

Eksplorasi Komitmen Organisasi Karyawan pada Amal Usaha Pendidikan Muhammadiyah: Studi *Indigenous Psychology*

Muhammad Fath Mashuri^{1*}, Ahmad Sulaiman²

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Prodi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

e-mail: * fathmashuri@umm.ac.id

Abstract / Abstrak	Keywords / Kata kunci
<p><i>Individuals who choose to work in Muhammadiyah's philanthropy movement in education should be obliged to serve and support the organization. This, of course, cannot be separated from the degree of commitment of each individual. This study aims to explore the work commitment of individuals who work in Muhammadiyah educational charities using the indigenous psychology approach in which it is possible to construct the concept of commitment through a bottom-up approach. Respondents were teachers/ employees at Muhammadiyah's philanthropy movement in education. The number of respondents was 169 people from several provinces in Indonesia. The results show that several factors make employees/ teachers/ lecturers at Muhammadiyah Business Charity in the field of education commit to their organization, namely: (1) organizational factors; (2) intrapersonal factors; (3) interpersonal factor; and (4) religiosity factors.</i></p>	<p><i>Indigenous Psychology; Organizational Commitment; Muhammadiyah</i></p>
<p>Individu yang memilih bekerja pada amal usaha Muhammadiyah seyogyanya berkewajiban untuk berkhidmat dan menghidupi persyarikatan. Hal ini tentunya tidak lepas dari derajat komitmen masing-masing individu. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi komitmen organisasi individu yang bekerja pada amal usaha pendidikan Muhammadiyah dengan menggunakan pendekatan <i>indigenous psychology</i> yang memungkinkan konstruksi konsep komitmen secara <i>bottom-up</i>. Responden merupakan pengajar/ karyawan pada amal usaha pendidikan Muhammadiyah di seluruh Indonesia yang diperoleh secara insidental. Jumlah responden sebanyak 169 orang yang berasal dari beberapa provinsi di Indonesia. Data yang diperoleh kemudian dikategorisasi oleh dua juri secara independen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadikan karyawan/ guru/ dosen pada Amal Usaha Muhammadiyah bidang pendidikan berkomitmen terhadap organisasinya, yaitu: (1) <i>organizational/ group factors</i>; (2) <i>intrapersonal factors</i>; (3) <i>interpersonal factor</i>; serta (4) <i>religiosity factors</i>.</p>	<p><i>Indigenous Psychology; Komitmen Organisasi; Muhammadiyah</i></p>

Pendahuluan

Neoliberalisasi memengaruhi semua aspek dalam kehidupan sosial termasuk pendidikan. Pendidikan, dalam kuasa neoliberalisme menjadi sekedar komoditas selayaknya barang dagangan di pasar (Harvey, 2007). Pendidikan bukan lagi menjadi hak seluruh warga yang harus dipenuhi lembaga negara, melainkan menjadi sumber daya terbatas yang harus diperebutkan (Bakar, 2012).

Negara pun semakin sedikit memberi subsidi atas pendidikan. Hal itu nampak dari misalnya perubahan status kampus-kampus negeri menjadi Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH) dan lebih tingginya kursi jalur mandiri di kampus-kampus tersebut (Darmaningtyas dkk., 2014). Akibatnya, akses

terhadap pendidikan semakin sempit sebab biaya pendidikan yang semakin tinggi. Orang-orang tertentu saja dari kelas menengah ke atas yang dapat mengakses pendidikan. Padahal, pendidikan adalah kunci untuk menaikkan taraf hidup (Amri dkk., 2021a). Tanpa akses pendidikan yang cukup, masyarakat akan terjebak dalam lingkaran kemiskinan.

Muhammadiyah telah lama mengetahui permasalahan ini. Selain sebagai upaya melawan kebodohan yang terjadi kepada umat Islam (Nashir, 2010; Qodir, 2008), pendirian amal-amal usaha Muhammadiyah dalam bidang pendidikan merupakan fokus utama dakwah Muhammadiyah. Komitmen Muhammadiyah yang begitu besar terhadap pendidikan dapat tercermin dalam jumlah lembaga pendidikan

yang mereka miliki. Berdasarkan data, secara keseluruhan Muhammadiyah telah memiliki 10.523 lembaga pendidikan yang tersebar di seluruh penjuru Nusantara. Lembaga-lembaga pendidikan tersebut adalah Sekolah Luar Biasa (SLB), pesantren, Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP), Taman Kanak-kanak (TK), hingga Perguruan Tinggi (PT). Jumlah ini setara dengan 91% dari total amal usaha Muhammadiyah dan melampaui akumulasi dari amal usaha Muhammadiyah lain dalam bidang sosial dan ekonomi (Ali, 2016).

Berbeda dengan kebanyakan lembaga pendidikan lain yang berorientasi profit, bekerja di institusi yang berafiliasi dengan organisasi masyarakat (ormas) Islam baik NU ataupun Muhammadiyah perlu diiringi dengan nilai-nilai transendental. Nilai-nilai itu seperti *zuhud* (kesederhanaan), *jihad* (kesungguhan) dan *muraqabah* (mawas diri dan diawasi Tuhan) yang mana semua itu tidak jarang berlawanan secara diametral dengan nilai-nilai sekuler yang cenderung meraih keuntungan sebesar-besarnya dengan menghalalkan segala cara (Nashir, 2010; Qodir, 2008).

Dalam konteks perguruan tinggi di Muhammadiyah misalnya, terdapat kewajiban bagi insan Muhammadiyah untuk melaksanakan Catur Dharma. Catur Dharma sendiri adalah improvisasi dari Tri Dharma yang sudah umum di kampus-kampus lain yang meliputi penelitian, pengajaran, dan pengabdian. Akan tetapi dalam Catur Dharma, terdapat bentuk dharma bakti keempat yaitu terkait wilayah Islam dan Muhammadiyah. Dharma keempat ini biasanya terwujud dalam partisipasi aktif menegakkan nilai-nilai kemuhammadiyahahan atau yang biasa diistilahkan dengan 'Islam berkemajuan' (Hafid & Fajariani, 2019). Islam berkemajuan adalah Islam moderat yang tidak ekstrim, sekaligus Islam yang mengunggulkan ilmu pengetahuan demi kemajuan umat.

Dosen, guru dan karyawan di berbagai sekolah dan perguruan tinggi Muhammadiyah menunjukkan idealisme dalam melaksanakan tugas-tugas akademik dan nonakademik,

teladan menjalankan seluruh perintah agama baik di tempat kerja maupun komunitas sekitarnya, dan memberi sumbangsih baik tenaga, pikiran serta material bagi organisasi Muhammadiyah/ Aisyiyah. Selain itu, terdapat pemahaman bahwa Amal Usaha Muhammadiyah seperti kampus, sekolah dan taman kanak-kanak merupakan lahan dakwah, tempat dimana dosen, guru dan karyawan Muhammadiyah seringkali terdorong untuk menunjukkan keikhlasan bekerja dalam menerima upah di bawah standar namun tetap menampilkan profesionalitas terbaik (Ali, 2017). Bermuhammadiyah menghendaki adanya tauhid sosial, yaitu gerakan cinta dan ketulusan hati untuk berkhidmat mencerahkan umat, bukan memperhatikan kepentingan personal (Abror, 2012; Bahtiar, 2017; Junaidi & Jannah, 2018). Semua itu dilakukan karena bekerja di Muhammadiyah tidak semata mengharap imbalan materi yang sifatnya duniawi, namun juga orientasi kepada kehidupan sesudah mati.

Nilai-nilai spiritual-transendental dalam bekerja di Muhammadiyah semacam itu, tidak selaras dengan ideologi ekonomi neoliberal yang dominan di dunia (Harvey, 2007; Bakar, 2012). Bermuhammadiyah menjadi tidak mudah bagi para pekerja di lembaga-lembaga pendidikan Muhammadiyah sebab mereka mesti menghadapi pula tekanan ekonomi yang begitu kuat (Sonedi, 2013), serta kontradiksi antara logika neoliberal yang serba untung-rugi dengan spirit keislaman dan kemuhammadiyahahan yang memposisikan bekerja sebagai bentuk ibadah (Mulya, 2016; Sadeli, 2012).

Bukan tidak mungkin, disonansi semacam itu menyebabkan ketidaknyamanan, ketidakpuasan, dan keengganan untuk terus mengabdikan di lembaga-lembaga pendidikan Muhammadiyah. Kampus atau sekolah Muhammadiyah tidak jarang memiliki persoalan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Persoalan itu diantaranya adalah kualitas dosen yang kurang mumpuni, tingkat *turnover* (keluar masuk) dosen yang tinggi dan

ekspansi organisasi yang semakin melemah (Prayogi dkk., 2019; Hafid & Fajariyani, 2019). Semua masalah itu menjadi ancaman nyata yang menarik perhatian peneliti, pimpinan, serta pengelola lembaga pendidikan Muhammadiyah (Nashir, 2010; Ali, 2016; Ali, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi komitmen organisasi pada tenaga pengajar dan karyawan di lembaga-lembaga pendidikan Muhammadiyah (sekolah, taman kanak-kanak dan kampus-kampus). Mengingat bahwa komitmen merupakan salah satu variabel yang secara ekstensif ditemukan pada literatur sebagai variabel yang sangat signifikan memengaruhi profesionalisme, *turnover intention*, dan *innovation behavior* (Lu dkk., 2012; Cowden dkk., 2011; Amri dkk., 2021b; Andrian dkk., 2018). Rendahnya komitmen dapat berdampak pada performa kerja yang buruk, serta keinginan untuk berhenti bekerja dari organisasi dan stres kerja yang tinggi (Andrian dkk., 2018; Kinanthi dkk., 2018). Sebaliknya, komitmen yang tinggi mendorong inisiatif dan inovasi dalam bekerja, meningkatkan kualitas output kerja, dan menekan angka *resign* dalam organisasi. Gambaran komprehensif itulah yang coba ditelaah lebih jauh melalui tujuan penelitian ini.

Metode

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan *indigenous psychology* yang secara teknis memadukan pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif dalam proses analisisnya. Alasan penggunaan pendekatan ini disebabkan proses pengambilan sampelnya dilakukan secara *bottom-up* dari apa yang ada dalam konteks amal usaha pendidikan Muhammadiyah terkait komitmen organisasi. Lebih lanjut, penggunaan pendekatan *indigenous psychology* memungkinkan hadirnya sebuah konsep yang sesuai dengan konteksnya, khususnya yang benar-benar merepresentasikan latar belakang dan identitas

sampel penelitian (Kim dkk., 2006; Yuniawati & Tarnoto, 2019).

Responden penelitian diambil secara *incidental* yang mana mereka merupakan individu yang sedang bekerja pada amal usaha pendidikan Muhammadiyah di seluruh Indonesia serta bersedia untuk mengikuti proses penelitian.

Instrumen yang digunakan adalah *close* dan *open-ended questionnaire* yang disusun oleh tim peneliti. Tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi komitmen organisasi pada pengajar dan karyawan pada amal usaha pendidikan Muhammadiyah. Indikator pertama yang ingin diketahui melalui *close-ended questionnaire* adalah derajat intensi responden untuk tetap bekerja pada amal usaha Muhammadiyah. Sementara secara garis besar *open-ended questionnaire* terdiri atas dua pertanyaan, yakni: “*Mengapa Anda memutuskan bertahan/ tetap bekerja di amal usaha Muhammadiyah?*” dan “*Apa yang Anda dapatkan selama menjadi pengajar/ karyawan di amal usaha muhammadiyah?*”.

Penelitian ini melakukan pembuatan sistem koding terhadap komitmen organisasi individu yang bekerja di AUM (amal usaha Muhammadiyah) bidang pendidikan. Penamaan sistem koding dilakukan dengan menggunakan metode *indigenization from within* yang memungkinkan pembentukan kategori komitmen organisasi lebih orisinal dan peka secara kultural. Penggunaan *open-ended questionnaire* juga dilanjutkan dengan proses *in-depth interview* yang berdampak terhadap perolehan data secara mendalam.

Kategorisasi dilakukan oleh dua kelompok juri yang melakukan *coding* secara independen, dengan satu kelompok juri terdiri atas dua orang. Kedua orang tersebut merupakan akademisi yang berlatar belakang keilmuan kualitatif di bidang Psikologi dan Islam serta kemuhammadiyah. Hasil *coding* dari setiap kelompok kemudian dibandingkan, dan jika terdapat perbedaan hasil *coding* dilakukan kalibrasi yang difasilitasi oleh seorang fasilitator untuk menentukan hasil koding akhir.

Setelah semua subjek dikategorikan komitmennya, peneliti kemudian merumuskan abstraksi dari konsep komitmen organisasi yang ditemukan dalam penelitian ini.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *indigenous psychology*, yaitu melakukan kodifikasi dan kategorisasi data berdasarkan *streamlined codes-to-theory model for qualitative inquiry* (Saldana, 2009).

Hasil

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa jumlah subjek laki-laki dan perempuan cenderung berimbang, dengan rentang usia 22 – 68 tahun serta *mean* = 39.3. Mayoritas tingkat pendidikan adalah S1 (71.6%). Subjek berasal dari berbagai jenjang AUM bidang pendidikan, mulai dari perguruan tinggi, SMA/ SMK, SMP, dan SD dengan lama bekerja bervariasi. Demikian pula status kepegawaian yang beragam, namun didominasi oleh karyawan tetap sejumlah 60.4%. Data demografi subjek secara lengkap dapat dilihat pada tabel 1.

Intensi untuk Bertahan Bekerja di Amal Usaha Pendidikan Muhammadiyah

Berdasarkan pengolahan data *close-ended questionnaire*, didapatkan hasil bahwa mayoritas responden (64%) dengan jumlah 108 orang menunjukkan intensi yang tinggi untuk tetap bertahan pada amal usaha Muhammadiyah. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap AUM bidang pendidikan tempat mereka bekerja saat ini. Deskripsi lengkap berkaitan dengan hal tersebut dapat dilihat pada gambar 1.

Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi pada Amal Usaha Pendidikan Muhammadiyah

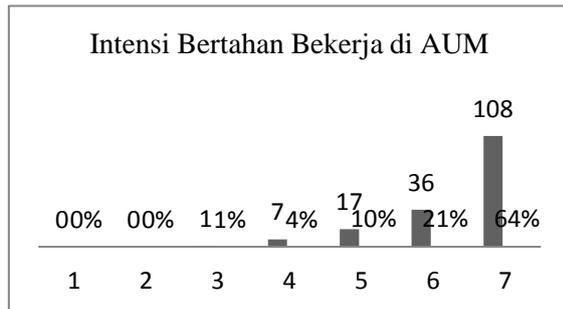
Hasil analisis data berdasarkan *open-ended questionnaire* dan *in-depth interview* menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan/ dosen/ pengajar pada amal usaha Muhammadiyah bidang pendidikan dibentuk

oleh beberapa faktor, yaitu religiusitas, organisasional, interpersonal, dan intrapersonal.

Faktor religiusitas menekankan pada komitmen organisasi yang dilandasi oleh nilai-nilai keagamaan. Faktor ini terdiri dari beberapa dimensi. Pertama, dimensi ideologis yang merujuk pada sejauhmana seorang karyawan menerima hal-hal yang bersifat keyakinan dan dogmatik dalam agama yang kemudian direpresentasikan dalam bentuk komitmen terhadap organisasi. Contoh jawaban yang menunjukkan komitmen organisasi berdasarkan dimensi ideologis: “*Saya memilih tetap bertahan di AUM karena orientasi kerjanya yang berlandaskan Alquran dan Sunnah*”, atau “*Dengan berkomitmen bermuhamadiyah berarti saya sedang mempersiapkan jalan menuju akhirat*”.

Tabel 1
Data Demografi Subjek Penelitian

	Variabel	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	83	49.1%
	Perempuan	86	50.9%
Pendidikan Terakhir	S3	4	2.4%
	S2	31	18.3%
	S1	121	71.6%
	Diploma	3	1.8%
	SMA/ SMK	10	5.9%
AUM Tempat Bekerja	SD	84	49.7%
	SMP	19	11.2%
	SMA	51	30.2%
	Perguruan Tinggi	15	8.9%
Lama Bekerja	<5 tahun	40	23.7%
	5 – 15 tahun	70	41.4%
	>15 tahun	59	34.9%
Status Kepegawaian	Karyawan Tetap	102	60.4%
	Karyawan Kontrak	55	32.5%
	Karyawan Paruh Waktu	12	7.1%
	Seni	24	4.6%
	Sosial	33	6.3%



Gambar 1. Kecenderungan bertahan bekerja di AUM

Kedua, dimensi intelektual merupakan kondisi karyawan yang meyakini bahwa dengan bergabung dan bertahan di AUM berdampak terhadap peningkatan pengetahuan mereka akan ajaran Islam. Contoh jawaban yang berorientasi dimensi intelektual: *“Bertahan di amal usaha Muhammadiyah dapat membuat saya berislam lebih baik dan menambah wawasan ilmu agama”*.

Ketiga, dimensi ritual menerangkan bahwa organisasi telah menyediakan dan mengakomodasi kebutuhan karyawannya untuk mengoptimalkan ibadah ritual. Hal itulah yang menjadikan mereka memilih bertahan bekerja di AUM. Contoh jawaban yang menunjukkan dimensi ritual: *“Dengan bermuhammadiyah saya bisa shalat tepat waktu”* atau *“Bekerja di Muhammadiyah mendukung saya untuk menjalankan aktivitas bekerja sekaligus beribadah”*.

Keempat, dimensi pengalaman merupakan komitmen yang didasarkan pada refleksi pengalaman-pengalaman keagamaan yang pernah dialami dan dirasakan selama menjadi bagian organisasi. Contoh jawaban pada dimensi ini: *“Bertahan di Muhammadiyah membuat saya mendapatkan keridhaan Allah dan menyempurnakan amal saya”*.

Kelima, dimensi konsekuensi merujuk pada efek perilaku sosial karyawan yang konstruktif disebabkan penilaian bahwa aktivitas bekerja merupakan representasi ibadah sosial. Contoh jawaban komitmen pada dimensi konsekuensi: *“Saya bertahan lama di Muhammadiyah karena dengan bersungguh-*

sungguh bekerja di sini konsekuensi yang saya dapatkan bisa menabung amal jariyah”.

Selanjutnya, faktor organisasional yang merupakan kondisi internal amal usaha Muhammadiyah yang menstimulasi intensi karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi, yaitu keamanan organisasi, identitas organisasi, kohesivitas kelompok, visi yang progresif, *personal development*, serta kaderisasi dan regenerasi.

Kemampuan organisasi menjadi dimensi krusial yang membentuk komitmen karyawan/dosen di AUM bidang pendidikan. Dalam hal ini stabilitas dan kemandirian organisasi, arah kebijakan yang mumpuni, sistem yang dikerjakan secara profesional, kolaborasi yang luas, serta SDM (sumber daya manusia) dan prasarana yang unggul menjadi sumber pertimbangan karyawan bertahan dalam organisasi. Contoh jawaban pada dimensi ini: *“Sejak dulu kalo mau lihat pengelolaan pendidikan dengan sistem yang mumpuni kiblat organisasinya yaa amal usaha pendidikan Muhammadiyah di seluruh negeri. Itu yang menjadikan saya tetap bertahan di sini”*.

Dimensi identitas organisasi merujuk pada pertimbangan individu terhadap konsistensi gerak progresif organisasi untuk mengamalkan *amar ma'ruf nahi munkar*, serta berkarakter intelek dan inklusif untuk semua kalangan dan golongan. Contoh jawaban yang mencerminkan dimensi ini: *“Setiap amal usaha Muhammadiyah yang tersebar di segala penjuru negeri berdiri dengan mengandalkan kekuatan persyarikatan. Itu bisa diterima karena kebijakannya untuk memoderasi kehidupan beragama di Indonesia dengan konsep Wasathiyah, yang berusaha mengambil jalan tengah untuk menghargai keberagaman. Hal ini yang menjadikan saya bahagia dan tetap bertahan menghidupi organisasi ini”*.

Kohesivitas kelompok merujuk pada kesamaan visi dan misi antar anggota kelompok. Hal ini menjadikan mereka lebih solid, mengedepankan kebersamaan dalam menjalankan dan mendistribusi tugas serta tanggung jawab, juga menjaga kemaslahatan

demikian terjaganya situasi kerja yang nyaman untuk sesama. Contoh pernyataan yang merepresentasikan kohesivitas kelompok: *“Di AUM manapun yang bikin bertahan adalah rekan kerja yang baik, memiliki visi dan misi yang sama, serta kebersamaan sangat terasa”*.

Karyawan/ dosen/ guru di AUM bidang pendidikan berkomitmen disebabkan visi organisasi yang memperhatikan generasi penerus bangsa dengan cara pelibatan para pemuda dalam berbagai program persyarikatan, serta mencetak generasi yang tidak hanya optimal secara akademik. Lebih dari itu, mengedepankan iman dan taqwa kepada Allah Swt. Contoh pada dimensi ini adalah: *“Saya bertahan di AUM karena Muhammadiyah punya komitmen untuk membentuk pemuda yang baik, serta melibatkan mereka secara inklusif”*.

Personal development merujuk pada kondisi organisasi yang senantiasa mendorong pengembangan diri karyawan/ dosen/ guru yang bekerja di AUM bidang pendidikan. Selain itu, intensi pribadi dalam pengembangan diri juga dinilai terfasilitasi ketika mereka bekerja, baik untuk beraktivitas di organisasi otonom, pengembangan relasi dan karier, serta produktivitas pribadi. Contoh pernyataan pada dimensi ini: *“Dengan ber-Muhammadiyah dan bekerja di AUM-nya saya dapat belajar banyak, dan mempersiapkan karier saya lebih matang lagi”*.

Kaderisasi dan regenerasi merupakan proses penting dalam membentuk komitmen organisasi di AUM bidang pendidikan. Proses tersebut dilakukan, baik pada level organisasi otonom, instansi pendidikan melalui penanaman nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah dalam kurikulum pembelajaran, hingga pada level anggota keluarga yang menjadi kader/ anggota Muhammadiyah. Melalui hal tersebut regenerasi kader menjadi agenda penting untuk melanjutkan *legacy* dalam ber-Muhammadiyah. Contoh pernyataan pada dimensi ini: *“Saya besar dan dididik dengan keluarga dan lingkungan Muhammadiyah. Itu yang*

menjadikan saya mau menghidupi organisasi ini”.

Berikutnya adalah faktor interpersonal yang merepresentasikan adanya resiprositas positif dalam relasi sosial pada amal usaha Muhammadiyah sehingga memberikan dampak bertahannya individu di dalam organisasi. Bentuk perilaku yang muncul ketika terdapat resiprositas antar karyawan adalah saling mengingatkan dalam keimanan dan kebaikan, saling mendukung dan berbagi, baik secara material maupun immateril, serta saling memperlakukan layaknya sebuah keluarga dengan ikatan ideologis. Model relasi inilah yang menjadi pertimbangan karyawan/ dosen/ guru di AUM bidang pendidikan berkomitmen untuk organisasi. Contoh pernyataan yang mencerminkan hal ini: *“Saya memilih bertahan di sini karena kami selalu saling mengingatkan dalam kebaikan dan keimanan”*.

Terakhir adalah faktor intrapersonal yang terdiri dari dimensi filantropi, kepedulian, dan *self-esteem*. Berikut adalah penjelasan ketiga dimensi tersebut. Jiwa filantropi menjadi dimensi penting dalam komitmen organisasi karyawan/ dosen/ guru yang bekerja di AUM bidang pendidikan. Filantropi merujuk pada nilai-nilai pribadi yang bersifat *altruistic* berupa niat ikhlas dan tulus dalam bekerja, mengamalkan dan mengabdikan ilmu yang dimiliki untuk kepentingan umat, menilai setiap aktivitas di dalam organisasi adalah ladang pengabdian dan dakwah yang harus dilakukan secara kolektif. Contoh pernyataan yang merepresentasikan dimensi ini: *“Ber-Muhammadiyah merupakan ladang pengabdian bagi saya”*.

Kepedulian merupakan ciri khusus pada karyawan/ dosen/ guru di AUM bidang pendidikan. Pada kondisi ini mereka menilai bahwa komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi merupakan representasi dari keinginan untuk terus menghidupi, membesarkan, dan memajukan persyarikatan Muhammadiyah. Contoh pernyataan pada dimensi ini: *“Saya bertahan di sini karena saya*

ingin memajukan organisasi. Kemajuannya adalah tanggung jawab kami semua di AUM”.

Berkomitmen dalam AUM bidang pendidikan dinilai dapat menjaga *self-esteem* individu. Hal ini terjadi karena citra positif serta kontribusi besar organisasi, dalam berbagai bidang yang telah diakui. Contoh pernyataan yang mencerminkan hal ini: “*Nama besar Muhammadiyah membuat saya bangga berada dan bekerja di sini*”.

Diskusi

Studi ini menjelaskan bahwa mayoritas intensi para pekerja berkomitmen di amal usaha Muhammadiyah berada pada level tinggi. Melalui pendekatan *indigenous psychology* studi ini juga berhasil memetakan beberapa anteseden pembentuk komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pekerja, yaitu faktor religiusitas, organisasional, interpersonal, dan intrapersonal. Menariknya, religiusitas menjadi faktor pembentuk komitmen yang paling familiar dibandingkan faktor-faktor lainnya.

Temuan tersebut tentu berbeda jika merujuk pada berbagai literatur *organizational commitment* lainnya yang menempatkan faktor organisasi, kepribadian, motif personal sebagai anteseden utama (Bodjrenou dkk., 2019; Fu dkk., 2020; Lok & Crawford, 2001; Spanuth & Wald, 2017). Beberapa studi meta analisis juga telah memaparkan bahwa anteseden komitmen organisasi sangat bervariasi dan cenderung tidak konsisten. Kontekstualisasi dan basis organisasi menjadi penyebab atas kondisi tersebut (Graham & Nafukho, 2010; Al-Jabari & Ghazzawi, 2019). Dalam hal ini, basis keislaman dan nilai-nilai persyarikatan Muhammadiyah dinilai terinternalisasi secara kuat dalam proses pembentukan komitmen karyawan pada amal usaha pendidikan.

Dinamika komitmen ber-Muhammadiyah pada karyawan/ dosen/ guru di amal usaha Muhammadiyah bidang pendidikan juga dapat dijelaskan melalui konsep *the investment model of commitment processes* (Rusbult dkk., 2012).

Pertama, *level of satisfaction*, merujuk pada refleksi individu tentang sejauhmana

ekspektasi mereka dapat dipenuhi oleh organisasi. Bergabung di AUM dinilai mampu membentuk konsep diri positif, menghadirkan perasaan positif, dan mendapatkan kesejahteraan psikologis. Menariknya, dalam hal ini ekspektasi yang menjadi sumber kepuasan karyawan menempatkan objek material pada posisi yang tidak terlalu menentukan, melainkan konsep beragama dan kedekatan terhadap Sang Pencipta dinilai telah melekat dan menstimulasi keinginan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Kedua, *investment size* merujuk pada seberapa besar investasi yang telah ditanamkan individu/ karyawan terhadap organisasi, ataupun sebaliknya. Investasi ini tidak hanya berorientasi material, lebih dari itu dapat berupa pengorbanan secara emosional, tenaga, waktu, dan pikiran. Pada sisi lain, organisasi juga telah menunjukkan bahwa karyawannya merupakan investasi SDM yang dimiliki. Kondisi ini tentu menjadi alasan reflektif bagi mereka yang tergabung dalam suatu organisasi untuk tetap bertahan dan berjuang bersama-sama demi kepentingan organisasi.

Ketiga, *quality of alternatives*, menjelaskan bahwa karyawan akan lebih berkomitmen ketika tidak terdapat alternatif pekerjaan/ organisasi lain yang tersedia atau lebih menjanjikan bagi diri mereka. Selain itu, karyawan juga menganggap bahwa dengan berada di organisasi telah menjadikan kehidupan mereka lebih baik secara material. Dalam konteks relasi individu-organisasi, terdapat kesepakatan secara mutual bahwa hubungan kerja tersebut yang dianggap terbaik dan paling menjanjikan bagi kedua belah pihak.

Pada sisi yang lain, penelitian ini menemukan bahwa intensi bertahan di AUM karena aspek *quality of alternatives* tidak terlalu menonjol dan jarang muncul dalam proses kategorisasi data. Hal ini berarti ber-Muhammadiyah tidak menjadi opsi kedua bagi para karyawan/ dosen/ guru, tetapi lebih dari itu merupakan internalisasi jalan hidup yang fundamental.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen individu pada organisasi berafiliasi gerakan Muhammadiyah memiliki ciri khas yang berbeda dengan komitmen pada karyawan di organisasi lain. Salah satunya, religiusitas yang merujuk kepada nilai-nilai religius keislaman yang melekat di organisasi tempat seseorang bekerja. Maksudnya, dengan bekerja di sekolah atau kampus Muhammadiyah seseorang merasa bekerja untuk misi keagamaan. Aspek ini juga bermakna bahwa seseorang yang bekerja di kampus atau sekolah Muhammadiyah mencari penguatan nilai dan sikap keislaman dari organisasinya.

Senada dengan itu, sebuah studi juga menjelaskan bahwa organisasi yang mengintegrasikan program dan nilai-nilai keagamaan secara simultan dapat meningkatkan komitmen anggotanya dalam beragama, begitupun halnya dengan komitmen mereka dalam menjalankan tugas-tugas keorganisasian (Andrian dkk., 2018). Pada studi lain disebutkan bahwa individu yang bekerja pada organisasi yang menstimulasi kesadaran dan kematangan beragama anggotanya memiliki kecenderungan untuk berkomitmen terhadap organisasi mereka (Riyadi & Hasanah, 2016). Hal inilah yang terjadi pada karyawan amal usaha Muhammadiyah. Oleh karena itu, pimpinan amal usaha harus secara konsisten mengadakan kegiatan atau program yang dapat memperkuat nuansa keagamaan di sekolah atau kampus untuk menjaga stabilitas komitmen pekerjanya.

Studi lain juga memaparkan bahwa organisasi yang mampu meningkatkan *self-efficacy* karyawannya berbanding lurus dengan komitmen yang akan mereka dapatkan dari karyawan tersebut (Priambodo dkk., 2019). Proses kaderisasi, kondisi kelompok yang kohesif, dan pengembangan diri yang diperoleh ketika bekerja pada amal usaha Muhammadiyah akan membantu karyawan untuk menjaga komitmen organisasi mereka.

Dalam hal yang lain, identitas organisasi Muhammadiyah yang inklusif juga menjadi salah satu faktor individu ingin bertahan dalam

jangka waktu yang lama. Sebab, orientasi inklusivitas organisasi keislaman akan meningkatkan interaksi antar-kelompok, rasa nyaman dan aman anggotanya, serta kemudahan untuk mencapai *self-esteem* (Fahmi dkk., 2019).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yakni: (1) persoalan generalisasi hasil penelitian disebabkan tahap eksplorasi faktor secara *bottom-up* pada studi sebelumnya lebih banyak menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga dinilai kurang *robust* secara metodologis; serta (2) belum mampu memposisikan derajat pengaruh pada setiap anteseden terhadap berbagai dimensi dari komitmen organisasi (*affective, normative, dan continuance*). Penelitian ini membutuhkan kajian lanjutan untuk menguji konsep yang diperoleh melalui pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang lebih mumpuni dan bervariasi secara demografi. Mengingat sampel dalam penelitian ini masih didominasi latar belakang budaya tertentu.

Simpulan

Penelitian ini menemukan bahwa faktor pembentuk komitmen organisasi di AUM adalah religiusitas, organisasional, interpersonal, dan intrapersonal. Sementara dinamika komitmen individu tersusun berdasarkan level kepuasan, besarnya investasi yang telah ditanamkan dan diterima secara timbal-balik, serta persepsi akan kualitas organisasi yang mumpuni. Faktor religiusitas sebagai pondasi komitmen organisasi karyawan pada amal usaha Muhammadiyah dinilai menjadi temuan bermakna dalam studi ini.

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi bahwa konteks agama menjadi candu dalam pembentukan komitmen pada level personal (karyawan) di amal usaha Muhammadiyah. Oleh karena itu, pihak manajemen di masing-masing AUM dapat memperkuat intensi untuk bertahan dalam organisasi dengan memberikan input pada beberapa dimensi dari faktor religiusitas.

Referensi

- Agnew, C. R., Hoffman, A. M., Lehmler, J. J., & Duncan, N. T. (2007). From the interpersonal to the international: Understanding commitment to the war and terror. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 1559-1571.
- Ali, M. (2016). Membedah tujuan pendidikan Muhammadiyah'. *Profetika: Jurnal Studi Islam*, 17(01), 43–56. <http://doi.org/10.23917/profetika.v17i01.2099>.
- Ali, M. (2017). Menyemai guru Muhammadiyah berkemajuan di sekolah Muhammadiyah'. *Ishraqi*, 1(1), 1–10. <http://doi.org/10.23917/ishraqi.v1i1.2891>
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal (ILJ)*, 11(1), 78-119.
- Amri, A., Rahmadhi, & Ramdani, Z. (2021). Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (Case study: PT. PLN (persero) p3b Sumatera upt Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88–99. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183>
- Amri, A., Ramdani, Z., Warsihna, J., & Tae, L. F. (2021). Tungku tigo sajarangan, tali tigo sapilin: A strategy towards world class university based on local wisdom perspective. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 31–40. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i1.386>
- Andrian, G. F., Kardinah, N., & Ningsih, E. (2018). Evaluasi program mentoring agama Islam dalam meningkatkan komitmen beragama. *JPIB: Jurnal Psikologi Islam dan Budaya*, 1(2), 85–96. <https://doi.org/10.15575/jpib.v1i2.3422>
- Bahtiar, A. P. (2017). Komitmen Muhammadiyah dalam konteks kebangsaan dan good governance. *Tajdid: Jurnal Pemikiran dan Gerakan Muhammadiyah*, 15(2), 56–64.
- Bakar, M. Y. A. (2012). Pengaruh paham liberalisme dan neoliberalisme terhadap pendidikan Islam di Indonesia. *Tsaqafah*, 8(1), 135-160. <https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v8i1.22>
- Bodjrenou, K., Xu, M., & Bomboma, K. (2019). Antecedents of organizational commitment: A review of personal and organizational factors. *Open Journal of Social Sciences*, 07(05), 276–289. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.75024>
- Cowden, T., Cummings, G., & Profetto-Mcgrath, J. (2011). Leadership practices and staff nurses' intent to stay: A systematic review'. *Journal of Nursing Management*, 19(4), 461–477. <http://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01209.x>.
- Darmaningtyas, S. E., & Panimbang, F. (2014). *Melawan neoliberalisme pendidikan*. Intrans Publishing.
- Fahmi, I., Takwin, B., & Muhamad, R. (2019). Nilai moral sebagai prediktor orientasi politik pada anggota organisasi keagamaan. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 165–180. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.6260>
- Fu, W., He, F., & Zhang, N. (2020). Antecedents of organizational commitment of insurance agents: Job satisfaction, ethical behavior, and ethical climate. *Journal of Global Business Insights*, 5(2), 134–149. <https://doi.org/10.5038/2640-6489.5.2.1135>
- Graham, C. M., & Nafukho, F. M. (2010). Integrative literature review: Organizational commitment and workplace outcomes: A conceptual model for truckload transportation carriers. *Human Resource Development Review*, 9(3), 266–284. <https://doi.org/10.1177/1534484310370948>
- Hafid, H., & Fajarani, N. (2019). Hubungan profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja dosen pada STIE Muhammadiyah Mamuju'. *Kinerja*, 16(1), 58–68. <https://doi.org/10.29264/jkin.v16i1.5189>
- Harvey, D. (2007). *A brief history of neoliberalism*. Oxford University Press.
- Abror, R. H. (2012). Rethinking Muhammadiyah: Masjid, teologi dakwah dan tauhid sosial (Perspektif filsafat dakwah). *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 6(1), 53. <https://doi.org/10.15575/idajhs.v6i1.327>
- Kim, U., Yang, Kuo-Shu., & Hwang, Kwang-

- Kuo. (2006). *Indigenous psychology: understanding people in context*. Pustaka Pelajar
- Kinanthi, M. R., Ginanjar, A., & Wilman, W. (2018). Faktor-faktor bioekologi pada komitmen pernikahan tenaga kerja wanita asal Indramayu. *JPIB: Jurnal Psikologi Islam dan Budaya*, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.15575/jpib.v1i2.2932>
- Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 594–613. <https://doi.org/10.1108/EUM000000006302>
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *Int J Nurs Stud*, 49(8), 1017–38. <http://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009>
- Messner, W. (2017). ‘The role of gender in building organisational commitment in India’s services sourcing industry’. *IIMB Management Review*, 29(3), 188–202. <http://doi.org/10.1016/j.iimb.2017.07.004>
- Mulya, T. W. (2016). Neoliberalism within psychology higher education in Indonesia: A critical analysis’. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 32(1), 1–11. <http://doi.org/10.24123/aipj.v32i1.579>
- Junaidi, M., & Jannah, R. (2018). Revitalisasi ideologi Muhammadiyah dalam penguatan kader persyarikatan. *Tajdid*, 16(2), 103–116.
- Nashir, H. (2010). *Muhammadiyah gerakan pembaruan*. Suara Muhammadiyah.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Sari, R. E. Y. D. (2019). Peran self efficacy dan iklim organisasi dalam membentuk employee engagement melalui komitmen organisasi. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Qodir, Z. (2008). Islam, Muhammadiyah dan advokasi kemiskinan. *La_Riba*, 2(1), 133–144. <http://doi.org/10.20885/lariba.vol2.iss1.art9>
- Riyadi, A., & Hasanah, H. (2016). Pengaruh kesadaran diri dan kematangan beragama terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Tugurejo Semarang. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1), 102–112. <https://doi.org/10.15575/psy.v2i1.451>
- Rusbult, C. E., Agnew, C. R., & Arriaga, X. B. (2012). The investment model of commitment processes. Dalam P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds). *Handbook of theories of social psychology*. Sage Publication
- Sadeli, M. (2012). *Pergeseran kebijakan manajemen sekolah dari orientasi sosial ke orientasi profit (Kajian sosiologis di SMA Muhammadiyah 1 Gresik tahun 2010-2011)* (Tesis tidak diterbitkan). Universitas Muhammadiyah Malang.
- Saldana, J. (2009). *The coding manual for qualitative researchers*. SAGE Publications Ltd.
- Sonedi, S. (2013). Keefektifan organisasi perguruan tinggi (Studi kasus pada Universitas Muhammadiyah Palangkaraya). *Anterior Jurnal*, 13(1), 106–121.
- Spanuth, T., & Wald, A. (2017). Understanding the antecedents of organizational commitment in the context of temporary organizations: An empirical study. *Scandinavian Journal of Management*, 33(3), 129–138. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2017.06.002>
- Yuniawati, R., & Tarnoto, N. (2019). Pemaknaan school well-being pada siswa SMP: Indigenous research. *JPIB: Jurnal Psikologi Islam dan Budaya*, 2(2), 111–126.