

Organizational Behavioral Unit Kegiatan Mahasiswa: Studi Analisis Komitmen di Universitas Tidar

Agung Danur Pratama¹, Nabila Fatmasary², Arya Mangatur Manik³, Tiara Novita Sari⁴,
Aisyah Nuraini Asmungi⁵, Joko Tri Nugraha⁶

¹⁻⁶Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Tidar

¹agung.danur.pratama@students.untidar.ac.id, ²nabila.fatmasary@students.untidar.ac.id,

³aryamangaturmanik@students.untidar.ac.id, ⁴tiara.novita.sari@students.untidar.ac.id,

⁵aisyah.nuraini.asmungi@students.untidar.ac.id, ⁶jokotrinugraha@untidar.ac.id

Corresponding author: ayaktiaranovita@gmail.com

Submitted: 27/11/2025; Revised: 04/12/2025; Published: 23/12/2025

DOI: <https://doi.org/10.61332/ijpa.v8i2.410>

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational behavior factors, including leadership, motivation, and organizational climate, on the level of organizational commitment among Student Activity Unit (UKM) functionaries at Tidar University. A descriptive quantitative design was employed to provide an objective overview of students' attachment to their organizations. The study involved a population of 855 functionaries from 19 active units, and 57 respondents were selected using proportionate stratified random sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed descriptively by calculating the mean, frequency distribution, and percentage across the three dimensions of organizational commitment proposed by Meyer and Allen: affective, continuance, and normative commitment. The findings show that the overall commitment level falls within the moderate-to-high category, with affective and normative commitment emerging as the most dominant dimensions. This indicates that emotional attachment, a sense of belonging, and moral responsibility serve as the main drivers encouraging students to remain active in their organizations. Rational considerations, such as long-term benefits, still play a role but remain less influential. These results reaffirm the relevance of the Three-Component Model of Organizational Commitment in the context of non-profit higher education organizations. Moreover, the study emphasizes the importance of participatory leadership, transparent communication, and a collaborative organizational culture as strategic foundations for strengthening loyalty, enhancing member motivation, and ensuring the sustainability of student organizations at Tidar University.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Behavior, Student Activity Units

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor perilaku organisasi yang meliputi kepemimpinan, motivasi, serta iklim organisasi terhadap tingkat komitmen organisasi fungsionaris Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Tidar. Pendekatan kuantitatif deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran objektif mengenai bentuk keterikatan mahasiswa terhadap organisasi. Populasi penelitian berjumlah 855 fungsionaris dari 19 UKM aktif, dan sebanyak 57 responden dipilih melalui teknik proportionate stratified random sampling.

Data diperoleh melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis secara deskriptif dengan menghitung rata-rata, distribusi frekuensi, serta persentase pada tiga dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen, yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi mahasiswa berada pada kategori sedang menuju tinggi, dengan dominasi pada komitmen afektif dan normatif. Hal ini mengindikasikan bahwa keterikatan emosional, rasa memiliki, dan rasa kewajiban moral menjadi faktor utama yang mendorong mahasiswa untuk terus berpartisipasi dalam UKM. Pertimbangan rasional terkait manfaat jangka panjang tetap ada tetapi tidak sekuat dua dimensi lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa *Three-Component Model of Organizational Commitment* relevan digunakan dalam konteks organisasi non-profit pendidikan tinggi. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi yang terbuka, dan budaya organisasi yang kolaboratif sebagai fondasi strategis untuk memperkuat loyalitas, meningkatkan motivasi anggota, serta menjaga keberlanjutan organisasi kemahasiswaan di Universitas Tidar.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Perilaku Organisasi, Unit Kegiatan Mahasiswa

Pendahuluan

Komitmen organisasi adalah aspek kritis dari perilaku organisasi, yang mencerminkan ikatan psikologis antara individu dan organisasi mereka, yang mencakup dimensi afektif, kelanjutan, dan normative. Dalam organisasi mahasiswa, komitmen ini sangat penting karena mempengaruhi kesetiaan anggota, keterikatan emosional, dan kesediaan mereka untuk berkontribusi pada tujuan kolektif, sehingga berdampak pada keberhasilan kegiatan dan kelangsungan struktur organisasi (Oliveira et al., 2024). Keterlibatan, kepuasan kerja, dan penurunan pergantian semuanya berkorelasi dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi, yang penting untuk keberlanjutan organisasi nirlaba dan profesional (Oliveira et al., 2024). Selanjutnya, interaksi faktor budaya dan nilai-nilai individu secara signifikan membentuk intensitas dan arah komitmen, menyoroti kebutuhan organisasi untuk menumbuhkan lingkungan yang meningkatkan ikatan ini untuk pembelajaran sosial yang efektif dan pengembangan kepemimpinan di antara siswa (Yujin, n.d.).

Pada beberapa tahun terakhir, tingkat komitmen generasi muda terhadap organisasi menunjukkan kecenderungan menurun. Generasi Z yang kini mendominasi lingkungan pendidikan tinggi memiliki orientasi nilai yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, di mana fleksibilitas, makna personal, serta keseimbangan antara akademik dan aktivitas sosial menjadi prioritas utama dalam berorganisasi (Fajriyanti et

al., 2023). Pergeseran nilai-nilai tersebut memengaruhi loyalitas dan keterlibatan mahasiswa dalam organisasi kampus, sehingga banyak lembaga kemahasiswaan menghadapi tantangan dalam menjaga partisipasi aktif anggotanya. Kondisi ini menegaskan perlunya penelitian mendalam mengenai faktor-faktor perilaku organisasi yang memengaruhi komitmen anggota.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan kuat antara dinamika perilaku organisasi dan tingkat komitmen mahasiswa. Suhardi dan Ismilasari (2021) menemukan korelasi yang jelas antara kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi mahasiswa dengan nilai $r = 0,808$ ($p < 0,01$). Ini menunjukkan bahwa lebih banyak kebersamaan dalam kelompok, lebih banyak komitmen anggota kelompok. Penelitian Ismilasari (2022) di Universitas Negeri Malang menunjukkan bahwa 75,76% mahasiswa aktif UKM memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi. Namun, observasi terhadap kegiatan kemahasiswaan di Universitas Tidar tahun akademik 2023–2024 menunjukkan adanya penurunan partisipasi dalam beberapa UKM akibat meningkatnya beban akademik dan lemahnya pola kepemimpinan (Alfarizi et al., 2023). Menurut teori komitmen organisasi milik Meyer, Allen, dan Smith (1993) mengungkapkan bahwa kerangka kerja yang kuat untuk memahami keterlibatan karyawan, terutama dalam organisasi nirlaba seperti UKM, di mana motivasi sosial dan moral sangat penting. Ini terutama berlaku untuk organisasi nirlaba seperti UKM, di mana motivasi sosial dan moral sangat penting. Tiga komponen diidentifikasi dalam model ini: komitmen afektif, yang berasal dari hubungan emosional dan pengalaman kerja yang positif; komitmen kelanjutan, yang didasarkan pada biaya yang dirasakan untuk pergi; dan komitmen normatif, yang menunjukkan rasa tanggung jawab kepada organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa dimensi ini secara signifikan mempengaruhi hasil karyawan, termasuk pergantian dan kinerja pekerjaan (Hadi & Tentama, 2020). Dalam konteks seperti Kuba, adaptasi model ini telah divalidasi, menunjukkan relevansinya di berbagai lingkungan sosio-psikologis (Baez-Santana et al., 2019). Selanjutnya, analisis kritis model menyoroti perlunya alat pengukuran yang akurat untuk meningkatkan

penerapan dan efektivitasnya dalam berbagai pengaturan organisasi. Dengan demikian, model tiga komponen tetap penting untuk menumbuhkan komitmen di sektor nirlaba.

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Tidar memiliki peran penting dalam membentuk karakter, kepemimpinan, dan tanggung jawab sosial mahasiswa. Dengan berbagai kegiatan dan program pengembangan diri, UKM menjadi wadah pembelajaran kolaboratif serta pelatihan keterampilan interpersonal yang mendukung kesiapan mahasiswa mempersiapkan diri untuk dunia kerja (Giyanti, D., Setyowati, N., & Dharmanto, 2022). Namun, tantangan berupa fluktuasi partisipasi dan menurunnya komitmen anggota menunjukkan perlunya penguatan aspek perilaku organisasi dalam pengelolaan UKM. Oleh karena itu, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kepemimpinan, motivasi, dan iklim organisasi berdampak pada tingkat komitmen anggota UKM di Universitas Tidar. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan memperkaya kajian komitmen organisasi dalam konteks pendidikan tinggi non-profit; sedangkan secara praktis, dapat menjadi dasar dalam pengembangan strategi peningkatan loyalitas dan partisipasi mahasiswa dalam organisasi kampus.

Tinjauan Pustaka

Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana seseorang mempunyai ikatan emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab akan organisasi tempat ia bernaung. Dalam kajian perilaku organisasi, Meyer dan Allen (1993) menjelaskan terkait tiga dimensi utama dalam komitmen organisasi, yaitu *affective commitment* yang berhubungan pada ikatan emosional anggota dalam organisasi, *continuance commitment* yang berhubungan dengan pertimbangan rasional untuk tetap bertahan karena adanya konsekuensi apabila keluar dari organisasi, serta *normative commitment* yang mencerminkan rasa kewajiban moral untuk mendukung organisasi. Model tiga komponen ini memberikan landasan konseptual yang kuat dalam memahami variasi motivasi anggota dalam berorganisasi. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, komitmen menjadi ukuran keberhasilan kegiatan serta cerminan keberlanjutan nilai dan struktur organisasi. Fajriyanti et al. (2023) menjelaskan bahwa generasi Z yang kini mendominasi dunia kampus memiliki orientasi

nilai yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi ini lebih mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan antara kegiatan akademik dan organisasi, serta makna personal dalam setiap aktivitasnya. Karena itu, pembentukan komitmen mahasiswa perlu menyesuaikan diri dengan karakteristik generasi tersebut.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menumbuhkan dan menjaga komitmen anggota organisasi. Menurut Alfarizi et al. (2023), gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan adaptif dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi anggota untuk tetap aktif berkontribusi dalam organisasi. Pemimpin yang mampu menjalin hubungan baik serta menumbuhkan rasa memiliki akan memperkuat keterikatan emosional anggota terhadap tujuan bersama organisasi.

Selain kepemimpinan, iklim organisasi juga berpengaruh terhadap tingkat komitmen anggota. Giyanti, Setyowati, dan Dharmanto (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi yang terbuka, kolaboratif, dan mendukung dapat memperkuat solidaritas internal serta kesadaran kolektif anggota terhadap peran sosial mereka. Iklim organisasi yang kondusif mendorong individu untuk terlibat secara aktif dan membangun lingkungan kerja yang hangat serta mendukung produktivitas.

Haholongan et al. (2024) menegaskan bahwa pengembangan budaya organisasi di Unit Kegiatan Mahasiswa perlu memperhatikan kesesuaian antara tujuan organisasi, karakter kegiatan, dan keterlibatan aktif anggota. Budaya organisasi yang partisipatif memberi ruang bagi mahasiswa untuk mengekspresikan ide, berinovasi, dan berkontribusi nyata. Proses tersebut tidak semata-mata meningkatkan performa organisasi, tetapi juga meneguhkan keterikatan loyalitas dan komitmen para anggota terhadap organisasi kemahasiswaan.

Secara keseluruhan, perilaku organisasi yang baik tercermin dari kepemimpinan yang visioner, motivasi yang kuat, serta iklim organisasi yang mendukung. Ketiga faktor tersebut saling berhubungan dalam membentuk tingkat komitmen anggota Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Tidar. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini penting untuk mewujudkan organisasi kemahasiswaan yang adaptif, berkelanjutan, dan sesuai dengan nilai-nilai generasi muda masa kini.

Metode Penelitian

Objek analisis yang digunakan oleh peneliti adalah fungsionaris Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Tidar yang aktif pada tahun akademik berjalan. Berdasarkan data bagian kemahasiswaan, terdapat 19 UKM aktif dengan rata-rata 40–50 fungsionaris per UKM, sehingga total populasi diperkirakan mencapai 855 orang. Unit analisis ini dipilih karena fungsionaris berperan aktif untuk menentukan arah dan kinerja organisasi kemahasiswaan.

Pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Metode ini digunakan agar memperoleh gambaran objektif mengenai tingkat komitmen fungsionaris UKM melalui pengukuran terstandar menggunakan instrumen kuesioner. Desain ini memungkinkan analisis data numerik guna mendeskripsikan fenomena sosial secara sistematis (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini memanfaatkan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dihimpun secara langsung dari para responden melalui pengisian kuesioner, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen universitas, laporan kegiatan organisasi, serta catatan hasil pengamatan sederhana terhadap aktivitas UKM. Kombinasi kedua sumber ini digunakan untuk memperkuat validitas hasil penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang menggunakan skala Likert tujuh poin, mulai dari kategori “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik proportionate stratified random sampling, dengan setiap UKM diperlakukan sebagai strata. Dari total populasi 855 fungsionaris, diambil 57 responden, masing-masing 3 orang dari setiap UKM. Pemilihan dilakukan secara simple random sampling berdasarkan daftar fungsionaris aktif, mencakup posisi struktural seperti ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, dan kepala divisi.

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kuantitatif melalui perhitungan rata-rata, distribusi frekuensi, dan persentase guna menghasilkan gambaran umum mengenai tingkat komitmen organisasi para fungsionaris UKM di Universitas Tidar. Analisis ini bertujuan menampilkan kecenderungan responden terhadap indikator

komitmen organisasi, yang mencakup aspek afektif, normatif, dan keberlanjutan (Meyer & Allen, 1933)

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan data hasil kuesioner mengenai tingkat komitmen organisasi anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Tidar. Sebelum analisis deskriptif dilakukan pada setiap dimensi komitmen, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data untuk memastikan bahwa data yang digunakan layak dianalisis. Tahapan tersebut mencakup pengecekan kelengkapan data serta pengujian reliabilitas instrumen yang dipakai dalam proses pengumpulan data.

Uji kualitas data dilakukan untuk menilai validitas data responden dan reliabilitas instrumen penelitian. Berdasarkan hasil *Case Processing Summary*, seluruh data responden dinyatakan valid, dengan jumlah kasus yang dapat digunakan sebanyak 57 (100%), tanpa adanya data yang dikeluarkan karena missing value. Kondisi ini menunjukkan data yang dikumpulkan lengkap dan dapat diolah lebih lanjut. Selain itu, hasil uji reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* menghasilkan nilai sebesar 0,719 menggunakan jumlah item sebanyak tujuh pernyataan. Nilai ini telah melampaui batas minimum 0,7 sebagaimana dikemukakan oleh Hair et al. (2010), sehingga instrumen dinyatakan reliabel, atau memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur konstruk komitmen organisasi.

Tabel 1. Uji Kualitas Data

Jenis Uji	Indikator	Hasil
Validitas Data (Case Processing Summary)	Jumlah Kasus Valid	57 (100%)
	Metode Penghapusan Data	Listwise deletion
Reliabilitas Instrumen (Reliability Statistics)	Cronbach's Alpha	0,719
	Jumlah Item Pernyataan	7

Penelitian ini melibatkan 57 fungsionaris Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Tidar yang aktif pada tahun akademik berjalan. Berdasarkan distribusi jenis kelamin, sebanyak 70,2% responden berjenis kelamin perempuan, sedangkan 29,8% laki-laki. Berdasarkan kategori usia, mayoritas responden berada pada rentang 19–20 tahun (68,4%), sementara responden berusia 21 tahun ke atas tercatat sebesar 17,6%. Berdasarkan tahun angkatan, responden angkatan 2023 mendominasi dengan persentase 43,9%, diikuti oleh angkatan 2024 sebesar 40,4%, angkatan 2025 sebesar 12,3%, dan angkatan 2022 sebesar 3,5%.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (N)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	29,8
	Perempuan	40	70,2
Usia (Tahun)	17	1	1,8
	18	7	12,3
	19	19	33,3
	20	20	35,1
	21	9	15,8

	22	1	1,8
Angkatan	2022	2	3,5
	2023	25	43,9
	2024	23	40,4
	2025	7	12,3

Tabel di atas menampilkan sebagian besar responden adalah perempuan (70,2%) dan berusia antara 19 hingga 20 tahun (68,4%). Berdasarkan tahun angkatan, responden angkatan 2023 mendominasi dengan persentase 43,9%, diikuti oleh angkatan 2024 sebesar 40,4%. Komposisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden adalah mahasiswa aktif pada fase tengah masa studi, dengan tingkat partisipasi organisasi yang relatif tinggi

Tingkat komitmen organisasi diukur menggunakan teori Meyer dan Allen (1993), yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Penelitian ini menganalisis masing-masing dimensi tersebut secara deskriptif guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bentuk keterikatan anggota pada organisasi. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel berikut.

1. Affective Commitment

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Dimensi Affective Commitment

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
Tidak Setuju	7	12,3	12,3	14
Sedikit Tidak Setuju	15	26,3	26,3	40,4
Netral	6	10,5	10,5	50,9
Sedikit Setuju	11	19,3	19,3	70,2
Setuju	10	17,5	17,5	87,7
Sangat Setuju	7	12,3	12,3	100
Total	57	100	100	-

Berdasarkan Tabel Distribusi Frekuensi Dimensi *Affective Commitment*, terlihat mayoritas responden terletak di kategori “Sedikit Tidak Setuju” sebesar 26,3% dan “Sedikit Setuju” sebesar 19,3%. Sementara itu, sebanyak 17,5% responden menyatakan “Setuju” dan 12,3% “Sangat Setuju” terhadap pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan komitmen afektif. Sedikitnya ada beberapa responden yang menunjukkan tingkat persetujuan rendah, yaitu 1,8% “Sangat Tidak Setuju” dan 12,3% “Tidak Setuju.” Distribusi ini menunjukkan bahwa kecenderungan komitmen afektif anggota UKM Universitas Tidar cenderung pada kategori sedang hingga menuju tinggi. Temuan ini, mengindikasikan bahwa mayoritas fungsionaris memiliki ikatan emosional terhadap organisasi, merasa nyaman menjadi bagian dari UKM, dan menunjukkan rasa memiliki yang cukup kuat terhadap lembaganya. Walaupun masih terdapat sejumlah responden dengan tingkat persetujuan rendah, secara umum hasil ini menegaskan bahwa komponen afektif berperan penting dalam membentuk loyalitas serta mendorong partisipasi anggota UKM.

Keterlibatan emosional yang kuat antara anggota dan organisasi ditunjukkan oleh kategori *affective commitment* sedang menuju tinggi. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Irawan & Noorizki (2024), yang menyimpulkan bahwa ketika organisasi menyediakan kesempatan untuk aktualisasi diri serta membangun relasi sosial yang positif, tingkat komitmen afektif mahasiswa cenderung meningkat. Sebuah temuan serupa ditemukan oleh Fajriyanti et al. (2023) yang menyatakan bahwa generasi Z menunjukkan kesetiaan yang besar ketika organisasi dapat memberikan lingkungan yang mendukung dan makna personal dalam setiap tindakan mereka. Dengan demikian, kecenderungan komitmen afektif yang diamati dalam penelitian ini mencerminkan cara generasi muda berorganisasi di kampus.

2. Continuance Commitment

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Dimensi Continuance Commitment

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
Tidak Setuju	7	12,3	12,3	17,5
Sedikit Tidak Setuju	18	31,6	31,6	49,1
Netral	10	17,5	17,5	66,7
Sedikit Setuju	8	14	14	80,7
Setuju	4	7	7	87,7
Sangat Setuju	7	12,3	12,3	100
Total	57	100	100	-

Berdasarkan Tabel Distribusi Frekuensi Dimensi *Continuance Commitment*, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berada pada kategori “Sedikit Tidak Setuju” sebesar 31,6%, diikuti oleh kategori “Netral” sebesar 17,5%, dan “Sedikit Setuju” sebesar 14,0%. Sebagian lainnya menunjukkan tingkat persetujuan yang lebih tinggi, yakni 7,0% “Setuju” dan 12,3% “Sangat Setuju.” Hanya sebagian kecil responden yang menunjukkan tingkat persetujuan sangat rendah, yaitu 5,3% “Sangat Tidak Setuju” dan 12,3% “Tidak Setuju.”. Distribusi ini menunjukkan bahwa kecenderungan *continuance commitment* anggota UKM Universitas Tidar berada pada kategori sedang. Artinya, sebagian responden masih menimbang-nimbang alasan rasional untuk tetap bertahan dalam organisasi, seperti manfaat pengalaman, posisi struktural, atau hubungan sosial yang telah terbentuk. Meskipun nilai persetujuan tinggi belum mendominasi, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian anggota tetap mempertimbangkan keberlanjutan

keterlibatan mereka karena adanya investasi waktu dan tanggung jawab organisasi yang sudah dijalankan.

Sebagian anggota mempertimbangkan manfaat rasional seperti pengalaman, jejaring, dan posisi struktural, sehingga komitmen terus menerus berada pada kategori sedang. Menurut Suhardi & Ismilasari (2021), manfaat jangka panjang seperti sertifikasi aktivitas dan peluang relasi sosial mendorong anggota untuk mempertimbangkan keberlanjutan keterlibatan dalam organisasi. Penelitian Sofyan & Arifudin (2020) dalam organisasi non-profit juga menemukan bahwa anggota merasa investasi waktu dan tenaga yang telah dilakukan tidak dapat begitu saja ditinggalkan. Artinya, pertimbangan rasional masih relevan, tetapi tidak sekuat komitmen afektif.

3. Normative Commitment

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Dimensi Normative Commitment

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
Tidak Setuju	9	15,8	15,8	17,5
Sedikit Tidak Setuju	16	28,1	28,1	45,6
Netral	12	21,1	21,1	66,7
Sedikit Setuju	9	15,8	15,8	82,5
Setuju	4	7	7	89,5
Sangat Setuju	6	10,5	10,5	100
Total	57	100	100	-

Berdasarkan Tabel Distribusi Frekuensi Dimensi *Normative Commitment*, terlihat bahwa sebagian besar responden berada pada kategori “Sedikit Tidak Setuju” sebesar 28,1%, diikuti oleh “Netral” sebesar 21,1%, serta “Tidak Setuju” dan “Sedikit Setuju” masing-masing sebesar 15,8%. Sebanyak 7,0% responden menyatakan “Setuju” dan 10,5% “Sangat Setuju” terhadap pernyataan yang merepresentasikan komitmen normatif. Hanya 1,8% responden yang menunjukkan tingkat persetujuan sangat rendah (“Sangat Tidak Setuju”). Distribusi ini menunjukkan bahwa kecenderungan normative commitment anggota UKM Universitas Tidar berada pada kategori sedang. Artinya, sebagian anggota memiliki rasa kewajiban moral dan tanggung jawab sosial terhadap keberlangsungan organisasi, meskipun tingkat internalisasi nilai-nilai loyalitas belum merata di seluruh responden. Nilai persetujuan sedang mengindikasikan bahwa komitmen normatif tumbuh seiring dengan waktu dan pengalaman berorganisasi, terutama di antara anggota yang telah menduduki posisi struktural atau memiliki keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi.

Rasa kewajiban moral anggota belum merata, yang berarti komitmen normatif berada dalam kategori sedang. Menurut Haholongan et al. (2024), komitmen normatif meningkat sebagai hasil dari sosialisasi nilai dan pengalaman kepemimpinan dalam organisasi. Menurut penelitian Sari dan Firmansyah (2023), kurangnya pelatihan nilai tanggung jawab sosial di lingkungan kampus menyebabkan komitmen normatif generasi baru menurun. Akibatnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi harus diperkuat untuk meningkatkan internalisasi nilai loyalitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi fungsionaris Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Tidar berada pada kategori sedang menuju tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas anggota memiliki tingkat keterikatan yang kuat terhadap organisasi, baik dalam aspek emosional, rasional, maupun moral. Hasil ini selaras dengan konsep tiga komponen komitmen organisasi yang dijelaskan oleh Meyer dan Allen (1993), yang menegaskan bahwa komitmen individu terhadap organisasi dipengaruhi oleh kombinasi antara rasa memiliki (*affective*

commitment), pertimbangan rasional untuk bertahan (*continuance commitment*), serta rasa kewajiban moral (*normative commitment*).

Dominasi dimensi *affective commitment* dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam UKM didorong terutama oleh rasa memiliki, kebanggaan, dan kenyamanan dalam berpartisipasi. Fenomena ini mencerminkan kuatnya hubungan sosial dan ikatan emosional antaranggota, yang berfungsi sebagai faktor pengikat dalam keberlanjutan organisasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Irawan & Noorrizki, (2024) yang menyatakan bahwa mahasiswa aktif dalam organisasi kampus memiliki komitmen afektif tinggi sebagai bentuk aktualisasi diri dan partisipasi sosial. Sementara itu, nilai *continuance commitment* yang berada pada kategori sedang menandakan bahwa sebagian anggota UKM masih menimbang manfaat rasional dari keikutsertaannya. Faktor seperti pengalaman organisasi, posisi struktural, dan jejaring sosial memengaruhi keputusan mereka untuk tetap aktif. Kondisi tersebut relevan dengan temuan Suhardi et al., (2021) yang menemukan bahwa kohesivitas kelompok berperan penting dalam memperkuat keinginan anggota untuk bertahan di organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi rasa kebersamaan dan dukungan sosial yang dirasakan anggota, semakin besar pula pertimbangan mereka untuk melanjutkan keterlibatan dalam UKM.

Pada dimensi *normative commitment* menunjukkan bahwa sebagian anggota memiliki rasa tanggung jawab moral terhadap keberlangsungan organisasi, meskipun tingkat internalisasi nilai-nilai loyalitas belum sepenuhnya merata. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen moral terbentuk melalui proses sosialisasi dan pengalaman kepemimpinan dalam organisasi. Responden yang telah menduduki posisi struktural atau memiliki pengalaman panjang cenderung menunjukkan *normative commitment* lebih tinggi. Kondisi ini memperkuat pendapat Sari dan Firmansyah (2023) bahwa menurunnya partisipasi dalam organisasi mahasiswa sering kali terkait dengan lemahnya pola kepemimpinan dan kurangnya pembinaan nilai tanggung jawab sosial di antara anggota baru.

Secara umum, hasil penelitian ini juga konsisten dengan fenomena yang diungkapkan oleh Fajriyanti dan Rahmah (2023) tentang perubahan orientasi nilai

generasi muda, di mana fleksibilitas dan keseimbangan antara akademik dan aktivitas sosial menjadi prioritas utama. Generasi ini cenderung memiliki *affective commitment* yang tinggi ketika aktivitas organisasi mampu memberikan makna personal, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan sosial yang suportif.

Dari keseluruhan hasil, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi mahasiswa dalam mempertahankan komitmen anggotanya bukan hanya ditentukan oleh faktor struktural, tetapi juga oleh **iklim organisasi, pola kepemimpinan, dan sistem motivasi** yang mendorong keterlibatan emosional sekaligus rasa tanggung jawab sosial. Model Meyer dan Allen (1993) terbukti relevan digunakan untuk menjelaskan dinamika komitmen organisasi perihal organisasi non-profit seperti UKM. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat argumentasi teoritis bahwa komitmen organisasi termasuk hasil sinergi antara faktor afektif, rasional, dan normatif, yang dalam konteks mahasiswa sangat dipengaruhi oleh pengalaman berorganisasi, budaya kebersamaan, serta pembinaan nilai tanggung jawab moral di lingkungan kampus.

Simpulan

Penelitian terhadap 57 fungsionaris Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Tidar menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi mahasiswa berada pada kategori cukup tinggi, dengan dominasi pada komitmen afektif dan normatif, sedangkan komitmen kontinuan masih tergolong sedang. Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar mahasiswa bertahan dalam organisasi karena keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab moral, bukan karena pertimbangan rasional atau keuntungan pribadi. Hikmah yang dapat dipetik dari hasil ini adalah bahwa keberlanjutan organisasi kemahasiswaan sangat bergantung pada internalisasi nilai loyalitas, solidaritas, dan kebersamaan dalam budaya organisasi.

Dalam ranah teori, penelitian ini menghasilkan kontribusi penting bagi pengembangan kajian perilaku organisasi terutama dalam konteks organisasi non-profit di lingkungan pendidikan tinggi. Hasil penelitian memperkuat relevansi *Three-Component Model of Organizational Commitment* dari Meyer, Allen, dan Smith (1993),

bahwa dalam organisasi berbasis sosial, komitmen afektif dan normatif lebih dominan dibandingkan komitmen kontinuan. Selain itu, penelitian ini memperluas pemahaman tentang dinamika komitmen organisasi generasi muda di Indonesia, dengan menyoroti peran kepemimpinan dan budaya partisipatif dalam membangun loyalitas anggota.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Jumlah kasus masih terbatas pada 57 responden dari satu universitas, dengan dominasi responden perempuan dan rentang usia yang relatif homogen. Selain itu, penggunaan metode kuantitatif deskriptif membuat eksplorasi terhadap dinamika psikologis dan sosial belum ter gali secara mendalam. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang mencakup variasi lokasi, jenis kelamin, serta pendekatan metodologis yang lebih beragam, seperti pendekatan campuran (*mixed methods*), agar hasilnya dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi mahasiswa di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Abdillah, R., & Ardiansyah, A. Y. (2019). Kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi anggota Unit Kegiatan Mahasiswa. *Jurnal Spirit*, 9(2):35
- Fajriyanti, R., & Rahmah, S. (2023). Orientasi Nilai Generasi Z dalam Aktivitas Organisasi Kampus. *Jurnal Psikologi Sosial dan Pendidikan*, 9(1), 45–58.
- Irawan, D., & Noorrizki, R. D. (2024). Organizational commitment pada mahasiswa yang mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa. *Jurnal Flourishing*, 4(3), 119–126.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Norawati, S., Abdillah, R., & Zakaria, N. (2021). Analisis Komitmen dan Kompetensi dan Dampak pada Kinerja Guru pada SMAN 1 Bangkinang Kota. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.

- Sari, D. R., & Firmansyah, R. (2023). Kepemimpinan dan Motivasi dalam Organisasi Mahasiswa: Studi Kasus UKM Universitas Tidar. *Jurnal Administrasi dan Pengembangan Sosial*, 5(2), 66–74.
- Setyowati, E. (2022). Peran Unit Kegiatan Mahasiswa dalam Pembentukan Karakter dan Soft Skills Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 10(1), 25–33.
- Sofyan, Y., & Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi & Akuntansi*.
- Suhardi, A., & Ismilasari, I. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Al-Washliyah Sibolga*.
- Alfarizi, M. R., Rahman, N., & Purnama, S. (2023). Kepemimpinan partisipatif dan pengaruhnya terhadap loyalitas anggota organisasi mahasiswa. *Jurnal Administrasi dan Kepemimpinan Publik*, 7(1), 55–64.
- Fajriyanti, N., Saputri, R. D., & Nurdin, A. (2023). Dinamika komitmen organisasi di kalangan generasi Z dalam lingkungan perguruan tinggi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Publik*, 5(2), 101–112.
- Giyanti, F., Setyowati, E., & Dharmanto, A. (2022). Iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap komitmen anggota dalam organisasi mahasiswa. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 145–156.
- Haholongan, D. S., Ramdani, Y., & Hidayat, R. (2024). Penguatan budaya organisasi pada unit kegiatan mahasiswa sebagai upaya meningkatkan partisipasi dan komitmen anggota. *Jurnal Administrasi Pendidikan dan Organisasi*, 9(1), 77–89.
- Oliveira, S. S., Sousa Machado, H. T., Castro Araújo, K., Sousa Silva, C., & Ávila, R. W. (2024). Nematodes associated with *Leptodactylus cf. mystaceus* (Anura: Leptodactylidae) in agricultural landscapes of Ibiapaba plateau, Ceará state, Brazil. *Caldasia*, 46(2), 371–380.