
Komisariat	Jumlah Responden	Persentase
PK IMM Kayuh Baimbai Banjarmasin	13	15%
PK IMM Atma Amala ULM	8	9%
PK IMM FKIK UMB	21	24%
PK IMM Antasari Banjarmasin	45	52%

Hasil penyajian data pada tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berasal dari 4 komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM)

yang ada di Kota Banjarmasin. Responden terbanyak berasal dari PK IMM Antasari Banjarmasin, yaitu sebanyak 45 orang (52%) dari total keseluruhan 87 responden. Selanjutnya, PK IMM Fakultas Keperawatan dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Banjarmasin berjumlah 21 orang (24%), PK IMM Kayuh Baimbai Banjarmasin sebanyak 13 orang (15%), dan yang paling sedikit berasal dari PK IMM Atma Amala Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin dengan jumlah 8 orang (9%). Komisariat-komisariat tersebut berada pada perguruan tinggi yang berbeda di Kota Banjarmasin, sehingga data responden mencerminkan keterwakilan pengurus IMM dari berbagai latar institusi pendidikan.

Gambar 4. 4

Diagram Berdasarkan Komisariat



4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang diperoleh sebagaimana adanya, tanpa melakukan penarikan kesimpulan yang bersifat umum. Melalui analisis ini, peneliti dapat menyusun dan menyajikan data secara terstruktur agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai ciri-ciri data penelitian. Hasil dari analisis statistik deskriptif ini dihitung berdasarkan norma

skala atau norma hipotetik yang mengacu pada teori Azwar, dengan rumus sebagai berikut.¹

Skor max. instrument	: Jumlah soal x skor skala terbesar
Skor min. instrument	: Jumlah soal x skor skala terkecil
Mean	: $(\text{maxs} + \text{min})/2$
Range	: $\text{maxs} - \text{min}$
Standar deviasi	: $\text{range}/6$

Maka dengan rumus diatas dapat dijabarkan bahwa pada skala komitmen organisasi dalam penelitian ini terdiri dari 24 item dengan skor 1,2,3 dan 4. Dengan demikian diperoleh nilai skor X_{min} adalah $24 \times 1 = 24$, sedangkan nilai skor X_{maks} adalah $24 \times 4 = 96$. Nilai range adalah $96 - 24 = 72$, nilai mean $(96 + 24)/2 = 60$ dan standar deviasi $72/6 = 12$. Berikut ini merupakan hasil dari uji deskriptif yang ditampilkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5

Hasil Uji Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Range	Mean	SD
Komitmen Organisasi	87	24	96	72	60	12

a. Analisis Komitmen Organisasi Secara Keseluruhan

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kategorisasi nilai responden yang diperoleh setelah didapatkan nilai mean dan standar deviasi, peneliti dapat melihat tingkat kategorisasi variabel dengan rumus sebagai berikut:

¹Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, 2nd ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018) : 149-150.

Tabel 4. 6*Rumus Kategorisasi Data*

Kategori	Rumus
Rendah	$X < \text{Mean} - 1\text{SD}$
Sedang	$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$
Tinggi	$X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$

Berdasarkan rumus kategorisasi data tersebut, selanjutnya ditentukan rentang skor dan distribusi responden pada masing-masing kategori yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 7*Kategorisasi Data Komitmen Organisasi*

Kategori	Rentang Skor	f	%
Rendah	$X < 48$	0	0
Sedang	$48 \leq X < 72$	46	52,9
Tinggi	$X \geq 72$	41	47,1

Dari hasil kategorisasi data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin cenderung berada pada kategori sedang dengan jumlah 46 orang, disusul oleh kategori tinggi sebanyak 41 orang.

b. Sumbangan Efektif Aspek Komitmen Organisasi

Pada aspek komitmen organisasi dalam penelitian ini terdiri dari 3 aspek utama yakni: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Untuk mengetahui besaran kontribusi pada masing-masing aspek terhadap variabel komitmen organisasi, maka dilakukanlah perhitungan sumbangan efektif. Berikut ini adalah hasil perhitungan sumbangan efektif pada aspek komitmen organisasi:

$$\text{Komitmen Afektif} : \frac{2190}{6485} \times 100\% = 34\%$$

$$\text{Komitmen Berkelanjutan} : \frac{2157}{6485} \times 100\% = 33\%$$

$$\text{Komitmen Normatif} : \frac{2138}{6485} \times 100\% = 33\%$$

Berikut ini merupakan analisis data pada setiap komisariat berdasarkan setiap aspek:

Tabel 4. 8

Hasil Analisis Data Responden Pada Tiap Aspek

PIMPINAN KOMISARIAT IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH	ASPEK	FREKUENSI	PRESEN TASI
UIN Antasari Banjarmasin	Afektif	22	49%
	Berkelanjutan	12	27%
	Normatif	11	24%
	Total	45	100%
Kayuh Baimbai Banjarmasin	Afektif	5	38%
	Berkelanjutan	4	31%
	Normatif	4	31%
	Total	13	100%
Atma Amala Universitas Lambung Mangkurat	Afektif	5	62%
	Berkelanjutan	3	38%
	Normatif	-	
	Total	8	100%
Fakultas Keperawatan dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Banjarmasin	Afektif	13	62%
	Berkelanjutan	4	19%
	Normatif	4	19%
	Total	21	100%

Berdasarkan hasil analisis data diatas maka dapat diketahui pada Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin aspek yang mendominasi adalah komitmen afektif dengan persentase sebesar 34%. Pada tabel 4.10 terlihat bahwa masing-masing komisariat menunjukkan komitmen afektif yang lebih tinggi dibandingkan aspek komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Temuan ini

mencerminkan bahwa keterikatan pengurus terhadap organisasi lebih banyak didorong oleh rasa memiliki serta kedekatan emosional terhadap organisasi.

5. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan program IBM SPSS versi 25.0 menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, karena jumlah sampel pada penelitian ini lebih dari 50 orang. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*sig. 2-tailed*) $> 0,05$, dan dinyatakan tidak normal apabila nilai signifikansinya $< 0,05$.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Normalitas

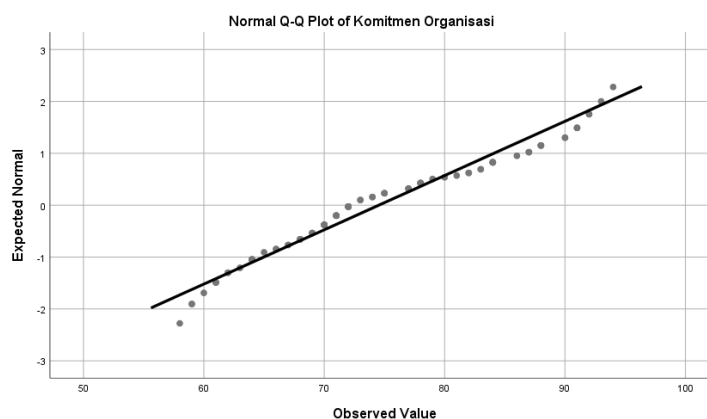
	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Komitmen Organisasi	.134	87	.001	.957	87	.005

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak normal. Namun, karena penelitian ini hanya menggunakan statistik deskriptif dan tidak melakukan uji parametrik inferensial, maka ketidakterpenuhinya asumsi normalitas tidak menimbulkan masalah yang signifikan.

Gambar 4. 5

Grafik Hasil Uji Normalitas

**6. Uji Homogenitas**

Tahap selanjutnya setelah uji normalitas adalah uji homogenitas, yang digunakan untuk menilai kesamaan variansi pada dua atau lebih kelompok data sampel dari populasi yang sama.

Tabel 4. 10*Hasil Uji Homogenitas*

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Komitmen_Organisasi	Based on Mean	1.317	1	85	.254
	Based on Median	.677	1	85	.413
	Based on Median and with adjusted df	.677	1	84.565	.413
	Based on trimmed mean	1.302	1	85	.257

Berdasarkan hasil uji homogenitas varians pada skor komitmen organisasi antara responden laki-laki dan perempuan, diperoleh nilai *Levene Statistic* sebesar $p = 0,257$ ($p > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa varians skor komitmen organisasi antara laki-laki dan perempuan bersifat homogen atau sama.

7. Uji Mann-Whitney

Uji Mann–Whitney merupakan uji nonparametrik yang digunakan untuk mengetahui perbedaan rata-rata antara dua kelompok pada data yang tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji Mann–Whitney digunakan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin, yaitu antara pengurus laki-laki dan perempuan. Adapun hasil uji Mann–Whitney disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 11

Hasil Uji Mann–Whitney

Test Statistics ^a	
	Komitmen_Organisasi
Mann-Whitney U	931.000
Wilcoxon W	1921.000
Z	-.127
Asymp. Sig. (2-tailed)	.899

a. Grouping Variable: Jenis_Kelamin

Berdasarkan hasil uji Mann-Whitney diatas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,899 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam komitmen organisasi antara responden laki-laki dan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak menjadi faktor yang membedakan tingkat komitmen organisasi pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin. Dengan demikian, baik responden laki-laki maupun perempuan memiliki kecenderungan komitmen organisasi yang relatif sama dalam menjalankan peran dan tanggung jawab keorganisasian.

8. Uji Kruskal-Wallis

Uji Kruskal–Wallis merupakan uji nonparametrik yang digunakan sebagai alternatif one-way ANOVA ketika data penelitian tidak memenuhi asumsi distribusi normal. Uji ini digunakan untuk membandingkan tiga atau lebih kelompok sampel yang bersifat independen. Dalam penelitian ini, uji Kruskal–Wallis digunakan untuk membandingkan tingkat komitmen organisasi berdasarkan kelompok usia pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Kota Banjarmasin.

Tabel 4. 12

Hasil Uji Kruskal-Wallis Berdasarkan Usia

Test Statistics ^{a,b}	
	Komitmen_Organisasi
Kruskal-Wallis H	7.743
Df	6
Asymp. Sig.	.258

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Usia

Berdasarkan hasil uji Kruskal–Wallis diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,258 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat komitmen organisasi berdasarkan kelompok usia pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pengurus pada berbagai rentang usia relatif sama. Dengan demikian, komitmen organisasi pengurus cenderung terdistribusi secara merata di seluruh rentang usia, yang mengisyaratkan bahwa keterikatan terhadap organisasi lebih dipengaruhi oleh pengalaman dan keterlibatan dalam aktivitas organisasi daripada perbedaan usia semata.

B. Pembahasan

Keberlangsungan kegiatan dan tercapainya tujuan dalam organisasi tidak lepas dari peran aktif para anggotanya. Setiap individu yang terlibat memiliki tingkat keterikatan dan rasa tanggung jawab yang berbeda-beda dalam menjalankan amanah organisasi. Kondisi tersebut menjadi penting untuk diperhatikan karena kuat atau lemahnya keterikatan seorang pengurus akan mempengaruhi konsistensi mereka dalam berpartisipasi, melaksanakan tugas, serta mempertahankan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, memahami bagaimana tingkat komitmen organisasi pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Kota Banjarmasin menjadi relevan untuk dikaji lebih dalam sebagai upaya melihat sejauh mana para pengurus memiliki loyalitas, keterlibatan emosional, dan rasa kewajiban moral terhadap organisasi yang mereka jalankan.

Peneliti melakukan studi pendahuluan pada Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin melalui observasi dan wawancara awal terhadap dua orang pengurus. Hasil studi pendahuluan tersebut, ditemukan bahwa tingkat keaktifan pengurus dalam menjalankan peran dan tanggung jawab organisasi masih belum optimal. Hal ini tampak dari keterlibatan pengurus yang belum merata, di mana sebagian pengurus menunjukkan tingkat partisipasi yang kurang konsisten dalam kegiatan organisasi.¹ Beberapa pengurus juga memiliki organisasi lain di luar organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah sekaligus yang dimana jabatan mereka cukup tinggi di organisasi tersebut. Kondisi ini menyebabkan beban kerja organisasi cenderung terpusat pada kader-kader tertentu

¹F, "Wawancara 15 Januari 2025."

yang relatif lebih aktif, sementara pengurus lainnya kurang terlibat secara konsisten dalam pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Walyono yang berjudul “Komitmen Organisasi Generasi Z pada Organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area” menimbulkan permasalahan rendahnya konsistensi partisipasi dan loyalitas pengurus yang ditandai dengan keterlibatan pengurus dalam beberapa organisasi sekaligus sehingga berdampak pada pelanggaran aturan dan kurang optimalnya dalam melaksanakan tanggung jawab.²

Fenomena keterlibatan pengurus yang tidak merata ini menunjukkan bahwa peran organisasi belum dijalankan secara kolektif oleh seluruh pengurus. Ketergantungan pada individu-individu tertentu mengindikasikan bahwa keterlibatan sebagian pengurus masih bersifat situasional, bukan sebagai wujud tanggung jawab bersama. Dalam organisasi kemahasiswaan, keterlibatan aktif pengurus merupakan salah satu indikator penting dari komitmen organisasi.

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen, komitmen organisasi ialah sejauh mana seseorang terikat dengan organisasinya, berperan aktif di dalamnya, dan hal ini berpengaruh pada keputusannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut melalui ketiga aspeknya yaitu : komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.³

² Walyono, “Komitmen Organisasi Generasi Z Pada Organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area” (Universitas Medan Area, 2021, Tesis): 6.

³Meyer and Allen, *Commitment in the Workplace : Theory , Research , and Application*.

Komitmen organisasi pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin dalam penelitian ini diukur berdasarkan tingkat representasi tiga dimensi komitmen yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen. Instrumen penilaian disusun untuk menggambarkan ketiga dimensi tersebut, yaitu komitmen afektif, yang menunjukkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Komitmen berkelanjutan yang berkaitan dengan pertimbangan keuntungan dan kerugian apabila meninggalkan organisasi serta komitmen normatif, yang mencerminkan rasa kewajiban moral untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.⁴ Melalui ketiga dimensi ini, penelitian bertujuan memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai tingkat keterikatan dan kesediaan para pengurus dalam menjalankan tanggung jawab mereka di dalam organisasi.

Sebelum membahas hasil utama penelitian ini, penting untuk melihat karakteristik responden. Penelitian ini dilakukan pada Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin. Berdasarkan hasil data yang diperoleh terdapat 87 pengurus yang terdiri atas: 43 laki-laki dan 44 perempuan. Dengan data tersebut peneliti melakukan uji perbedaan yang menunjukkan dengan nilai signifikansi 0,899 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat komitmen organisasi antara pengurus laki-laki dan perempuan. Temuan ini memperlihatkan bahwa baik pengurus laki-laki maupun perempuan cenderung memiliki keterikatan yang relatif sama dalam menjalankan peran dan tanggung jawab keorganisasian.

⁴Meyer and Allen, "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment."

Jenis kelamin bukanlah faktor penentu utama komitmen organisasi. Sebaliknya, keterlibatan, pengalaman, dan dinamika organisasi memiliki peran yang lebih besar dalam membentuk loyalitas dan partisipasi pengurus. Temuan penelitian ini sejalan dengan Jazila, Slamet, dan Basalamah yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan ditinjau dari gender, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh pengalaman dan dinamika organisasi dibandingkan karakteristik demografis.⁵

Adapun rentang usia pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin ini berkisar pada 19-26 tahun. Berdasarkan hasil uji Kruskal–Wallis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,258 ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan tingkat komitmen organisasi berdasarkan kelompok usia pengurus. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh pengurus berada pada fase perkembangan yang relatif sama, yaitu dewasa awal, sehingga usia tidak menjadi faktor pembeda dalam membentuk komitmen organisasi. Dengan demikian, tingkat komitmen pengurus lebih dipengaruhi oleh pengalaman berorganisasi, peran yang dijalankan, serta dinamika internal organisasi dibandingkan oleh faktor usia semata.

Seseorang yang berada pada tahap memasuki dewasa awal, merupakan individu yang sedang berada pada fase transisi dari remaja menuju kedewasaan yang ditandai dengan proses eksplorasi peran, penyesuaian tanggung jawab, serta pencarian identitas diri. Menurut Hurlock, masa dewasa awal adalah tahap ketika

⁵Nur Najmi Jazila, Afi Rachmat Slamet, and M RIdwan Basalamah, “Pengaruh Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender terhadap Turnover Labour pada Ud. Klinik Laptop Paiton,” *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen* 09, no. 14 (2020): 12–13.

individu mulai menyesuaikan diri dengan pola kehidupan serta tuntutan sosial yang baru.⁶ Pada fase ini, individu mulai dihadapkan pada berbagai tuntutan akademik, sosial, dan organisasi secara bersamaan, namun masih berada dalam satu tahap perkembangan psikologis yang relatif serupa.

Menjawab rumusan permasalahan pertama, bahwasanya tingkat komitmen organisasi pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung berada pada kategori sedang dengan jumlah 46 orang (52,9%), disusul oleh kategori tinggi sebanyak 41 orang (47,1%). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin didominasi oleh kategori sedang. Kondisi ini menandakan bahwa pengurus telah memiliki keterikatan terhadap organisasi, namun keterlibatan tersebut belum selalu konsisten dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dan masih dipengaruhi oleh tuntutan akademik maupun aktivitas di luar organisasi. Kondisi tersebut sejalan dengan temuan Desy, Erik dan ferdy dalam jurnal pada tahun 2025 yang mengungkapkan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam peran ganda sebagai pelajar dan pengurus organisasi menempatkan mereka pada situasi yang menuntut keseimbangan antara penyelesaian kewajiban akademik dan tanggung jawab organisasi. Ketika mahasiswa harus menjalankan kewajiban akademik sekaligus memenuhi tanggung jawab organisasi, kondisi tersebut dapat memunculkan

⁶Frezy Paputungan, "Karakteristik Perkembangan Masa Dewasa Awal Developmental Characteristics of Early Adulthood," *Journal of Education and Culture* 3, no. 1 (2023) : 3.

tekanan yang mempersulit mahasiswa dalam mengelola kedua peran secara seimbang dan efektif.⁷

Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen pengurus belum terbentuk secara merata. Meskipun hampir separuh pengurus berada pada kategori komitmen tinggi, perbedaan tingkat keterlibatan antar pengurus berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan beban kerja, di mana pengurus dengan komitmen tinggi cenderung lebih aktif dalam menjalankan program kerja, sementara pengurus dengan komitmen sedang berperan lebih reaktif dibandingkan proaktif.

Kepengurusan dalam organisasi dapat dipahami sebagai bentuk amanah yang disertai dengan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Perbedaan tingkat komitmen antar pengurus berpotensi memengaruhi optimalisasi pelaksanaan amanah, di mana sebagian pengurus memikul beban kerja lebih besar. Hal ini relevan dengan QS. Al-Ahzab ayat 72 yang berbunyi:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا
الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ٧٢

Artinya:

Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya. Lalu, dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya ia (manusia) sangat zalim lagi sangat bodoh.

Ayat tersebut menegaskan bahwa amanah bukan hanya sekedar tugas, melainkan tanggung jawab besar yang harus dijalankan dengan integritas tinggi. Menurut Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa amanah pada ayat tersebut tidak hanya berhubungan dengan kewajiban duniawi, tetapi juga

⁷Desy Rohmahwati, Erik Saut H Hutahaean, and Ferdy Muzzamil, "Antara Organisasi dan Akademik : Dinamika Performa Mahasiswa," *Jurnal Psikologi Poseidon* 8, no. 1 (2025): 89, <https://doi.org/https://doi.org/10.30649/jpp.v8i1.188>.

mencakup tanggung jawab spiritual kepada Allah serta kepada sesama manusia.⁸ Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa amanah ialah sebagai tanggung jawab yang memerlukan kesungguhan dalam pelaksanaannya.

Menjawab rumusan masalah yang kedua yakni aspek yang memberikan kontribusi terbesar adalah komitmen afektif dengan persentase sebesar (34%). Tingginya komitmen afektif yang ditunjukkan pada masing-masing komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin mengindikasikan bahwa pengurus memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Keterikatan ini tercermin dari rasa memiliki, kedekatan, serta kenyamanan pengurus dalam menjalankan peran dan tanggung jawab organisasi. Dengan demikian, aspek afektif menjadi faktor utama yang mendorong pengurus untuk tetap bertahan dan terlibat aktif dalam kegiatan organisasi.

Pengurus yang memiliki aspek komitmen afektif yang cukup kuat berdasarkan wawancara peneliti, mereka merasakan adanya kesesuaian nilai organisasi dengan nilai pribadi pengurus sebagai bagian dari Muhammadiyah. Lingkungan organisasi yang dianggap sejalan dengan prinsip keislaman Muhammadiyah, serta relasi pertemanan yang sehat turut memperkuat rasa nyaman dan rasa memiliki terhadap organisasi.⁹ Kesempatan untuk memperoleh pengalaman berorganisasi serta dapat ilmu pengetahuan dari kader lainnya juga

⁸Al Kahfi and Hamidullah Mahmud, "Penerapan Etika Amanah dalam Manajemen Kepemimpinan Modern Perspektif Q.S Al-Ahzab : 72 Berdasarkan Tafsir Al-Misbah," *Al-Munir : Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir* 6, no. 2 (2024): 295, <https://doi.org/https://doi.org/10.24239/al-munir.v6i2.1009>.

⁹AR, "Wawancara, 9 Januari 2026."

menjadi faktor yang mendorong pengurus untuk tetap bertahan dan terlibat dalam organisasi secara emosional.¹⁰

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya, Nurcholis menemukan bahwa komitmen afektif memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan komitmen normatif maupun komitmen berkelanjutan.¹¹ Sejalan dengan itu, Satriawan dalam tinjauan pustakanya juga menyimpulkan bahwa banyak penelitian menunjukkan dominasi komitmen afektif. Hal ini terjadi karena individu lebih mudah menunjukkan loyalitas dan keterikatan yang kuat apabila organisasi mampu menciptakan lingkungan yang suportif, hubungan antaranggota yang akrab, serta menyediakan kesempatan pengembangan diri.¹²

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa komitmen afektif lebih menonjol. Dominasi aspek afektif terjadi karena individu memiliki keterikatan emosional, rasa nyaman, serta kesesuaian nilai pribadi pengurus dengan organisasi sebagai bagian dari Muhammadiyah, dibandingkan dorongan karena kewajiban atau pertimbangan untung-rugi.

Keseluruhan temuan penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin didominasi oleh aspek afektif. Meskipun komitmen berkelanjutan dan normatif turut berperan,

¹⁰RF, "Wawancara, 11 Januari 2026."

¹¹Lutfi Nurcholis et al., "Peningkatan Komitmen Afektif Berbasis Islamic Work Ethics, Spiritual Leadership dan Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior," *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 15, no. 3 (2022): 239, <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/jreb.v15i3.5852>.

¹²Agus Satriawan and Rina Anindita, "Review : The Level Of Organizational Commitment And Integrity From Gender Differences In The Teaching Professional," *International Journal of Science, Technology & Management* 2, no. 6 (2021): 2161, <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i6.369>.

keduanya belum sekuat komitmen afektif dalam mempertahankan keterlibatan pengurus. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas pengurus lebih dipengaruhi oleh rasa memiliki dan kedekatan emosional terhadap organisasi.

Islam memandang aspek komitmen afektif dalam organisasi mencerminkan rasa memiliki, kecintaan, dan kedekatan emosional terhadap kelompok. Pengurus yang memiliki komitmen afektif tinggi akan tetap aktif dan berkontribusi bukan semata karena aturan, tetapi karena hati mereka terdorong untuk menjaga hubungan baik dan persaudaraan di dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan ajaran Islam tentang ukhuwah, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam QS. Ash-Shaff :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.

Menurut tafsir Quraish Shihab ayat ini menjelaskan bahwa Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, kompak, dan kokoh seperti bangunan yang tersusun rapi. Ayat ini menunjukkan pentingnya kesatuan tujuan, kedisiplinan, serta kerja sama yang kuat antarsesama dalam menjalankan tugas dan perjuangan. Selain itu, ayat ini juga menggambarkan keselarasan antara ucapan dan perbuatan sebagai salah satu karakter utama orang beriman.¹³ Nilai-nilai tersebut sejalan dengan komitmen afektif yang ditunjukkan melalui rasa memiliki, keterikatan emosional, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Keterikatan tersebut mendorong pengurus untuk menjaga kekompakan, memperkuat kerja sama, serta berpartisipasi secara aktif dalam setiap

¹³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, dan Keselarasan Al-Qur'an*, 4th ed. (Jakarta: Lentera Hati, 2011): 13-14.

kegiatan organisasi. Dengan demikian, komitmen afektif tidak hanya tercermin dari kedekatan emosional terhadap organisasi, tetapi juga diwujudkan melalui kontribusi nyata dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara bersama-sama.

Berdasarkan variasi temuan tersebut meskipun faktor demografis bukan penentu utama akan tetapi faktor yang lebih berperan dalam membentuk komitmen organisasi pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah adalah karakteristik organisasi dan pengalaman organisasi. Karakteristik organisasi berpengaruh melalui ketidakjelasan kebijakan dan lemahnya tindak lanjut program kerja, sebagaimana diungkapkan pengurus bahwa kegiatan yang telah dijadwalkan sering kali tidak terlaksana tanpa adanya informasi lanjutan maupun evaluasi.¹⁴ Kondisi ini menimbulkan kebingungan peran serta menurunkan motivasi pengurus karena tidak adanya kepastian arah organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Maludin Panjaitan dan Selamat Siregar yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Organisasi, Dukungan Organisasi dan *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi” yang ditemukan hasil bahwa karakteristik organisasi berperan signifikan dalam membentuk komitmen organisasi.¹⁵ Ketika struktur organisasi yang jelas, konsistensi kebijakan, serta adanya tindak lanjut program kerja memungkinkan pengurus memahami peran dan arah organisasi secara lebih pasti. Sebaliknya, ketika karakteristik organisasi tidak berjalan secara

¹⁴R, “Wawancara, 11 Januari 2026.”

¹⁵Maludin Panjaitan and Selamat Siregar, “Pengaruh Karakteristik Organisasi, Dukungan Organisasi dan *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi,” *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix* 6 (2023): 72, <https://doi.org/https://doi.org/10.46880/mtx.Vol6No1.pp66-74>.

optimal, keterlibatan dan motivasi pengurus cenderung menurun, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat komitmen organisasi.

Pengalaman dalam organisasi juga memberikan kontribusi kuat terhadap pembentukan komitmen pengurus, karena minimnya kegiatan pada awal kepengurusan, lemahnya kebersamaan, serta perasaan diabaikan terutama pada pengurus yang pasif hal ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi yang dirasakan belum optimal dalam mendukung keterlibatan dan rasa memiliki.¹⁶ Situasi tersebut berdampak pada melemahnya keterikatan emosional pengurus terhadap organisasi, sehingga pengalaman organisasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan terdahulu oleh Deva Caren Anjali Mujiyanto dan Siti Samsiyah dengan judul “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Berorganisasi, dan Motivasi Belajar Terhadap Komitmen Organisasi Studi Kasus Pada Komunitas Tari Mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya” yang menyatakan bahwa pengalaman berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.¹⁷ Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengalaman berorganisasi memiliki peran penting dalam membentuk komitmen organisasi. Pengalaman yang mencakup keterlibatan dalam kegiatan, kejelasan tindak lanjut program kerja, serta kualitas interaksi antar pengurus mempengaruhi sejauh mana individu merasa dihargai dan terikat secara emosional dengan organisasi. Ketika pengalaman berorganisasi dirasakan belum

¹⁶AR, “Wawancara, 9 Januari 2026.”

¹⁷Deva Caren Anjali Mujiyanto and Siti Samsiyah, “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Berorganisasi, dan Motivasi Belajar terhadap Komitmen Organisasi Studi Kasus pada Komunitas Tari Mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya,” *Majalah Ekonomi : Telaah Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis* 28, no. 1 (2023): 27, <https://doi.org/https://doi.org/10.36456/majeko.vol28.no01.a7463>.

optimal, keterikatan psikologis terhadap organisasi cenderung melemah, meskipun secara formal individu masih tercatat sebagai pengurus.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dipahami bahwa komitmen organisasi pengurus tidak semata-mata tercermin dari tingkat keterlibatan yang tampak secara kasat mata, melainkan dipengaruhi oleh berbagai dinamika internal organisasi yang lebih kompleks. Faktor-faktor seperti karakteristik organisasi dan pengalaman berorganisasi membentuk cara pengurus memaknai peran, keterlibatan, serta hubungan emosional mereka dengan organisasi. Oleh karena itu, perbedaan antara asumsi awal pada studi pendahuluan dan hasil penelitian dapat dipahami melalui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Studi pendahuluan menunjukkan bahwa keterlibatan pengurus dalam kegiatan organisasi bersifat bervariasi dan belum merata. Sebagian pengurus terlibat secara aktif, sedangkan sebagian lainnya memiliki keterlibatan yang lebih terbatas sehingga beban pelaksanaan kegiatan lebih banyak ditanggung oleh pengurus tertentu. Kondisi tersebut memunculkan dugaan awal bahwa komitmen organisasi pengurus cenderung rendah karena rendahnya tingkat partisipasi dalam berbagai kegiatan organisasi. Temuan awal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Diva Dwi Lestari, Ali Jufri, dan Sylvani dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Rendahnya Partisipasi Anggota dalam Organisasi Karang Taruna Tingkat Kabupaten Cirebon” yang menunjukkan bahwa rendahnya partisipasi anggota dalam organisasi dipengaruhi oleh rendahnya motivasi, komunikasi antara pengurus dan anggota yang belum berjalan efektif serta cenderung satu arah, kurangnya penghargaan terhadap kontribusi anggota, serta program organisasi yang

kurang sesuai dengan kebutuhan anggota. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa rasa memiliki dan komitmen anggota terhadap organisasi cenderung rendah.¹⁸

Berbeda dengan dugaan awal tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Kota Banjarmasin berada pada kategori sedang hingga tinggi. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Alifia Fitranti, Umi Anugerah Izzati dan Sri Setyowati yang berjudul “Gambaran Komitmen Organisasi pada Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren” yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren berada pada kategori sedang dan tinggi.¹⁹ Hasil temuan ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi dalam kegiatan organisasi tidak selalu mencerminkan tingkat komitmen organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil wawancara mengungkapkan bahwa beberapa pengurus tetap memilih bertahan dalam organisasi karena memiliki rasa tanggung jawab terhadap amanah yang diemban dan keinginan untuk terus berkontribusi bagi organisasi. Salah satu narasumber menyatakan bahwa dirinya tetap menjalankan peran sebagai pengurus karena merasa memiliki tanggung jawab untuk membimbing anggota di bidangnya. Temuan ini didukung oleh Hasrudy Tanjung, Hari Nugraha, Ramdani Priatna dan Arniz Farhanizha Azhari yang menunjukkan bahwa individu dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung bersikap lebih proaktif, inovatif, serta bersedia

¹⁸ Diva Dwi Lestari, Ali Jufri, and Sylvani, “Analisis Faktor-Faktor Rendahnya Partisipasi Anggota dalam Organisasi Karang Taruna Tingkat Kabupaten Cirebon,” *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi* 2, no. 9 (2025): 3, <https://doi.org/https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i9.896>.

¹⁹ Fitranti, Izzati, and Setyowati, “Gambaran Komitmen Organisasi pada Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren.”

memberikan kontribusi melebihi tuntutan perannya.²⁰ Sejalan dengan temuan tersebut, hasil wawancara dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa pengurus tetap berupaya menjalankan tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi bagi organisasi meskipun dihadapkan pada berbagai kendala yang mempengaruhi keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Di sisi lain, beberapa narasumber menjelaskan bahwa keterlibatan pengurus yang belum optimal lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kesibukan akademik, keterlibatan dalam organisasi lain, serta harapan terhadap organisasi yang belum sepenuhnya terpenuhi. Temuan tersebut memperkuat hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi pengurus berada pada kategori sedang hingga tinggi, sehingga rendahnya partisipasi dalam beberapa kegiatan organisasi tidak dapat dijadikan satu-satunya indikator untuk menilai tingkat komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan pengurus dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor di luar komitmen organisasi yang menjadi fokus penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengkaji variabel lain, seperti budaya organisasi, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, maupun motivasi berorganisasi, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya pemahaman mengenai komitmen organisasi pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan

²⁰ Hasrudy Tanjung et al., “Determinan Terpenting dari Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT POS Tebing Tinggi Deli,” *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika* 5, no. 2 (2025): 147–60.

bahwa tingkat komitmen organisasi tidak dapat dinilai hanya berdasarkan tingkat keaktifan pengurus dalam berbagai kegiatan organisasi. Pengurus yang memiliki keterlibatan kegiatan yang berbeda tetap dapat menunjukkan komitmen organisasi melalui keterikatan emosional terhadap organisasi, kesediaan menjalankan tanggung jawab, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dalam menyusun strategi untuk meningkatkan partisipasi pengurus tanpa mengabaikan aspek keterikatan dan tanggung jawab yang telah dimiliki oleh anggota organisasi.

C. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti memahami bahwa terdapat sejumlah hal yang masih menjadi kekurangan meskipun pelaksanaan penelitian telah diupayakan semaksimal mungkin. Oleh sebab itu, bagian ini memaparkan keterbatasan penelitian sebagai rekomendasi bagi pengembangan penelitian berikutnya.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Kota Banjarmasin. Kondisi ini membuat hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk organisasi mahasiswa lain atau cabang IMM di daerah berbeda yang mungkin memiliki karakteristik kepengurusan dan dinamika organisasi yang tidak sama.
2. Jumlah responden telah memenuhi kebutuhan penelitian namun, distribusi karakteristik seperti lama berorganisasi, jabatan struktural, dan asal komisariat tidak berada dalam kondisi yang sepenuhnya seimbang.

Ketidakseimbangan ini berpotensi mempengaruhi gambaran umum mengenai tingkat komitmen organisasi, mengingat perbedaan pengalaman dan posisi setiap pengurus dapat memberikan pengaruh yang tidak seragam.

3. Di samping itu, penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data memungkinkan adanya kecenderungan responden untuk memberikan jawaban yang dipersepsikan positif atau sesuai dengan harapan organisasi, sehingga potensi bias respon tidak dapat sepenuhnya dihindari.