

Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin

Ridha Fuady, Mulyani, dan Shanty Komalasari
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Abstract

Organization is a group formed in order to achieve specified goals. This goal can be achieved if the management in it has a good organizational commitment. There are several factors that influence a person in increasing his organizational commitment. One of them is a factor in him, namely in the form of self awareness. So the existence of this study aims to determine the effect of self awareness on organizational commitment UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin. The hypothesis proposed in this study is that there is a significant positive effect between self awareness and organizational commitment. This research is quantitative with purposive sample saturation sampling. The research data collection instrument used a Likert scale model and data analysis used simple linear regression analysis with the help of SPSS. The results of this study indicate that the significant value of the influence of self awareness on organizational commitment is 0.008 lower than the significant standard, namely 0.05 ($0.008 < 0.05$), which means that there is an influence between self awareness and organizational commitment of the UKK Pramuka management at UIN Antasari Banjarmasin for the period 2019/2020. Then, the R square value is 0.209, which means that the self awareness variable has an influence on organizational commitment by 20.9% and the rest is influenced by other factors.

Keywords: self awareness; organizational commitment; management of UKK Pramuka.

Abstrak

Organisasi adalah suatu kelompok yang dibentuk guna mencapai tujuan yang ditentukan. Tujuan tersebut bisa tercapai apabila pengurus di dalamnya memiliki komitmen organisasi yang bagus. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam meningkatkan komitmen organisasinya. Salah satunya adalah faktor dalam dirinya, yaitu berupa kesadaran diri. Maka adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kesadaran diri dengan komitmen organisasi. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *Sampling Jenuh*. Instrumen pengumpulan data penelitian ini menggunakan Skala model *Likert* dan analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan *SPSS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikan dari pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi adalah 0.008 lebih rendah dari standar signifikan, yaitu 0.05 ($0.008 < 0.05$) yang artinya terdapat pengaruh antara kesadaran diri terhadap komitmen organisasi pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin periode 2019/2020. Kemudian, nilai *R square* 0.209 yang artinya variabel kesadaran diri memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 20.9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: kesadaran diri; komitmen organisasi; pengurus UKK Pramuka.

Mahasiswa merupakan calon ilmuwan yang sedang mempelajari ilmu pengetahuan, sehingga dapat menjadi ahli yang profesional di bidang tertentu dan tekun dalam mengembangkan ilmu tersebut dikemudian hari (Dariyo, 2004). Mereka dibentuk dan dididik untuk menyatu dengan masyarakat sebagai agen pembawa perubahan yang diharapkan menjadi seseorang yang dapat memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi masyarakat. Maka agar mampu berempati dengan situasi yang terjadi di masyarakat, perguruan tinggi menyediakan wadah berupa organisasi sebagai tempat pembelajaran dan pendewasaan diri agar siap dalam bermasyarakat.

Bagi mahasiswa, terlibat di organisasi sama halnya dengan belajar bermasyarakat lebih awal dan hal tersebut dapat ditemukan dalam organisasi. Bernard mengatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem di mana dua orang atau lebih melakukan aktivitas kerjasama (Saefrudin, 2017). Sebuah organisasi tentulah memiliki tujuan atau cita-cita yang harus dicapai secara bersama. Orang yang terkumpul dalam organisasi akan berusaha merealisasikan tujuan tersebut melalui sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan keras, kesetiaan dan kepercayaan yang kuat akan kemampuan diri sendiri dan anggota lain untuk kepentingan organisasi. Oleh karenanya, sangat diperlukan komitmen dalam berorganisasi oleh tiap individu agar dapat mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Komitmen mencerminkan kepercayaan anggota terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan untuk bekerja keras dalam memenuhi tugasnya, dan keinginan untuk terus berpartisipasi dalam organisasi. Luthans menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan seseorang untuk menjadi anggota suatu organisasi, keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk bekerja keras sesuai keinginan organisasi (Kaswan, 2017). Spencer dan Spencer juga mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki empat indikator perilaku umum, yaitu menyatukan kegiatan dan prioritas untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar, kemauan untuk membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, memahami kebutuhan organisasi dan memilih kebutuhan organisasi daripada mengikuti kepentingan profesional tertentu (Kaswan, 2017).

Kehadiran komitmen yang tinggi juga diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Ketika seseorang bergabung dengan sebuah organisasi, mereka harus memiliki komitmen terhadap dirinya sendiri. Tolentino dan Fitriastuti mengatakan bahwa komitmen

organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja seseorang. Ketika komitmen seseorang terhadap organisasi tinggi, dia akan bekerja dengan baik dan menggunakan kemampuan dan keterampilannya dengan antusias (Fitriastuti, 2013). Penelitian lain juga menunjukkan hal ini bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Sujana, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat penting untuk keberhasilan realisasi tujuan organisasi, penerimaan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan status anggota organisasi. Oleh karena itu, anggota dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memungkinkan dirinya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada organisasi (Ticoalu, 2013). Sebaliknya, komitmen yang rendah dapat menimbulkan masalah bagi organisasi, karena komitmen merupakan komponen mahal yang menentukan keberhasilan organisasi. Komitmen yang tidak memadai mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam memenuhi kewajibannya dalam organisasi (Fitriastuti, 2013). Sebagaimana yang terjadi di salah satu organisasi mahasiswa di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. UIN Antasari memiliki beberapa organisasi yang dikelola oleh para mahasiswa, terdapat 5 Unit Kegiatan Khusus (UKK) yang memiliki afiliasi struktur di luar kampus dengan skala nasional. Selain itu UIN Antasari juga memiliki 14 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang mana jenjang strukturnya hanya di tingkat kampus.

Rendahnya komitmen organisasi tersebut terjadi pada pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) Pramuka. Pramuka adalah singkatan dari praja Muda Karana, merupakan gerakan kepanduan atau organisasi secara nasional. Presiden Republik Indonesia adalah Ketua Badan Penasihat Nasional. Pramuka juga merupakan wadah proses pendidikan keperamukaan di semua jenjang pendidikan di Indonesia yang terbagi dalam 4 jenjang, yaitu pramuka siaga berusia 7-10 tahun, tingkat penggalang berusia 11-15 tahun, tingkat penegak berusia 16 hingga 20, dan tingkat pandega berusia antara 21-25 tahun yang artinya mencakup dalam usia sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Luasnya lingkupan pramuka di Indonesia yang berperan membangun pendidikan kepanduan dalam perkembangan masyarakat sehingga turut berkontribusi pada perjalanan kemerdekaan bangsa hingga tanggal 14 Agustus disahkan menjadi Hari Pramuka di Indonesia (Kwartir Nasional Gerakan Pramuka, 2019).

Menurut hasil wawancara Ketua Umum periode 2019/2020, UKK Pramuka UIN Antasari sendiri memiliki pengurus yang berjumlah 32 orang untuk periode 2019/2020, rendahnya komitmen organisasi pada UKK ini ialah pada saat rapat ada beberapa pengurus yang tidak mengikuti dengan berbagai macam alasan, baik rapat rutin ataupun rapat dadakan yang diselenggarakan. Begitu pula saat persiapan kegiatan lapangan, ada pengurus yang tidak hadir dalam mempersiapkan kegiatan dan baru tampak aktif ketika kegiatan berlangsung. Hingga memunculkan kecemburuan dan kekesalan terhadap pengurus yang kurang aktif namun muncul di saat kegiatan inti saja, juga lebih banyak mengharapkan anggota dalam bekerja sehingga menjadi contoh yang kurang tepat untuk anggota yang mana akan menjadi pengurus dalam periode selanjutnya.

Sejak diterbitkannya peraturan walikota Banjarmasin Nomor 33 Tahun 2020, maka terjadi pada masa pembatasan sosial massal (PSBB) Banjarmasin, yang melibatkan penerapan pembatasan sosial skala besar untuk mempercepat pengobatan penyakit coronavirus 2019 (COVID-19) di Banjarmasin, maka seluruh kegiatan UKK Pramuka UIN Antasari juga diliburkan sehingga terjadi pembatalan beberapa program kerja di lapangan. Selama pembatasan sosial berskala besar (PSBB) tersebut, pengurus UKK Pramuka UIN Antasari merencanakan penggantian program kerja lapangan dengan program kerja yang bersifat dalam jaringan atau *online*, yang mana dalam perencanaan tersebut sangat diperlukan keputusan dan kesepakatan bersama melalui rapat dalam jaringan. Saat rapat dalam jaringan ada beberapa pengurus (5 sampai dengan 10 orang) yang tidak mengikuti rapat tanpa kabar sama sekali, begitu pula keaktifan dalam group whatsapp UKK Pramuka UIN Antasari sebagian besar pengurus (20 orang) bersikap pasif dalam hal perencanaan program kerja online pengganti. Lebih lanjut, ketua UKK Pramuka UIN Antasari melihat dengan absennya beberapa anggota saat rapat dalam jaringan serta pasifnya komunikasi beberapa anggota dalam group whatsapp membuat perencanaan program kerja *online* ini dirasa kurang efektif, berbeda dengan tatap muka langsung yang dirasa lebih efektif. Rendahnya komitmen organisasi pada pengurus UKK Pramuka UIN Antasari ini bertentangan dengan ketentuan moral dalam gerakan pramuka itu sendiri, baik pada tingkat penegak maupun pandega yang disebut dasadarma pada butir 9 yaitu bertanggungjawab dan dapat dipercaya (Kwartir Nasional Gerakan Pramuka, 2019).

Pada dasarnya, secara sadar setiap anggota organisasi memiliki tanggung jawab terhadap jabatan dan tugas yang dibebankan kepadanya, baik tugas individu ataupun tugas kolektif. Semua tugas tersebut harus diselesaikan secara maksimal guna mencapai hal yang menjadi tujuan organisasi. Maka komitmen organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai titik tujuan dengan cara yang terbaik, namun tercapai atau tidaknya tergantung kepada masing-masing individu anggota organisasi akan sejauh mana komitmen organisasi mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor internal. Faktor internal adalah kedewasaan, jenis kelamin dan kepribadian. Kesadaran diri adalah salah satu bentuk kepribadian yang dikemukakan oleh Shomali. Kesadaran diri diartikan sebagai kemampuan dan bakat untuk mengenal diri sendiri (Riyadi & Hasanah, 2015). Goleman juga menyampaikan bahwa kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang untuk menerima, mengelola dan memahami segala potensi untuk perkembangan kehidupan di masa depan (Dariyo, 2004).

Komitmen organisasi yang tinggi membutuhkan kesadaran diri yang maksimal dalam perilaku dan hubungan emosional dengan organisasi, termasuk memahami diri sendiri untuk kemajuan organisasi. Hal ini didukung oleh pandangan Gea dan Hamka yang menjelaskan bahwa jika seseorang menyadari dirinya dan keberadaannya, maka orang tersebut akan mengenali realitasnya sendiri dan kemungkinan lainnya, serta mengetahui peran yang harus dimainkan untuk mencapai suatu keinginan, termasuk menetapkan komitmen organisasi (Riyadi & Hasanah, 2015). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi juga bergantung sejauh mana individu menyadari tanggung jawabnya. Kesadaran individu dianggap berkontribusi besar terhadap komitmen organisasi.

Islam sendiri meyakini bahwa kesadaran itu sangat penting. Ini karena kesadaran diri diperlukan untuk mencapai situasi kehidupan yang lebih baik. Oleh karena itu, memiliki kesadaran yang lebih tinggi berkaitan dengan tujuan hidup dan tugas hidup yang harus diselesaikan. Seperti firman Allah Swt. dalam Q.S. *ar-Ra'd*/13: 11 yang artinya:

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Tim Asatiz Al-Quran Cordoba, 2016).

Allah Swt. juga berfirman dalam Q.S. *al-Isra*/17: 7 yang artinya:

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (Kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai.”(Tim Asatiz Al-Quran Cordoba, 2016).

Berdasarkan kedua ayat di atas, Allah Swt. menekankan bahwa kesadaran dirilah kunci utama mencapai tujuan yakni dengan menyadari kemampuan dan potensi diri. Seseorang akan bertanggung jawab atas apa yang harus dilakukan, menyadari apa keuntungan dan kerugian untuk dirinya maupun orang-orang dalam lingkaran pekerjaan, organisasi dan kehidupan bermasyarakat.

Menurut uraian di atas, untuk membuktikan secara empiris bahwa kesadaran diri dengan aspek mengenali emosi, pengakuan diri yang akurat dan kepercayaan diri memiliki pengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi, maka judul penelitian ini ialah “Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Organisasi Unit Kegiatan Khusus Pramuka Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin”.

Metode

Metode penelitian yang akan peneliti lakukan adalah metode kuantitatif berdasarkan filosofi positivisme, dimana metode kuantitatif didasarkan pada penelitian numerik (angka) untuk menguji hipotesis. Seperti yang sudah tertera dari judul subjek pada penelitian ini adalah pengurus Unit Kegiatan Khusus Pramuka Universitas Islam Negeri Banjarmasin (UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin) periode 2019/2020 yang berjumlah 32 orang. Teknik atau cara yang digunakan untuk memperoleh sampel yaitu dengan teknik *Sampling Jenuh*, pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel pada penelitian yang akan diteliti. Teknik sampel jenuh dapat dilakukan apabila penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil atau jumlah populasi yang diteliti relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2016).

Pengumpulan data di penelitian ini terdapat 2 skala yaitu skala kesadaran diri dan skala komitmen organisasi. Skala kesadaran diri disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Goleman dan Sudarsono. aspek-aspek kesadaran diri menurut Goleman adalah mengenali emosi, pengakuan diri yang akurat dan kepercayaan diri (Daniel Goleman, 2018). Sedangkan, aspek kesadaran diri menurut Sudarsono adalah sistem nilai, cara pandang

dan perilaku (Malikah, 2013). Jadi, peneliti mengambil ketiga aspek dari Goleman yaitu mengenali emosi, pengakuan diri yang akurat dan kepercayaan diri serta satu aspek dari Sudarsono yaitu sistem nilai untuk menjadi acuan dalam pembuatan skala kesadaran diri. Pada skala komitmen organisasi disusun berdasarkan aspek dari teori Allen, Mayer dan Smith, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif (Kaswan, 2017).

Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik. Statistik diproses melalui tahapan mulai dari mengumpulkan/mencari data, penyusunan data, menyajikan, dan menganalisa serta penyelidikan yang berupa penyajian angka-angka. Adanya alasan lain dari statistik yang merupakan dasar sifatnya objektif dan bersifat universal yang itu artinya statistik mampu berada pada setiap bidang ilmu penelitian untuk diterapkan. Adapun suatu teknik atau cara yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis adalah dengan teknik analisis linear sederhana yang bernama *linear regression* (salah satu teknik uji yang ada dalam aplikasi SPSS).

H a s i l

Uji Asumsi

Hasil uji normalitas dengan nilai signifikan *Shapiro-Wilk* adalah 0.197 pada variabel kesadaran diri. Nilai tersebut lebih besar dari nilai standar signifikan yaitu 0.05 ($0.197 > 0.05$). Pada bagian komitmen organisasi, nilai signifikannya adalah 0.429 yang mana lebih besar dari 0.05. 0.05 tersebut merupakan nilai standar signifikan ($0.429 > 0.05$). Hasil tersebut menjelaskan akan variabel kesadaran diri serta variabel komitmen organisasi dalam kategori distribusi normal. Pada uji linearitas pada kedua variabel tersebut mendapatkan nilai signifikan *deviation from linearity* yaitu 0.011. Data bisa dinyatakan signifikan jika nilai $p > 0.05$ ($0.011 > 0.05$) maksudnya ada pengaruh linear yang signifikan antara variabel kesadaran diri (X) dengan komitmen organisasi (Y).

Uji Hipotesis

Hasil analisis untuk uji hipotesis melalui teknik *linear regression* diperoleh hasil signifikan $0.008 < 0.05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0.687 artinya variabel kesadaran diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin periode 2019/2020. Berikut tabel di bawah ini agar

lebih jelasnya untuk melihat nilai regresi/pengaruh variabel kesadaran diri terhadap komitmen organisasi:

Tabel 1
Linear Regression

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimete
1	.457	.209	.0183	8.24975

Pada tabel 1 di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinan (*R square*) sebesar 0,209 pengaruh variabel bebas (kesadaran diri) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) ialah 20.9%, adapun 79.1% dari yang tersisa dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan kekuatan pengaruh antara variabel kesadaran diri dengan komitmen organisasi pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai R. Nilai R tersebut merupakan nilai koefisien korelasi. Nilai R yang diperoleh adalah 0,457 artinya adanya pengaruh positif yang signifikan antara kesadaran diri terhadap komitmen organisasi pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin periode 2019/2020. Penentuan tinggi rendahnya pengaruh variabel kesadaran diri terhadap komitmen organisasi bisa dibuktikan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Frekuensi
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Menurut tabel 2 di atas, bisa disimpulkan bahwa pengaruh variabel kesadaran diri akan komitmen organisasi terdapat pada interval koefisien 0.40 – 0.599. Ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sejumlah 0.457. Hal tersebut menunjukkan akan pengaruh antara variabel kesadaran diri dan komitmen organisasi berada pada tingkat sedang.

Penelitian ini juga membuat suatu kategorisasi untuk setiap variabel, tujuannya agar menempatkan individu atau subjek penelitian ke dalam kelompok-kelompok yang posisi berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Berikut di bawah ini

tabel yang memaparkan tentang kesadaran diri terhadap komitmen organisasi pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin periode 2019/2020.

Tabel 3
Tingkat Kesadaran Diri

Norma	Frekuensi	Persentase
Tinggi	4	12.5%
Sedang	25	78.1%
Rendah	3	9.4%

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa tingkat kesadaran diri pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin periode 2019/2020 dengan kategori tinggi sebesar 12.5% (4 orang), sedang 78.1% (25 orang), dan rendah 9.4% (3 orang).

Tabel 4
Tingkat Komitmen Organisasi

Norma	Frekuensi	Persentase
Tinggi	6	18.8%
Sedang	21	65.6%
Rendah	5	15.6%

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin periode 2019/2020 dengan kategori tinggi sebesar 18.8% (6 orang), sedang sebesar 65.6% (21 orang) dan rendah 15.6% (5 orang).

Pembahasan

Sopiah mengutip pendapat Mowday yang mengatakan bahwa Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kesediaan individu menjadi anggota suatu organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (Akbar & Mulyana, 2014). Oleh karenanya, komitmen dalam berorganisasi harus dipandang sebagai hal yang sangat penting oleh tiap individu agar dapat mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama dan eksistensi organisasi yang tetap terjaga.

Meyer dan Allen mengusulkan tiga komponen model komitmen organisasi dan merefleksikannya dari tiga aspek utama: *continuance commitment*, *affective commitment*, dan *normative commitment*. *Continuance commitment* adalah keinginan untuk terus berkarya dalam organisasi karena tidak ingin kehilangan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. *Affective commitment* adalah keinginan untuk bekerja untuk organisasi, karena orang telah

mencapai konsensus tentang tujuan organisasi dan sangat ingin mencapainya. *Normative commitment* adalah keinginan untuk terus bekerja untuk organisasi akibat tekanan lain. Keluar dari organisasi dianggap bertentangan dengan kepercayaan populer (Sovya Desianty, 2005) Ketiga komponen tersebut telah peneliti muat dalam skala yang mana telah dijabarkan dalam landasan teori dan definisi operasional.

Peneliti beranggapan bahwa faktor yang dapat memberikan pengaruh kepada komitmen organisasi ialah kesadaran diri. Kesadaran diri adalah salah satu dari aspek dari kecakapan emosi yang dikemukakan oleh Daniel Goleman. Menurutnya, Kesadaran diri adalah keadaan di mana seseorang memahami keadaan, preferensi, sumber daya, dan intuisinya (Daniel Goleman, 2018). Situasi seseorang biasanya akan menentukan apa yang diungkapkan melalui perilaku dan sikapnya. Jika seseorang sadar akan dirinya, keberadaannya dan posisinya, maka akan mampu menghasilkan perilaku yang positif dan bertanggung jawab. Dengan cara ini, seseorang dengan kesadaran diri yang tinggi dapat mengontrol dirinya sendiri. Sesuai dengan apa yang dikemukakan Hamka dan Gea, seseorang dapat mengetahui realitas dan kemungkinannya melalui pemahaman dan kesadaran akan dirinya sendiri, dan ia dapat mengetahui peran apa yang harus ia mainkan untuk mewujudkan atau merealisasikan keinginannya. termasuk didalamnya adalah memunculkan komitmen organisasi (Riyadi & Hasanah, 2015). Maka dapat kita pahami bahwa komitmen organisasi yang tinggi membutuhkan kesadaran diri yang maksimal dalam perilaku dan hubungan emosional dengan organisasi, termasuk pemahaman diri tentang perbaikan organisasi.

Menjawab rumusan masalah yang pertama tentang tingkat komitmen organisasi, data yang diperoleh dari hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi pada kategori tinggi sebesar 18.8% (6 orang), kategori sedang sebesar 65.6% (21 orang) yang terakhir adalah kategori rendah sebesar 15.6% (5 orang). Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua tentang tingkat kesadaran diri berada dikategori tinggi sebesar 12.5% (4 orang), kategori sedang sebesar 78.1% (25 orang), yang terakhir adalah kategori rendah sebesar 9.4% (3 orang). Kemudian untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga tentang apakah ada pengaruh antara kesadaran diri dengan komitmen organisasi, dilihat dari hasil penelitian ini diperoleh data dengan menggunakan *SPSS Statistic 23 for Windows* nilai signifikan pada uji regresi sederhana lebih kecil dari 0.05, yaitu 0.008. Artinya variabel kesadaran diri memiliki

pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi hanya sebesar 20.9% dan 79.1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Tingkat pengaruh antara kesadaran diri dengan komitmen organisasi terletak pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.457 yang terletak antara 0.40-0.599. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan pengaruh yang sedang. Hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kesadaran diri semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kesadaran diri dengan komitmen organisasi pada mahasiswa pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin, tetapi dalam tingkat pengaruh yang sedang, Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi seseorang belum tentu terkait dengan kesadaran diri secara individu. Kesadaran diri dan komitmen organisasi memang terintegrasi erat, tetapi karena alasan lain, mungkin saja ada faktor lainnya yang memunculkan komitmen organisasi yang tinggi.

Faktor lainnya yang mengakibatkan komitmen organisasi sebagian besar para pengurus organisasi kemahasiswaan pada posisi kategori sedang adalah para pengurus tersebut tidak hanya berstatus sebagai pengurus organisasi saja, namun mereka juga berstatus sebagai mahasiswa aktif yang mana memiliki kewajiban utama untuk kuliah sehingga mengharuskan untuk pandai dalam membagi waktu dan memilih hal mana yang lebih diutamakan untuk dikerjakan. Selain faktor tersebut situasi dan kondisi dalam lingkungan organisasi juga memberikan pengaruh yang mana dalam kepengurusan, para pengurus lebih banyak melibatkan diri pada aktifitas luar ruangan yang mana memerlukan tenaga yang besar dibanding aktifitas dalam ruangan sehingga seperti halnya perilaku dan hubungan antar personal akan memberikan pengaruh terhadap kuat atau tidaknya keinginan untuk terus aktif dalam kegiatan (Tri Yuliani dan Shanty Komalasari, 2019).

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti keadaan, kondisi, dukungan organisasi, dan jabatan. Faktor eksternal yang mengimplementasikan nilai-nilai ideal organisasi. Kalleberg mengatakan bahwa situasi, hubungan kerja, kondisi, posisi, dan dukungan organisasi sangat kuat sehingga mempengaruhi loyalitas manajemen kepada organisasi serta memperkuat partisipasinya dalam organisasi (Riyadi & Hasanah, 2015).

Walaupun faktor-faktor eksternal yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi namun aspek kesadaran diri juga tidak bisa diabaikan begitu saja. Iqbal mengatakan fokus utama dari terbentuknya perilaku manusia berawal dari kesadaran diri. Menurut Ma'ruf, Kesadaran diri merupakan alat kontrol dalam hidup, sehingga dapat memunculkan kemampuan seseorang mencapai kesuksesan yang diinginkan (Riyadi & Hasanah, 2015). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi juga bergantung pada sejauh mana individu menyadari tanggung jawabnya. Kesadaran diri akan keberadaan seseorang dianggap memberikan kontribusi besar bagi komitmen organisasi.

Dalam kategori kesadaran diri sebagian besar pengurus UKK Pramuka UIN Antasari berada dalam kategori sedang, hal ini dikarenakan dalam kehidupan dan kegiatan sebagai mahasiswa ataupun pengurus organisasi tidak hanya aspek kesadaran diri saja yang mengambil bagian penting, dengan karakter berbeda juga latar belakang berbeda, mahasiswa yang jadi pengurus tersebut bisa jadi memiliki kesadaran diri yang rendah namun pada kategori aspek lain kemungkinan tinggi, begitu juga sebaliknya sehingga pada akhirnya sampai kepada kesimpulan kategori sedang karena aspek kesadaran diri ini hanya merupakan salah satu aspek dari kecerdasan emosi yang mana menurut Goleman kecerdasan emosi tidak hanya terdiri dari aspek kesadaran diri tetapi juga pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial (Daniel Goleman, 2018). Penelitian Pramesthi tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi juga mendukung hal ini, yang mengarah pada korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi (Suherman & Rozak, 2019). Pramesthi menemukan dalam penelitiannya bahwa karyawan atau subjek penelitian memiliki pemahaman yang nyata tentang alasan mereka bekerja di sini, yaitu untuk mempromosikan perusahaan melestarikan produk perusahaan yang mana hal tersebut merupakan bagian dari kesadaran diri yang beasal dari bagian aspek kecerdasan emosional.

Kemudian menurut Parek orang dengan kesadaran diri yang tinggi seringkali mampu membangun sistem nilai dalam dirinya sehingga dapat merefleksikan diri dan bertindak sesuai dengan nilai positif yang dianutnya. Sebaliknya, jika kesadaran diri seseorang rendah, seringkali ia akan kurang percaya diri, tidak dapat mengontrol semua perilaku, dan akan menemui hambatan dalam menjalin hubungan dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya (Riyadi & Hasanah, 2015). Seseorang dengan kesadaran diri yang penuh akan menjadi pribadi

yang dewasa dan bertanggung jawab, mampu memahami perannya, dan selalu menunjukkan sikap yang positif sesuai dengan nilai-nilai yang dia dukung terutama dalam berorganisasi. Oleh karena itu, seseorang dengan kesadaran diri yang cukup tinggi akan dapat memunculkan komitmen yang tinggi terhadap lingkungan dan organisasi.

Salah satu cara memunculkan komitmen organisasi yang tinggi adalah dengan menyadari pentingnya tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan terkait dengan tujuan dan tugas hidup yang harus dilakukan. Sebagaimana firman Allah Swt. dalam Q.S. *ar-Ra'd*/13: 11 yang artinya:

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”(Tim Asatiz Al-Quran Cordoba, 2016).

Allah Swt. juga berfirman dalam Q.S. *al-Isra*/17: 7 yang artinya:

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (Kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai.”(Tim Asatiz Al-Quran Cordoba, 2016).

Berdasarkan kedua ayat di atas, Allah Swt. menekankan bahwa kesadaran dirilah kunci utama mencapai tujuan yakni dengan menyadari kemampuan dan potensi diri. Seseorang akan bertanggung jawab terhadap apa yang akan dan harus dikerjakan, menyadari apa keuntungan dan kerugian untuk dirinya maupun orang-orang dalam lingkaran pekerjaan, organisasi dan kehidupan bermasyarakat. Dengan memiliki kesadaran terhadap tanggung jawab, akan dapat meningkatkan atau mengembangkan komitmen organisasi seseorang yang mana akan memberikan pengaruh positif pada lingkungan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan meningkatkan kesadaran diri setiap orang. Salah satu caranya adalah dengan menyadari tanggung jawab yang diemban sebagai hamba Allah Swt. dan meningkatkan kepada Allah Swt.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin. Hal ini dibuktikan oleh nilai $R\ square$ sebesar 0.209. Nilai ini membuktikan bahwa varians komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel kesadaran diri sebesar 20.9%. Kemudian 79.1% sisanya dijabarkan oleh faktor lain. Nilai signifikan variabel kesadaran diri terhadap komitmen organisasi adalah $0.008 < 0.05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kerja (H1) dapat diterima dan hipotesis Nol (H0) tidak dapat diterima atau ditolak. Jadi, bisa disimpulkan bahwasanya kesadaran diri pengurus organisasi UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasinya.

Tingkat komitmen organisasi pada pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin berkategori tinggi yaitu berjumlah 6 orang (4 orang laki-laki dan 2 orang perempuan), sedang 21 orang (11 laki-laki dan 10 perempuan) dan rendah 5 orang (2 laki-laki dan 3 perempuan). Pernyataan tersebut terbukti dari analisis data variabel komitmen organisasi menggunakan *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil yang didapat adalah persentase komitmen organisasi pada kategori tinggi sebesar 18.8%. Kategori sedang sebesar 65.6%. Kemudian, yang terakhir adalah kategori rendah sebesar 15.6%.

Tingkat kesadaran diri pengurus organisasi UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin berkategori tinggi yaitu berjumlah 4 orang (2 orang laki-laki dan 2 orang perempuan), sedang 25 orang (14 laki-laki dan 11 perempuan) dan rendah 3 orang (1 laki-laki dan 2 perempuan). Pernyataan tersebut terbukti dari analisis data variabel kesadaran diri menggunakan *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil yang didapat adalah persentase kesadaran diri pada kategori tinggi sebesar 12.5%. Kategori sedang sebesar 78.1%. Kemudian, yang terakhir adalah kategori rendah sebesar 9.4%.

Saran

Berdasarkan paparan hasil dari penelitian, terdapat beberapa saran yang nantinya bisa saja di jadikan masukan sebagai pelengkap pada penelitian yang selanjutnya. Serta juga sebagai bahan masukan untuk seluruh pengurus organisasi UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin atau pun pengurus organisasi lainnya yang ada di seluruh dunia yang membaca jurnal ini

bahwa dengan meningkatkan kesadaran diri, maka komitmen organisasi juga dapat ditingkatkan pula.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesadaran diri pengurus organisasi UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin berkategori sedang. Meskipun begitu, perlu juga untuk ditingkatkan lagi agar menggapai kesadaran diri yang lebih baik dalam berorganisasi.

Pada variabel komitmen organisasi pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin juga berada pada kategori sedang. Hal ini sudah bagus, akan tetapi peningkatan pada komitmen itu juga diperlukan agar para pengurus dapat bekerja dengan maksimal demi organisasinya. Hal ini akan mendorong kemajuan organisasi dan memberikan kenyamanan terhadap pengurusnya juga.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa meneliti lebih dalam tentang kesadaran diri dan komitmen organisasi. Bisa dengan menambah atau mengganti variabel bebas yang mendukung seperti motivasi diri. Bagi peneliti selanjutnya, bisa juga mengganti metode penelitian ini menjadi kualitatif maupun eksperimen, sehingga mendapatkan hasil yang lebih mendalam tentang kesadaran diri dan komitmen organisasi.

Referensi

- Akbar, F. A., & Mulyana, O. P. (2014). Hubungan antara servant leadership dengan komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit delta surya sidoarjo. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 4(2), 140–151.
- Daniel Goleman. (2018). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dariyo, A. (2004). Pengetahuan Tentang Penelitian dan Motivasi Belajar pada Mahasiswa. *Jurnal psikologi*, 2(1), 44–48.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2).
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Alfabeta.
- Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. (2019). *Keputusan Musyawarah Nasional X Gerakan Pramuka Tahun 2018 Nomor: 07/Munas/2018 tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka*. Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.

- Malikah, M. (2013). Kesadaran Diri Proses Pembentukan Karakter Islam. *Al-Ulum*, 13(1), 129–150.
- Riyadi, A., & Hasanah, H. (2015). Pengaruh Kesadaran Diri Dan Kematangan Beragama Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Rsud Tugurejo Semarang. *Psymphathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1), 102–112.
- Saefrudin, S. (2017). Pengorganisasian Dalam Manajemen. *Jurnal al Hikmah*, 5(2), 56–67.
- Sovylia Desianty. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi (JSMO)*, 2(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, S., & Rozak, H. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang). *MADIC*.
- Sujana, E. (2012). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung Dan Buleleng). *JINAH (Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika)*, 2(1).
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Tim Asatiz Al-Quran Cordoba. (2016). *Al-Quran Perkata Warna (Metode atau Tata Cara Belajar Terjemah Al-Quran Kata Perkata) (Cet. IV)*. Cordoba.
- Tri Yuliani dan Shanty Komalasari. (2019). Kecerdasan Spritual dan Komitemen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 79–91.

Submit	Review	Revisi	Diterima	Publis
2021-06-17	-	-	10-02-2022	10-02-202

Ridha Fuady, Mulyani, dan Shanty Komalasari
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
Email: fuadyridha@gmail.com