

## Komitmen Berorganisasi dan Persepsi tentang Keaktifan Berorganisasi Pada Kader Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia

<sup>1</sup>Al Thuba Septa Priynggasari, <sup>2</sup>Deasy Christia Sera, <sup>3</sup>Aina Widhiavani Rahmalita,  
<sup>4</sup>Rinto Wahyu Widodo

<sup>1, 2, 3, 4</sup> Universitas Merdeka Malang

<sup>1</sup>althuba.septa@unmer.ac.id

### ABSTRACT

*The aim of this research was to measure the impact of organizational commitment on the perception of organizational activity among members of the Indonesian Catholic Student Association (Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia or PMKRI). This study used a quantitative approach with correlational research design. The population in this study was the members of PMKRI Branch of Malang, who have been confirmed as members of PMKRI from the 2018 to 2020 academic years, with totaling 346 students. The sampling technique used in this study was non-probability sampling with an incidental sampling design, and a sample size of  $n = 110$  students (32% of the population) was obtained. Data was collected using Likert scales, they were scale of perception of organizational activity which had reliability score 0,795 and scale of organizational commitment with reliability score 0,772, then analyzed using simple regression analysis. The results of this study indicate that there was a significant relationship between organizational commitment and the perception of organizational activity among members of PMKRI Branch of Malang. To improve organizational commitment, members can participate in organizational activities, take responsibility for their tasks, believe in the values of the organization, and remain loyal to the association. Additionally, the organization can evaluate the performance of its leaders and programs, and members and also leaders can work together to find solutions to improve the performance of the leaders and encourage members to become more active in the organization. For future research, it is recommended to expand the sample size and references to generalize the results to other branches of PMKRI.*

**Keywords:** PMKRI members, organizational activity, organizational commitmen

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh komitmen berorganisasi terhadap persepsi tentang keaktifan berorganisasi pada kader Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota PMKRI Cabang Malang yang telah dikukuhkan menjadi anggota PMKRI dari angkatan tahun 2018 hingga tahun 2020 sebanyak 346 orang. Teknik pengambilan sampel dalam

penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan desain *incidental sampling* dan diperoleh  $n = 110$  orang (32% dari populasi). Data dikumpulkan menggunakan skala berbentuk Likert, yaitu skala persepsi tentang keaktifan dalam berorganisasi dengan nilai reliabilitas sebesar 0,795 dan skala komitmen berorganisasi dengan nilai reliabilitas sebesar 0,772, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen berorganisasi dan persepsi tentang keaktifan berorganisasi pada kader PMKRI Cabang Malang. Keberlanjutan dari penelitian ini, dapat diimplementasikan bagi anggota PMKRI Cabang Malang untuk meningkatkan komitmen berorganisasi dengan ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, bertanggung jawab terhadap tugasnya, mempercayai nilai-nilai organisasi, dan berusaha tetap setia terhadap perhimpunan. Organisasi juga dapat melakukan evaluasi terhadap pengurus dan program kerja pengurus, kemudian baik anggota maupun pengurus bersama-sama mencari solusi ketika ada program kerja yang tidak terlaksana secara maksimal sehingga kedepannya kinerja pengurus semakin baik dan membuat anggota aktif kembali dalam organisasi. Sedangkan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya adalah dengan memperbanyak referensi serta memperluas populasi, dengan demikian hasil penelitian dapat digeneralisir pada PMKRI cabang lainnya.

**Kata kunci :** *kader PMKRI, keaktifan berorganisasi, komitmen berorganisasi*

#### ARTICLE INFO

**Article history**  
Received : 11-04-2023  
Revised : 02-10-2023  
Accepted : 02-12-2023

#### Pendahuluan

Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki visi misi serta tujuan yang ingin dicapai bersama-sama dan mengalami proses yang sama, (Buu, 2015). Ada dua jenis organisasi yaitu formal dan informal. Organisasi formal ditandai dengan adanya keterikatan yang resmi dan rasional, memiliki kontrak hukum, terdapat struktur organisasi dan bagan kerja organisasi yang jelas, memiliki visi misi, tanggung jawab anggota, serta hubungan komunikasi tiap anggota berdasarkan kepentingan organisasi. Organisasi informal, sebaliknya, tidak memiliki keterikatan pada setiap anggota, tidak memiliki visi, tetapi memiliki tujuan yang sama, anggota memiliki peran, tetapi kurang detail, hubungan antar anggota sangat erat dan biasanya berdurasi lama (bertahan lama). Organisasi-organisasi seperti: instansi pemerintahan, perusahaan, sekolah, rumah sakit, peribadatan, serikat buruh, dan organisasi kemasyarakatan termasuk dalam organisasi formal (Abror, 2021).

Salah satu organisasi kemasyarakatan yang sering dikenal oleh kalangan mahasiswa adalah organisasi Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia atau PMKRI. Organisasi PMKRI Cabang Malang merupakan bagian dari organisasi kemasyarakatan yang berbasis organisasi pembinaan serta perjuangan dengan mengemban visi mewujudkan rasa

kemanusiaan, keadilan sosial, dan persaudaraan sejati. Visi kemanusiaan dan persaudaraan sejati diimplementasikan dalam bentuk perjuangan dengan keterlibatan dan keberpihakan kepada kaum teraniaya melalui kaderisasi intelektual populis yang dijiwai nilai-nilai kekatolikan demi mewujudkan keadilan. Implementasi tersebut merupakan misi dari PMKRI. Misi PMKRI berlandaskan nilai-nilai ideologi Pancasila dan berpegang teguh serta berpihak kepada kaum tertindas. Misi tersebut menjadi tanggung jawab bersama dari semua kader PMKRI, termasuk kader dari Cabang Malang. Demi tercapainya misi tersebut dibutuhkan kerja sama dan partisipasi aktif dari semua kader. Setiap kader PMKRI dituntut agar peka dan bersungguh-sungguh menjiwai nilai-nilai yang ada di dalam organisasi PMKRI (Buu, 2015).

Penulis melakukan wawancara kepada Ketua Presidium pada tanggal 24 Oktober 2021. Hasil dari wawancara menyatakan bahwa kendala yang sering dihadapi oleh Ketua Presidium adalah setelah mengikuti Masa Penerimaan Anggota Baru (MPAB) keaktifan anggota PMKRI menjadi berkurang. MPAB merupakan jenjang pembinaan pertama yang harus diikuti oleh mahasiswa (calon anggota) sebelum disahkan menjadi anggota PMKRI Cabang Malang. Setelah disahkan jadi anggota PMKRI, maka status anggota dipertanggungjawabkan dengan berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan ataupun agenda yang diselenggarakan oleh organisasi PMKRI Cabang Malang.

Namun tidak semua anggota dapat berpartisipasi aktif dan mempertanggung jawabkan status keanggotaannya. Ketua Presidium menegaskan bahwa terjadi penurunan yang signifikan terhadap partisipasi aktif dari anggota yang sudah mengikuti MPAB dalam kurun tiga tahun terakhir. Pada angkatan tahun 2018 ada 121 mahasiswa yang menjadi anggota baru PMKRI setelah mengikuti MPAB, namun hingga di tahun 2021 yang masih aktif dan terlibat hanyalah 30-an anggota saja. Hal yang sama pun terjadi pada angkatan tahun 2019 berjumlah 117 anggota dan angkatan tahun 2020 berjumlah 108 anggota yaitu lebih banyak persentase anggota yang tidak aktif dibandingkan yang aktif di setiap kegiatan PMKRI Cabang Malang. Hal ini ditunjukkan dengan data tahun 2018 hingga 2019 jumlah anggota PMKRI sebanyak 238 orang anggota yang aktif tercatat 10%-15 % sekitar 23 sampai 31 orang. Jumlah anggota dari tahun 2018 hingga tahun 2020 jumlah anggota mencapai 346 orang, anggota yang aktif tercatat 5%-7% sekitar 17 sampai 24 orang.

Keaktifan anggota dalam suatu organisasi sangat penting demi tercapainya visi dan misi organisasi. Anggota yang aktif akan siap menjalankan roda organisasi, siap dibentuk dan sungguh-sungguh bertanggung jawab. Suatu organisasi akan mati atau hilang jika tidak ada penerus untuk melanjutkan memimpin organisasi. Keaktifan anggota lahir karena kecintaan, rasa memiliki, dan keinginan anggota menjadi bagian dari setiap kegiatan yang

---

diselenggarakan. Anggota yang aktif dalam organisasi merupakan anggota yang melibatkan dirinya dalam organisasi yang memiliki kegiatan yang bermanfaat yang mampu bekerja sama dengan anggota-anggota lain yang berada dalam organisasi yang sama serta bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan (Buu, 2015).

Cahyandaru (2013) mengungkapkan bahwa aktivitas yang dilakukan oleh seseorang baik aktifitas secara fisik maupun non fisik merupakan bagian dari keaktifan. Aktivitas yang dapat dilihat melalui perbuatan dan diamati dikategorikan aktivitas secara fisik, sedangkan aktivitas penyampaian ide, pendapat, gagasan, melatih mental, dan emosional yakni bagian dari aktivitas non fisik. Pengertian serupa tentang keaktifan berorganisasi menurut Suryosubroto (2009) yaitu terlibatnya anggota baik secara mental maupun emosi serta fisik dalam memberikan suatu gagasan dan ide dalam kegiatan-kegiatan yang direncanakan oleh organisasi dan ikut serta mendukung agar kegiatan bisa berjalan lancar dan mencapai tujuan. Pengertian terkait keaktifan berorganisasi merupakan perubahan tingkah laku individu berupa sikap positif yang mencakup lima aspek yaitu akuntabilitas, responsivitas, keadaptasian, transparansi dan empati. Lima aspek sikap positif ini disebabkan oleh keikutsertaan atau peran aktif individu terhadap suatu organisasi (Ratminto & Winarsih, 2012)). Sehingga dapat dijabarkan bahwa anggota yang tidak aktif dalam organisasi adalah anggota yang memiliki status dan legalitas yang sah menjadi anggota namun belum mampu berkontribusi terhadap organisasi baik secara fisik maupun non fisik, serta belum mampu menunjukkan sikap positif (responsivitas, akuntabilitas, keadaptasian, transparansi dan empati).

Perilaku atau sikap seseorang di dalam organisasi dapat disebabkan oleh penafsiran atau persepsi individu yang berbeda-beda terhadap keaktifan berorganisasi. Walgito (2010) menjelaskan persepsi sebagai proses pengorganisasian dan penginterpretasian terhadap rangsangan (stimulus) yang diterima oleh individu merupakan sesuatu yang bermakna dan menjadi aktivitas dalam diri seseorang. Apabila stimulus dalam organisasi dapat diinterpretasikan dengan baik, maka anggota menunjukkan respon positif yang memberikan dampak menguntungkan bagi organisasi dan diri sendiri.

Zuraida (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa minat memiliki hubungan yang positif dengan persepsi terhadap organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap organisasi maka semakin tinggi minat berorganisasi begitu pula sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap organisasi maka semakin rendah minat mahasiswa berorganisasi. Sementara itu, kader yang tidak memiliki kepekaan terhadap situasi dalam organisasi, tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap kewajibannya, belum mampu cepat tanggap terhadap perubahan, tidak memiliki rasa empati, dan sikap terbuka terhadap

---

keputusan-keputusan yang diambil dalam organisasi dapat disebabkan oleh rendahnya komitmen berorganisasi di dalam diri kader PMKRI. Komitmen dalam organisasi salah satu hal yang harus dimiliki dan sangat penting bagi setiap kader PMKRI. Komitmen berorganisasi merupakan suatu kondisi dimana karyawan menunjukkan sikap loyalitas terhadap organisasi dan berniat untuk mempertahankan status keanggotaan dan tujuan organisasi.

Sopiah (2008) berpendapat bahwa komitmen terhadap organisasi adalah kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik bagi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan bersama dan sikap menyukai organisasi bukan hanya sekedar keanggotaan formal saja namun dibuktikan oleh perbuatan. Unsur lain terkait komitmen berorganisasi didefinisikan oleh Steers (dalam Sopiah, 2008) merupakan pernyataan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya dengan menunjukkan sikap keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan bersama), rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk mempertahankan status anggota organisasi yang bersangkutan). Unsur keterlibatan dan loyalitas hendaknya mampu memotivasi anggota atau individu untuk tetap aktif dan konsisten terhadap organisasi yang diikuti serta mampu menghayati nilai-nilai organisasi.

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen berorganisasi terhadap persepsi tentang keaktifan berorganisasi pada kader Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia Cabang Malang. Manfaat dari penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan dukungan informasi bagi kader PMKRI, khususnya Cabang Malang untuk meningkatkan komitmen berorganisasi. Bagi organisasi PMKRI, penelitian ini berguna untuk memberikan pemahaman kepada para kadernya tentang pentingnya komitmen berorganisasi di dalam organisasi demi menunjang visi dan misi organisasi.

## Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, menggunakan desain penelitian korelasional. Partisipan dalam penelitian ini adalah anggota Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI) Cabang Malang yang sudah dikukuhkan menjadi anggota PMKRI dari angkatan tahun 2018 hingga tahun 2020 yang berjumlah 346 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan desain *incidental sampling*. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengambil sampel siapa saja yang secara kebetulan ditemui peneliti dan dipandang sesuai dengan representasi dari populasi. Melalui teknik tersebut, diperoleh sampel sebanyak 110 orang (32% dari populasi), dengan rincian sebagai berikut:

---

Tabel 1.

Responden Berdasarkan Tahun Angkatan Masuk

Tahun Angkatan	Jumlah Responden	Persentase
2018	49	44%
2019	34	32%
2020	27	24%
Jumlah	110 Responden	100%

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah persepsi tentang keaktifan berorganisasi dan komitmen berorganisasi. Adapun operasionalisasi variabel persepsi tentang keaktifan berorganisasi adalah proses penginterpretasian oleh anggota terhadap keterlibatan anggota dalam organisasi baik secara mental, emosi serta fisik yang mana dalam hal ini dilakukan oleh kader Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia Cabang Malang. Persepsi tentang keaktifan berorganisasi akan diukur menggunakan aspek persepsi dari Walgito (2010) yakni pengorganisasian dan penginterpretasian. Skala keaktifan berorganisasi menggunakan aspek-aspek menurut Suryosubroto (2009) yaitu keterlibatan anggota baik secara aktivitas fisik maupun aktivitas non fisik dan diukur dengan skala persepsi tentang keaktifan berorganisasi. Sedangkan operasionalisasi dari variabel komitmen berorganisasi merupakan sikap kesiapsediaan seseorang terhadap organisasinya yang ditunjukkan dengan melibatkan diri secara total dan mau menerima tujuan-tujuan dalam organisasi yang dalam hal ini dilakukan oleh kader Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia Cabang Malang. Komitmen berorganisasi ini akan diukur menggunakan aspek-aspek komitmen berorganisasi menurut Steers (dalam Sopiah, 2008)) yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas anggota terhadap organisasi dan diukur dengan skala komitmen berorganisasi.

Skala persepsi tentang keaktifan dalam berorganisasi berjumlah 29 aitem memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,795. Sedangkan skala komitmen berorganisasi berjumlah 42 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0,772. Kedua skala menggunakan bentuk *Likert* dengan empat pilihan jawaban, yaitu *sangat setuju*, *setuju tidak setuju* dan *sangat tidak setuju*. Hasil pengambilan data dengan kedua skala dianalisis menggunakan uji normalitas melalui tes *Kolmogorov-Smirnov*. Kemudian uji linearitas dan uji hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana.

## Hasil

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh perbandingan data antara skor empirik dan skor hipotetik, sebagai berikut:

Tabel 2.

Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Komitmen Berorganisasi	42	168	105	21	98	144	124.06	9.027
Persepsi tentang Keaktifan Berorganisasi	29	116	72,5	14,5	67	106	86.17	7.972

Deskripsi data subjek tersebut berfungsi untuk mengkategorisasi data yang didapatkan ke dalam beberapa tingkatan. Tujuan adanya kategorisasi adalah untuk menempatkan subjek secara berjenjang kedalam kelompok-kelompok terpisah seperti tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorisasian interpretasi skor komitmen berorganisasi dan persepsi tentang keaktifan berorganisasi menggunakan tiga kategori yakni tinggi, rendah, dan sedang sebagaimana tercantum dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3.

Kategorisasi Data

Kategori	Pedoman	Komitmen Berorganisasi		Persepsi tentang Keaktifan Berorganisasi	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Tinggi	$X \geq M + 1.SD$	48	43,7	50	45,4%
Sedang	$M - 1.SD \leq X < M + 1.SD$	62	56,3	60	54,6%
Rendah	$X < M - 1.SD$	0	0%	0	0%

Hasil uji normalitas diperoleh melalui perhitungan *Kolmogorov-Smirnov Test* pada skala komitmen berorganisasi adalah 0,893 dan skala persepsi tentang keaktifan berorganisasi adalah 0,538. Keduanya berdistribusi normal karena memiliki nilai  $p > 0,05$ . Sedangkan berdasar hasil uji linearitas variabel komitmen berorganisasi dan persepsi tentang keaktifan berorganisasi menunjukkan bahwa F sebesar 16.653 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil uji linearitas membuktikan bahwa antara komitmen berorganisasi dan persepsi tentang keaktifan berorganisasi ada hubungan yang linear.

Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk menguji apakah kedua variabel memiliki pengaruh satu dengan lainnya. Hasil analisis data menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh antara komitmen berorganisasi terhadap persepsi tentang keaktifan berorganisasi pada kader Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia. Berdasar tabel 1 diperoleh F sebesar 14.732 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ).

Tabel 2 di bawah menunjukkan bahwa hasil R square ( $R^2$ ) adalah 0,12 yang berarti persentase pengaruh komitmen berorganisasi terhadap persepsi tentang keaktifan berorganisasi adalah sebesar 12%. Sedangkan sisanya sebesar 88% disebabkan indikator lain yang tidak difokuskan dalam penelitian ini.

Tabel 4.

Tabel Uji Hipotesis

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	831.561	1	831.561	14.732	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6096.157	108	56.446		
	Total	6927.718	109			

a. *Predictors*: Komitmen Berorganisasi

b. *Dependent Variable*: Persepsi tentang Keaktifan Berorganisasi

Tabel 5.

Kontribusi persepsi tentang keaktifan berorganisasi terhadap komitmen berorganisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.346 <sup>a</sup>	.120	.112	7.51305

a. *Predictors*: Komitmen Berorganisasi

b. *Dependent Variable*: Persepsi tentang Keaktifan Berorganisasi

## Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen berorganisasi terhadap persepsi tentang keaktifan berorganisasi pada kader PMKRI Cabang Malang. Hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara kedua variabel tersebut, yaitu adanya pengaruh positif antara komitmen berorganisasi dengan persepsi tentang keaktifan berorganisasi pada kader PMKRI Cabang Malang. Penjelasan di atas membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu semakin tinggi komitmen berorganisasi maka semakin tinggi juga persepsi tentang keaktifan berorganisasi, sebaliknya semakin rendah komitmen berorganisasi maka semakin rendah juga persepsi tentang keaktifan berorganisasi. Penelitian



yang telah dilaksanakan oleh Abror (2021) mendapatkan hasil yang serupa yaitu ada pengaruh yang positif antara variabel komitmen berorganisasi terhadap keaktifan anggota.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tidak terdapat anggota kader PMKRI Cabang Malang yang memiliki kategori rendah pada variabel persepsi tentang keaktifan berorganisasi. Walgito (2010) menggarisbawahi bahwa pemaknaan dalam proses persepsi adalah fokus dari suatu aktivitas. Kondisi yang menunjukkan bahwa tidak ada anggota kader yang memiliki skor rendah pada persepsi tentang keaktifan berorganisasi menunjukkan bahwa para kader mampu memberikan makna pada aktivitas yang berkaitan dalam keaktifan berorganisasi.

Selanjutnya ada 60 anggota (54,6%) berada dalam kategori sedang dan 50 anggota (45,4%) dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi tentang keaktifan berorganisasi berada pada kategori sedang dan sisanya berada pada kategori tinggi. Perbedaan tingkat kategori persepsi tentang keaktifan berorganisasi anggota berbeda-beda pada kategori sedang dikarenakan latar belakang yang berbeda. Tingkatan pendidikan, lamanya menjadi anggota serta pola pemahaman dan pengetahuan mengenai landasan dan konsep organisasi yang menaungi anggota PMKRI sehingga menghasilkan kategori sedang. Jenjang perkuliahan responden berada pada semester 2, 4, 6, dan 8 yang sedang dijalani oleh anggota. Pola pemahaman antara anggota yang berbeda dalam menyelesaikan program kerja juga dapat mempengaruhi keaktifan berorganisasi. Selain itu, terdapat kurangnya dorongan dalam diri anggota untuk melakukan tindakan tertentu demi kemajuan organisasi baik secara sadar maupun tidak sadar. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Buu (2015) tentang faktor internal yang dapat mempengaruhi keaktifan berorganisasi.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian oleh Profita (2018) bahwa dorongan dalam diri anggota untuk ikut terlibat serta antusias ketika diberikan tanggung jawab dapat mempengaruhi keaktifan berorganisasi anggota. Sesuai dengan situasi di lapangan ketika anggota tidak dilimpahi tanggung jawab apapun, maka anggota tanpa memikirkan secara saksama akan pergi meninggalkan dan melupakan organisasi tersebut.

Unsur-unsur yang diharuskan berada dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia (anggota) dan bahwa SDM tersebut merupakan sistem sosial terpenting dalam suatu organisasi (Umar, 2001). Hal ini membuat kencang atau lambatnya putaran roda organisasi akan sangat dipengaruhi oleh bagaimana SDM dalam organisasi bersikap terhadap organisasinya. Sedangkan sikap tersebut akan sangat dipengaruhi oleh persepsi dari SDM. Anggota yang memiliki komitmen berorganisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif seperti membantu meringankan pekerjaan anggota yang lain, peduli pada

---

kelangsungan organisasi, disiplin terhadap peraturan organisasi, dan inisiatif melakukan inovasi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap kader PMKRI Cabang Malang menunjukkan bahwa kategorisasi komitmen berorganisasi 62 kader (56,3%) berada dalam level sedang, 48 kader (43,7%) dalam level tinggi, dan tidak terdapat kader yang berada dalam level rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya mayoritas kader PMKRI Cabang Malang memiliki level komitmen berorganisasi yang cukup. Hanya saja, kemungkinan cara para kader menunjukkan komitmennya kurang begitu signifikan terimplementasi dalam aktivitasnya. Terlebih visi misi yang sifatnya perjuangan dan religius membuat kader terpenggil untuk bersikap loyal terhadap organisasinya.

Menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Cahyani et al. (2019) menunjukkan komitmen berorganisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja organisasi merupakan hasil dari kegiatan kerjasama antar anggota atau komponen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jika anggota memiliki komitmen berorganisasi yang baik, maka organisasi memiliki anggota yang sangat loyal dan selalu siap untuk kemajuan organisasi. Sebaliknya, jika komitmen berorganisasi seorang anggota terhadap organisasi rendah, maka anggota tanpa berpikir matang-matang akan meninggalkan organisasi. Berbeda dengan penelitian Cahyani et al. (2019), studi ini mencoba mengungkap pengaruh komitmen berorganisasi terhadap hal yang menyentuh tidak hanya dari sisi psikomotorik anggota organisasi, tapi juga melibatkan sisi afeksi dan kognitif yang dicakup oleh persepsi anggota tentang keaktifan berorganisasi.

Nursyamsi (2013) menyatakan bahwa apabila komitmen berorganisasi yang dimiliki baik, maka akan menciptakan loyalitas tinggi bagi para anggotanya dan dapat meningkatkan keaktifan anggota dalam organisasi. Anggota merupakan pelaku dalam kegiatan untuk mencapai tujuan dan target masing-masing organisasi. Apabila anggota dalam suatu organisasi sangat sedikit yang menunjukkan keaktifan berorganisasi maka akan membahayakan kelangsungan kegiatan dalam organisasi tersebut. Sedangkan keaktifan anggota akan didahului dengan bagaimana anggota menafsirkan keaktifan berorganisasi itu sendiri. Bagaimana anggota menafsirkan tentang keaktifkan berorganisasi dapat diukur dengan bagaimana persepsi anggota tentang keaktifan berorganisasi, yang mana dalam penelitian ini diukur dengan skala persepsi tentang keaktifan berorganisasi.

Faktanya, hilangnya anggota dalam suatu organisasi tidak hanya mengganggu aktivitas organisasi, tetapi juga menyulitkan organisasi untuk melakukan regenerasi anggotanya. Jika sulit untuk regenerasi keanggotaan, organisasi tersebut tidak mampu menjalankan aktivitasnya.

---

Organisasi yang tidak memiliki pengurus untuk melanjutkan kepengurusan dalam organisasi dapat menyebabkan organisasi tersebut bubar (Abror, 2021). Pada dasarnya, sebuah organisasi dikatakan berhasil, ketika memiliki anggota yang bekerja di luar tanggung jawab pekerjaan formal anggota dan secara sukarela menginvestasikan waktu dan energi dalam pelaksanaan program kerja yang telah ditetapkan bersama-sama.

Terakhir, hasil analisis data menunjukkan persentase pengaruh komitmen berorganisasi terhadap persepsi tentang keaktifan berorganisasi adalah sebesar 12%. Hal ini berarti bahwa sisanya sebesar 88% disebabkan indikator lain yang tidak difokuskan dalam penelitian ini. Zuraida (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa minat memiliki hubungan yang positif dengan persepsi terhadap organisasi. Selain itu, persepsi sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti faktor personal (fungsional) yang terdapat dalam diri individu seperti kebutuhan, suasana hati, pengalaman masa lalu dan sifat-sifat individu lainnya. Faktor yang kedua adalah faktor situasional atau struktural, yaitu faktor yang terkandung dalam rangsangan fisik dan proses neurofisiologis individu. Sedangkan menurut Suryosubroto (2009), terdapat indikator-indikator tertentu untuk dapat mengukur keaktifan berorganisasi, yaitu tingkat kehadiran dalam organisasi, jabatan yang dipegang, aktivitas memberikan usulan, saran, kritik dan pendapat untuk perbaikan organisasi, kesediaan anggota untuk berkorban dan dorongan dalam diri anggota.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu tidak dikontrolnya durasi atau lamanya para kader Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI) Cabang Malang menjalankan tugasnya. Sementara itu, tingkatan pendidikan, lamanya menjadi anggota serta pola pemahaman dan pengetahuan mengenai landasan dan konsep organisasi yang menaungi anggota akan memberikan variabilitas dalam menjalankan tugasnya sebagai kader PMKRI.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kajian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen berorganisasi dan persepsi tentang keaktifan berorganisasi pada kader Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI) Cabang Malang. Rekomendasi yang dapat diberikan melalui kajian ini adalah bagi anggota PMKRI Cabang Malang untuk meningkatkan komitmen berorganisasi dengan ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, bertanggung jawab terhadap tugasnya, mempercayai nilai-nilai organisasi, dan berusaha tetap setia terhadap perhimpunan. Bagi organisasi dapat direkomendasikan untuk melakukan evaluasi terhadap pengurus dan program kerja pengurus seperti meminta anggota untuk memberikan penilaian terhadap program kerja yang telah

---

dilaksanakan, kemudian baik anggota maupun pengurus bersama-sama mencari solusi ketika ada program kerja yang tidak terlaksana secara maksimal sehingga kedepannya kinerja pengurus semakin baik dan membuat anggota aktif kembali dalam organisasi. Sedangkan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya adalah dengan memberikan batasan-batasan seperti lamanya menjabat sebagai anggota PMKRI, sehingga dapat memungkinkan munculnya kesimpulan yang lebih spesifik.

## Referensi

- Abror, M. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keaktifan Anggota Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Di Kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Buu, Y. D. (2015). *Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Prosocial Kader PMKRI Cabang Malang*. Universitas Merdeka Malang.
- Cahyandaru, H. (2013). *Pengaruh Keaktifan Siswa Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI MAN Yogyakarta Ii Tahun Ajaran 2012/2013*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i1.1288](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i1.1288)
- Nursyamsi, I. (2013). Organizational Citizenship Behavior Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 17(3).
- Profita, A. C. (2018). Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Posyandu Di Desa Pengadegan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 68. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.68-74>
- Ratminto, & Winarsih, A. S. (2012). *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset.
- Suryosubroto, B. (2009). *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*. Rineka Cipta.
- Umar, H. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Andi Offset.
- Zuraida. (2023). Persepsi terhadap organisasi ditinjau dari minat berorganisasi mahasiswa Jurusan Keperawatan Universitas Ratu Samban. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 17 (1), 1-10
-