

Survei Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Dalam Mengikuti Kegiatan Kampus

Nyimas Ayu Nurdewi¹, Kemas Arif Ramadhan²
Universitas Islam Negeri Raden Fatah¹, Politeknik Sriwijaya²
Coressponding Email: nyimasayuu1208@gmail.com

Keywords

Organizational
Commitment
Student
Campus
Activity

ABSTRACT

Some students even view participation in organizations as a way to stimulate enthusiasm for learning, by gaining knowledge from high-achieving colleagues and creating an atmosphere that is conducive to the success of their studies.

This research will use a quantitative approach research method. With a survey method that involves filling out a questionnaire. This research aims to collect data that can be measured numerically and uses a quantitative approach. The questionnaire was created via Google form and distributed to students who took part in campus organization activities. Then the method used for sampling is the Purposive Sampling method. The questionnaire research instrument used uses a Likert scale of 1 to 5, where number 1 indicates Strongly Disagree (STS), number 2 indicates Disagree (TS), number 3 indicates Disagree (KS), number 4 indicates Agree (S). and number 5 indicates Strongly Agree (SS). The results of this research can be concluded that the student commitment scale in joining the organization has valid items with each Rcount > Rtable. The R table obtained with n = 30 is 0.361 and Sig < 0.05. Then it has good reliability with an overall value of 0.9. The category obtained is high in measuring student commitment in joining the organization.

Introduction

Komitmen mahasiswa terhadap organisasi kampus berakar pada beragam dorongan dan cita-cita yang memacu mereka untuk terlibat aktif di luar lingkup

akademis. Para mahasiswa kerap memandang organisasi sebagai arena ideal untuk tumbuh kembang pribadi, tempat mereka dapat mempertajam kecakapan non-teknis seperti jiwa kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi, dan kolaborasi tim yang krusial untuk masa depan. Tak hanya itu, organisasi juga membuka peluang untuk memperluas lingkaran sosial, menjalin hubungan dengan rekan-rekan beraneka latar, serta membangun relasi profesional yang berpotensi menunjang karier ke depannya.

Tidak sedikit mahasiswa yang tertarik pada organisasi sebagai saluran untuk mengekspresikan minat dan gairah mereka, sekaligus memberikan sumbangsih di bidang yang mereka gemari. Sisi pengabdian kepada masyarakat yang terkandung dalam beberapa organisasi menjadi daya tarik tersendiri bagi mereka yang berhasrat membawa perubahan positif di lingkungan kampus maupun masyarakat luas. Tak bisa disangkal, keterlibatan dalam organisasi juga dianggap sebagai strategi untuk mempertebal CV dan meningkatkan nilai jual diri di tengah persaingan dunia kerja yang kian ketat.

Organisasi kampus juga berfungsi sebagai wadah bagi mahasiswa untuk mewujudkan potensi diri, menuangkan gagasan-gagasan inovatif, dan mengembangkan bakat kepemimpinan. Sebagian mahasiswa bahkan memandang partisipasi dalam organisasi sebagai cara untuk memacu semangat belajar, dengan menimba ilmu dari rekan-rekan berprestasi dan menciptakan atmosfer yang kondusif bagi keberhasilan studi mereka. Keseluruhan aspek ini membentuk latar belakang yang rumit dan beragam yang mendasari tekad mahasiswa untuk bergabung dan berperan aktif dalam organisasi kampus.

Partisipasi aktif mahasiswa dalam kegiatan organisasi kampus sering menghadapi tantangan berupa rendahnya tingkat komitmen. Banyak mahasiswa yang awalnya antusias bergabung dengan berbagai organisasi, namun seiring waktu semangat mereka menurun. Hal ini terlihat dari ketidakhadiran dalam pertemuan rutin, kurangnya inisiatif dalam menjalankan program, hingga pengunduran diri dari keanggotaan. Akibatnya, banyak organisasi kampus mengalami kesulitan dalam menjalankan program-program yang telah direncanakan, serta menghadapi kendala regenerasi kepemimpinan. Hal ini dapat berdampak pada kualitas pengembangan soft skills mahasiswa dan menurunnya dinamika kehidupan kampus secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam motivasi dan dampak keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan organisasi kampus. Fokus utamanya adalah mengeksplorasi berbagai aspek yang mendorong mahasiswa untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi, serta menganalisis manfaat yang mereka peroleh dari pengalaman tersebut dan juga untuk mengevaluasi bagaimana partisipasi dalam organisasi berkontribusi terhadap pengembangan keterampilan kepemimpinan, kemampuan bersosialisasi, dan soft skills lainnya yang relevan dengan dunia profesional.

Menurut Griffin (2004: 15), komitmen organisasi menggambarkan seberapa dalam seorang individu atau anggota organisasi memahami dan merasa terikat dengan organisasinya. Sementara itu, Robbins dan Judge (2007: 110) mendefinisikan komitmen sebagai kondisi di mana seorang karyawan atau anggota organisasi menunjukkan kesetiaan pada organisasi tertentu, mendukung tujuannya, dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Allen & Meyer (1997), menjelaskan komitmen organisasi sebagai sebuah konstruk psikologis yang mencirikan hubungan antara anggota dan organisasinya. Konstruk ini mempengaruhi keputusan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sementara itu, Luthans (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kombinasi dari tiga elemen yaitu keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha maksimal demi organisasi dan kepercayaan dan penerimaan yang mendalam terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Keberadaan komitmen organisasi yang kuat merupakan elemen penting dalam setiap organisasi. Hal ini dikarenakan tingginya tingkat komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian hasil dan realisasi tujuan organisasi tersebut. Dengan kata lain, ketika anggota organisasi memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi, hal ini dapat menjadi pendorong utama dalam mewujudkan sasaran dan visi organisasi secara keseluruhan.

Komitmen dalam sebuah organisasi tidak terbentuk begitu saja, akan tetapi ada faktor-faktor di dalamnya yang dapat mempengaruhinya. Masing-masing faktor merupakan bagian dari manajemen organisasi. Menurut Allen & Meyer (1997: 68) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

a. Karakteristik pribadi individu, karakteristik pribadi terbagi menjadi dua yaitu demografis dan disposisional. Variabel demografis meliputi gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi. Sedangkan, variabel disposisional yang meliputi kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi.

- b. Karakteristik organisasi yang didalamnya termasuk struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan tersebut disosialisasikan.
- c. Pengalaman selama berorganisasi, yang meliputi kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada di dalam organisasi tersebut, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan pimpinannya.

Method

Studi ini menerapkan metodologi kuantitatif dengan memanfaatkan teknik survei berbasis kuesioner. Tujuan utamanya adalah mengumpulkan data yang dapat dikuantifikasi dan dianalisis secara statistik. Pendekatan kuantitatif ini dipilih untuk memungkinkan pengukuran yang presisi dan analisis statistik yang komprehensif. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner digital yang dibuat menggunakan platform Google Form dan didistribusikan kepada mahasiswa yang aktif dalam organisasi kampus. Mengacu pada rekomendasi ahli statistik Bailey, yang menyatakan bahwa ukuran sampel minimal untuk analisis statistik adalah 30 (Fatimah, 2018), peneliti menetapkan jumlah responden sebanyak 30 mahasiswa yang terlibat dalam organisasi kampus. Pemilihan sampel ini bertujuan untuk memastikan validitas statistik dari hasil penelitian yang diperoleh.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah Purposive Sampling. Merujuk pada Nursiyono (sebagaimana dikutip dalam Fatimah, 2018), Purposive Sampling didefinisikan sebagai metode seleksi sampel yang didasarkan pada kriteria spesifik, pertimbangan, atau pengetahuan tertentu. Metode ini dipilih karena kesesuaiannya dengan karakteristik penelitian, terutama mengingat efektivitasnya dalam studi yang melibatkan jumlah sampel terbatas. Purposive Sampling memungkinkan peneliti untuk memilih partisipan yang relevan dengan tujuan penelitian, memastikan bahwa sampel yang diambil mampu memberikan informasi yang sesuai dengan fokus studi tentang komitmen mahasiswa dalam organisasi kampus.

Penelitian ini diukur dengan skala komitmen organisasi disusun berdasarkan beberapa aspek yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1997) berupa *continuance commitment*, *normative commitment* dan *affective commitment*. Tinggi rendahnya skor komitmen organisasi dapat dilihat dari skor komitmen organisasi. Skor yang tinggi menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi dan skor yang rendah menunjukkan bahwa komitmen organisasi rendah.

Results and Discussion

Data yang telah didapat dari 30 sampel penelitian ini akan di uji validitas, reliabilitas dan pengkategorisasian dengan menggunakan aplikasi SPSS 23. Dengan hasilnya sebagai berikut :

Gambar 1 Uji Validitas Komitmen Mahasiswa

		KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	KM9	KM10	KM11	KM12	KM13	KM14	KM15	KM16	KM17	KM18	KM19	KM20	TOTAL	
KM1	Pearson Correlation	1																					
	Sig (2-tailed)		.344	.550	.628	.641	.746	.443	.397	.407	.448	.651	.424	.579	-.023	.606	.307	.520	.377	.499	.841		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM2	Pearson Correlation	.344	1	.244	.474	.462	.218	.243	.062	.332	.355	.355	.316	.314	.178	.413	.193	.381	.296	.253	-.517		
	Sig (2-tailed)	.063		.194	.008	.010	.248	.196	.743	.073	.054	.054	.088	.091	.347	.023	.307	.038	.126	.178	.003	.020	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM3	Pearson Correlation	.550	.244	1	.662	.597	.566	.242	.400	.280	.567	.516	.413	.485	-.048	.450	.299	.475	.202	.463	-.546		
	Sig (2-tailed)	.002	.194		.000	.001	.001	.197	.029	.133	.001	.004	.023	.007	.799	.013	.108	.008	.283	.010	.002	.145	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM4	Pearson Correlation	.628	.474	.662	1	.763	.704	.349	.427	.433	.607	.752	.577	.572	.004	.464	.277	.462	.208	.454	-.591		
	Sig (2-tailed)	.000	.008	.000		.000	.000	.059	.019	.017	.000	.000	.001	.001	.985	.010	.139	.010	.269	.012	.001	.031	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM5	Pearson Correlation	.641	.462	.597	.763	1	.758	.208	.421	.295	.430	.543	.331	.435	.034	.342	.315	.371	.213	.325	-.508		
	Sig (2-tailed)	.000	.010	.001	.000		.000	.271	.021	.113	.018	.002	.074	.016	.858	.064	.090	.043	.259	.080	.004	.041	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM6	Pearson Correlation	.746	.218	.566	.704	.758	1	.448	.516	.400	.543	.695	.491	.635	-.072	.502	.508	.532	.241	.486	-.545		
	Sig (2-tailed)	.000	.248	.001	.000	.000		.013	.004	.028	.002	.000	.006	.000	.705	.005	.004	.002	.200	.006	.002	.015	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM7	Pearson Correlation	.443	.243	.242	.349	.208	.448	1	.547	.430	.526	.418	.637	.470	-.111	.560	.262	.440	.095	.368	-.295		
	Sig (2-tailed)	.014	.196	.197	.059	.271	.013		.002	.016	.003	.022	.000	.009	.561	.001	.162	.015	.619	.045	.113	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM8	Pearson Correlation	.397	.062	.400	.427	.421	.516	.547	1	.460	.532	.462	.599	.463	.041	.404	.473	.518	.320	.497	-.330		
	Sig (2-tailed)	.030	.743	.029	.019	.021	.004	.002		.010	.002	.010	.000	.010	.829	.027	.008	.003	.085	.005	.075	.145	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM9	Pearson Correlation	.407	.332	.280	.433	.295	.400	.436	.460	1	.663	.583	.574	.485	.196	.547	.346	.710	.109	.750	-.508		
	Sig (2-tailed)	.026	.073	.133	.017	.113	.028	.016	.010		.000	.001	.001	.007	.298	.002	.061	.000	.565	.000	.004	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM10	Pearson Correlation	.448	.345	.597	.607	.420	.543	.528	.520	.663	1	.781	.791	.791	.633	-.058	.423	.378	.695	.100	.560	-.620	
	Sig (2-tailed)	.013	.054	.001	.000	.018	.002	.003	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.841	.020	.039	.000	.400	.001	.000	.445
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM11	Pearson Correlation	.651	.355	.516	.752	.543	.695	.418	.462	.583	.781	1	.704	.735	-.087	.460	.421	.641	.365	.652	-.727		
	Sig (2-tailed)	.000	.054	.004	.000	.002	.000	.022	.010	.001	.000		.000	.000	.646	.011	.021	.000	.047	.000	.000	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM12	Pearson Correlation	.424	.316	.413	.577	.371	.491	.637	.599	.574	.791	.704	1	.515	.044	.422	.214	.606	.161	.561	-.457		
	Sig (2-tailed)	.020	.088	.023	.001	.034	.006	.000	.000	.001	.000	.000		.004	.817	.020	.256	.000	.395	.001	.011	.021	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM13	Pearson Correlation	.579	.314	.485	.572	.435	.635	.470	.463	.485	.633	.735	.515	1	-.152	.575	.585	.734	.383	.585	-.585		
	Sig (2-tailed)	.001	.091	.007	.001	.016	.000	.009	.010	.007	.000	.000	.004		.424	.001	.001	.000	.036	.001	.001	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM14	Pearson Correlation	-.023	.178	-.048	.004	.034	-.072	-.111	.041	.196	-.038	-.067	.044	-.152	1	.063	-.267	-.095	.170	.202	.106		
	Sig (2-tailed)	.902	.347	.799	.985	.858	.765	.561	.829	.298	.841	.846	.817	.424		.314	.153	.016	.369	.265	.578	.766	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM15	Pearson Correlation	.696	.413	.450	.464	.342	.502	.560	.404	.547	.423	.469	.422	.575	.063	1	.630	.610	.641	.569	-.600		
	Sig (2-tailed)	.000	.023	.013	.010	.064	.005	.001	.027	.002	.000	.011	.020	.001	.741		.000	.000	.002	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM16	Pearson Correlation	.307	.193	.299	.277	.315	.508	.262	.473	.346	.378	.421	.214	.585	-.267	.630	1	.620	.534	.483	-.572		
	Sig (2-tailed)	.099	.307	.108	.139	.090	.004	.162	.008	.061	.039	.021	.256	.001	.153	.000		.000	.002	.007	.001	.043	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM17	Pearson Correlation	.520	.381	.475	.462	.371	.532	.440	.518	.710	.695	.641	.606	.734	-.095	.610	.620	1	.328	.641	-.596		
	Sig (2-tailed)	.003	.038	.008	.010	.043	.002	.015	.003	.000	.000	.000	.000	.616	.000	.000	.000		.077	.000	.001	.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM18	Pearson Correlation	.377	.286	.202	.208	.213	.241	.095	.320	.109	.160	.365	.161	.383	.170	.541	.534	.328	1	.421	-.517		
	Sig (2-tailed)	.040	.126	.263	.269	.259	.200	.619	.085	.565	.400	.047	.395	.036	.369	.002	.002	.077		.020	.003	.194	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM19	Pearson Correlation	.469	.263	.463	.454	.325	.468	.368	.497	.750	.580	.652	.561	.585	.202	.569	.463	.641	.421	1	-.707		
	Sig (2-tailed)	.009	.178	.010	.012	.080	.006	.045	.005	.000	.001	.000	.001	.001	.285	.001	.007	.000	.020	.000	.000	.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KM20	Pearson Correlation	-.641	-.517	-.546	-.591	-.506	-.545	-.295	-.330	-.606	-.620	-.727	-.457	-.585	.106	-.600	-.572	-.596	-.517	-.707	1		
	Sig (2-tailed)	.000	.																				

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	17

Gambar 2. Reliabilitas Statistic Skala Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil olah data uji reliabilitas pada skala komitmen organisasi didapatkan hasilnya dengan skor koefisien Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.904 yang dimana skala komitmen organisasi reliabel untuk mengukur komitmen mahasiswa dalam mengikuti organisasi. Skor reliabilitas yang dapat diterima adalah $> 0,6$ (Heale & Twycross, 2015). Berdasarkan gambar 2, didapatkan hasil uji reabilitas pada item pernyataan yang ditanyakan valid bahwa semua item pertanyaan telah reliabel karena nilai Cronbach alpha $> 0,6$.

KATEGORI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SEDANG	11	36.7	39.3	39.3
TINGGI	17	56.7	60.7	100.0
Total	28	93.3	100.0	
Missing				
System	2	6.7		
Total	30	100.0		

Gambar 3. Kategorisasi Data Komitmen Mahasiswa

Dapat dilihat dari gambar 3 diatas, pada variable komitmen organisasin dapat disimpulkan bahwa rata rata skor yang didapatkan menunjukkan komitmen organisasi tingkat tinggi.

Statistics

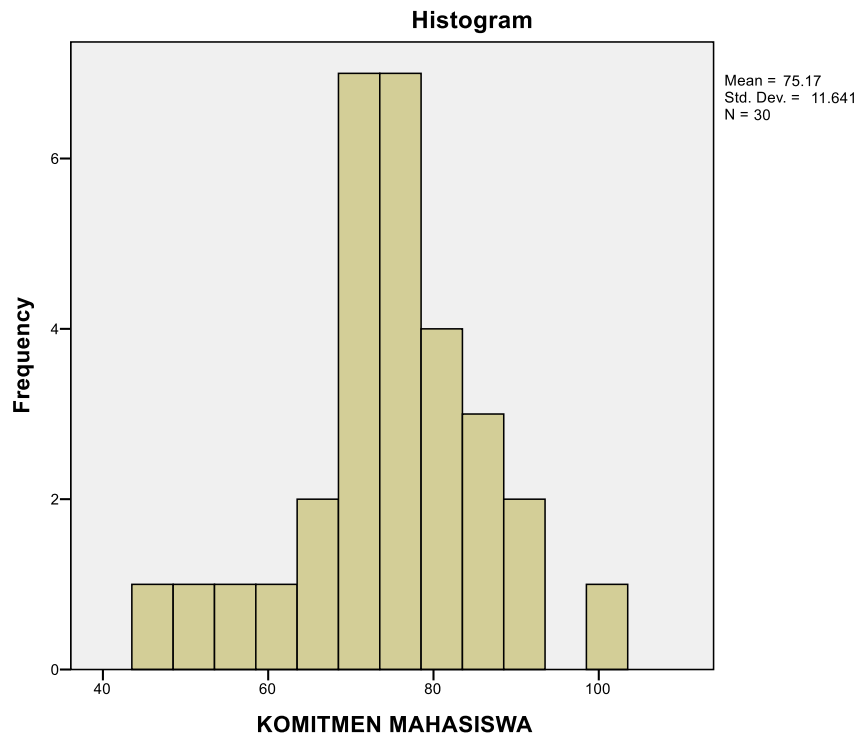
KOMITMEN MAHASISWA

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		75.17
Std. Error of Mean		2.125
Median		76.50
Mode		72 ^a
Std. Deviation		11.641
Variance		135.523
Skewness		-.397
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		.962
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		56
Minimum		46
Maximum		102
Sum		2255

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Gambar 4. Statistics Komitmen Mahasiswa

Dari hasil data komitmen mahasiswa dalam mengikuti kegiatan organisasi kampus terdapat nilai Mean/ Rata-rata yaitu 75.17 nilai Median yaitu 76.50 nilai Modus 72.



Gambar 5. Histogram Data Komitmen Mahasiswa

Conclusion

Berdasarkan penjelasan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa skala komitmen mahasiswa dalam mengikuti organisasi memiliki item-item yang valid dengan masing-masing $R_{hitung} > R_{tabel}$. R_{tabel} yang didapat dengan $n=30$ adalah 0,361 dan $Sig < 0,05$. Kemudian memiliki reliabel yang baik dengan nilai 0,9 secara keseluruhan. Setelah dilakukannya uji validitas dan reliabilitas, maka hasil penelitian baru dapat di kategorisasikan. Kategori yang didapat adalah tinggi dalam mengukur Komitmen Mahasiswa dalam mengikuti Organisasi.

References

- Allen, Natalie J. and John P. Meyer. (1990). "The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*. No. 63. p.1-8
- Azwar, S., 2012, *Reliabilitas dan validitas*, Edisi 4, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fatimah, N. (2018). Pengaruh resiliensi dan jiwa enterpreneurship terhadap prestasi kerja agen asuransi di PT. aj manulife indonesia cabang lotus surabaya. *Media Mahardhika*, 16 (2).
- Griffin, R.W. (2004). "Management, 7th edition". Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3).
- Luthans, Fred.2012."Perilaku organisasi." edisi 10.Yogyakarta:Penerbit ANDI
- Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. (2007). "Perilaku Organisasi". Edisi 12 Jakarta: Salemba 4
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.