



# Dampak Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi di Kalangan Anggota IMM

Fauzi Rachman Giri, Eko Hardiansyah\*

Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia; [ekohardi1@umsida.ac.id](mailto:ekohardi1@umsida.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini menyelidiki hubungan antara dukungan sosial dan komitmen organisasi di antara anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Dengan komitmen organisasi yang sangat penting untuk efektivitas organisasi, penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi dalam konteks ini. Dengan menggunakan metode korelasi kuantitatif, data dari 210 partisipan mahasiswa dianalisis dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman karena distribusi data yang tidak normal. Temuan ini mengungkapkan korelasi positif yang kuat dan signifikan ( $\rho = 0.747$ ,  $p < 0.001$ ) antara dukungan sosial dan komitmen organisasi, yang mengindikasikan bahwa tingkat dukungan sosial yang lebih tinggi berhubungan dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi di antara para anggota. Hal ini menggarisbawahi pentingnya membina jaringan dukungan sosial dalam organisasi seperti Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah untuk meningkatkan komitmen organisasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Dukungan sosial, Komitmen organisasi, Organisasi kemahasiswaan, Korelasi kuantitatif, Universitas Muhammadiyah

\*Correspondence: Eko Hardiansyah  
Email: [ekohardi1@umsida.ac.id](mailto:ekohardi1@umsida.ac.id)

Received: 17-07-2024  
Accepted: 24-07-2024  
Published: 31-07-2024



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study investigates the relationship between social support and organizational commitment among members of Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah at Muhammadiyah University of Sidoarjo. With organizational commitment being crucial for organizational effectiveness, the research aimed to address the knowledge gap regarding the influence of social support on organizational commitment within this context. Employing a quantitative correlation method, data from 210 student participants were analyzed using the Spearman rank correlation test due to the non-normal distribution of the data. The findings revealed a strong and significant positive correlation ( $\rho=0.747$ ,  $p<0.001$ ) between social support and organizational commitment, indicating that higher levels of social support correspond to higher levels of organizational commitment among members. This underscores the importance of fostering social support networks within organizations like Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah for enhancing organizational commitment and overall effectiveness.

**Keywords:** Social support, Organizational commitment, Student organizations, Quantitative correlation, Muhammadiyah University

## Pendahuluan

Komitmen organisasi adalah kepercayaan seseorang mengenai suatu organisasi yang merupakan jaminan individu untuk menjaga kelangsungan organisasi. Komitmen terhadap organisasi juga suatu aspek yang menjadi salah satu hal penting dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi peningkatan dan keberhasilan organisasi. Komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan solidaritas organisasi (Dan et al., 2011). Hasil penelitian Quest menunjukkan bahwa komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi

positif dengan meningkatnya kinerja (Indarti & Anidar, 2015). Selain itu tingginya komitmen organisasi mampu meningkatkan usaha untuk mengerjakan pekerjaan, produktivitas kerja, serta menurunkan tingkat pengunduran diri anggota dari organisasi, dan juga tidak lagi membutuhkan peninjauan serta proses pemantauan yang ketat (Yuliani & Komalasari, 2019). Komitmen organisasi yang tinggi ini juga dibutuhkan oleh organisasi seperti Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM).

IMM (Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah) adalah suatu organisasi gerakan islam, yang juga organisasi otonom Muhammadiyah yang bergerak dibidang kegamaan, kemahasiswaan dan kemasyarakatan (Sukmawati & Rafni, 2020). IMM memiliki visi untuk menciptakan tranformasi nilai-nilai identitas IMM serta menguatkan sendi kebudayaan yang bertujuan Indonesia yang lebih berdaulat. Misi IMM, yaitu menjadikan kultur intelektual muslim pada norma kebudayaan mengarah ke gerakan transformatif, membentuk unggul ilmu dan teknologi yang mewujudkan intelektual muslim memotivasi kesadaran kader-kader dalam memelihara nilai luhur kearifan lokal, serta membawa terwujudnya kerjasama lintas sektoral pada penguatan masyarakat sipil (Pratiwi, 2019).

Fenomena rendahnya komitmen organisasi juga ditemukan pada kelompok organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Sidoarjo. Berdasarkan survei awal yang dilakukan dengan mengacu pada beberapa aspek komitmen organisasi yaitu komitmen normatif, afektif dan kontinuan berdasarkan teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (AL Maqiyah, 2019). Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa sekitar 40% anggota yang mengikuti survei awal berada pada kategori yang rendah. Selanjutnya peneliti juga memperkuat pembuktian fenomena dengan melakukan wawancara kepada 2 anggota dari IMM Umsida. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa memang ditemukan beberapa anggota yang tidak tertib dalam mengikuti waktu temu rapat yang sudah ditetapkan, dan adapun beberapa anggota dari ditemukan kurang aktif dalam mengikuti kegiatan yang telah diselenggarakan. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa problem komitmen organisasi pada populasi Anggota IMM Sidoarjo pada aspek komitmen normative dan kontinuan yang berkaitan dengan sikap dan perilaku yang ditunjukkan anggota terhadap organisasi yang dia ikuti (Tobing, 2009). Hasil ini menunjukkan adanya urgensi untuk memahami fenomena rendahnya komitmen organisasi pada anggota IMM Umsida sebagai tindak lanjut untuk melakukan *treatment* dan solusi yang ditujukan.

Penelitian lain juga menunjukan fenomena yang serupa. Hanggardewa (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dalam organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa, dalam proses berjalannya sekitar 25% dari anggota organisasi tersebut memutuskan untuk keluar dengan berbagai alasan seperti tidak sejalannya dengan tujuan awal memasuki organisasi, tidak mampu untuk beradaptasi dengan keadaan organisasi dan berbagai alasan lainnya. Selanjutnya Yuliani dan Komalasari (2019) menjelaskan beberapa kendala yang dapat menyebabkan rendahnya komitmen seseorang pada sebuah organisasi adalah kurang kuatnya ikatan emosional yang terbangun, ditambah dengan tugas perkuliahan yang semakin banyak. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sukasih dan Astiti (2019) menunjukkan bahwa terdapat fenomena komitmen organisasi yang rendah disebabkan oleh kualitas pemimpin dan juga imbalan yang didapatkan anggota ketika mengikuti organisasi. Tiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa fenomena komitmen organisasi

yang rendah juga dapat ditemukan pada setiap organisasi dengan berbagai alasan yang dapat menyebabkan fenomena tersebut.

Suatu komitmen organisasi merupakan sifat yang ada dalam diri seseorang kepada suatu organisasi yang mempunyai ikatan hubungan besar, kemauan serta juga tekad yang kuat dalam berkomitmen pada suatu organisasi, keyakinan yang besar serta kesediaan bekerja keras demi kepentingan organisasi, penerimaan sepenuhnya terhadap tujuan dan nilai organisasi (Pratiwi, 2019). Komitmen organisasi adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuannya dan juga tujuan organisasi (Ma'rufi & Anam, 2019). Menurut Quest (dalam Soedkijan, 2014) indikator perilaku komitmen dapat dilihat dari pertama, upaya penyesuaian diri yaitu dengan suatu cara agar cocok dengan organisasinya melaksanakan hal-hal yang diharapkan oleh pemimpin serta menghormati norma dan nilai yang ada dalam organisasi. Kedua, meneladani kesetiaan dengan menerima dan menghormati sesuatu hal yang dianggap penting oleh pemimpin, peduli pada citra organisasi dan juga bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut. Ketiga, mendukung secara aktif yaitu dengan bertindak menyesuaikan diri dengan visi dan misi organisasi dan mendukung visi misi memenuhi kebutuhan organisasi. Keempat melakukan pengorbanan pribadi (loyalitas) merupakan menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, dan juga mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi (AL Maqiyah, 2019).

Adapun faktor yang dapat berpengaruh dalam suatu komitmen organisasi adalah faktor pemikiran, faktor teman seikitar, faktor impian dan juga faktor ikatan emosional (Birohmatika, 2020). Dukungan dari teman atau yang bisa disebut *peer support* akan membantu seseorang untuk bertahan kepada beberapa stressor yang dia hadapi didalam organisasi dan juga meningkatkan *well-being* dari orang tersebut dengan melakukan support berupa dukungan emosional ataupun bantuan berupa sumber daya (Tamer & Dereli, 2014). Faktor dukungan dari rekan kerja tersebut yang berkorelasi dengan komitmen organisasi. Dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, kepedulian harga diri atau segala bentuk bantuan lainnya yang diterima dari orang lain atau kelompok (Resiliensi & Dan, 2021). Dukungan sosial ialah bentuk penerimaan dari individu maupun sekelompok terhadap individu yang lain sehingga individu yang menerima dukungan merasa bahwa dia disayangi, diperhatikan dan juga ditolong (Soetjningsih, 2022).

Penelitian terdahulu yang berjudul Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Anggota Dengan Komitmen Organisasi IMM UMS Ditinjau Dari Jenis Kelamin, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial rekan anggota dengan komitmen organisasi. Yang mana dukungan sosial rekan anggota berpengaruh sebesar 35% terhadap komitmen organisasi (Pratiwi, 2019).

Penelitian dengan judul Hubungan Dukungan Sosial Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Berorganisasi Mahasiswa aktivis menyatakan bahwa terdapat adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial terhadap komitmen organisasi mahasiswa aktivis. Dukungan sosial berpengaruh sebesar 48,8% terhadap komitmen berorganisasi (Birohmatika, 2020). Akan tetapi penelitian tersebut belum mengkaji tentang

komitmen organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan komitmen organisasi anggota IMM Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Dengan hipotesis “adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan komitmen organisasi anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Sidoarjo”.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan suatu proses menentukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin kita ketahui (Nurhayati & Nasution, 2022). Sedangkan penelitian ini bersifat korelasi atau hubungan, yang mana penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan mengukur koefisiensi atau signifikansi dengan menggunakan statistik (Nurhayati & Nasution, 2022). Populasi subjek penelitian ini 443 mahasiswa yang menjadi anggota organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) UMSIDA. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf sebanyak 210 mahasiswa anggota IMM UMSIDA. Adapun total keseluruhan untuk tiap kelompok komisariat yaitu komisariat Salahudin al Ayubbi sebanyak 29 orang, komisariat Pertanian sebanyak 44 orang, komisariat Ibnu Khaldun sebanyak 83 orang, komisariat Avicenna sebanyak 27 orang, komisariat Avicenna sebanyak 30 orang, komisariat Averroes sebanyak 62 orang, komisariat Ar-Razi sebanyak 38 orang, komisariat An-Nur sebanyak 35 orang, komisariat Al Khawirizmi sebanyak 79 orang, dan komisariat Al-Farabi sebanyak 51 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *propotional random sampling*. Metode *propotional random sampling* adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara membagi populasi kedalam beberapa kelompok strata yang telah ditentukan (Ogan et al., 2022). Alat ukur yang dipergunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini berjenis skala likert dengan validitas dan reliabilitas yang menggunakan tryout terpakai dalam penelitian sebelumnya. Adapun skala komitmen organisasi dengan nilai validitas aitem berkisar 0,317 sampai 0,593 dan nilai reliabilitas 0,804 dan skala dukungan sosial dengan validitas aitem bergerak dari 0,348 ke arah 0,696 dan nilai reliabilitas *cronbach's alpha* 0,923.

Penelitian ini memakai dua skala psikologi yaitu komitmen organisasi nmengadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yayang pada tahun 2019. Alat ukur komitmen organisasi ini mewakili 3 komitmen organisasi berdasarkan teori dari Allen dan Mayer anantara lain yaitu (1) Komitmen Afektif, (2) Komitmen Normatif, (3) Komitmen Kontinuan. Adapun alat ukur aspek dukungan sosial mengadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Annisa pada tahun 2018 terdiri dari empat aspek menurut teori Sarafino yaitu (1) Dukungan instrumental (2) Dukungan penghargaan, (3) Dukungan informatif (4) Dukungan emosional. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik dengan menggunakan korelasi *product moment*. Korelasi *product moment* digunakan

untuk menentukan koefisien korelasi validitas suatu instrumen (Haq, 2022). Proses analisis ini menggunakan perhitungan statistik komputer dengan *software* JASP.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Data demografi dari sampel penelitian dengan total 210 anggota organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Sidoarjo dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan asal komisariat. Adapun untuk jenis kelamin laki-laki terdiri atas 91 sampel dan jenis kelamin Perempuan terdiri atas 119 sampel. Selanjutnya kategori usia dibagi menjadi 22 tahun keatas sebanyak 5 sampel, lalu usia 22 tahun sebanyak 20 tahun, usia 21 tahun sebanyak 66 tahun, selanjutnya usia 20 tahun sebanyak 74 sampel, dan yang terakhir 19 tahun sebanyak 45 sampel. Adapun kategorisasi berdasarkan komisariat adalah sampel yang berasal dari komisariat Salahudin Al Ayubbi sebanyak 18 orang, selanjutnya dari komisariat pertanian sebanyak 24 orang, selanjutnya komisariat Ibnu Khaldun sebanyak 16 orang, lalu Avicenna sebanyak 27 orang, lalu averroes sebanyak 29 orang, lalu ar razi sebanyak 24 orang, selanjutnya An nur sebanyak 27 orang, lalu Al-Khawarizmi sebanyak 25 orang dan Al-Farabi sebanyak 20 orang. Berikut adalah tabel demografi sampel penelitian yang telah didapatkan.

Tabel 1. Data Demografi

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	91
Perempuan	119
Total	210
Usia	Jumlah
22 Tahun Keatas	5
22 Tahun	20
21 Tahun	66
20 Tahun	74
19 Tahun	45
Total	210
Asal Komisariat	Jumlah
Salahudin Al Ayubbi	18
Pertanian	24
Ibnu Khaldun	16
Avicenna	27
Averroes	29
Ar Razi	24
An Nur	27
Al Khawarizmi	25
Al Farabi	20

Total	210
-------	-----

### Uji Asumsi

Bedasarkan uji asumsi yang dilakukan, ditemukan bahwa distribusi data tidak normal. Nilai signifikansi uji *Shapiro Wilk* menunjukkan bahwa secara statistik data tidak terdistribusi secara normal.

**Tabel 2.** Uji normalitas Shapiro-Wilk

Variabel	P-Value	Keterangan
Dukungan Sosial	<.001	Tidak Normal
Komitmen Organisasi	<.001	Tidak Normal

Selanjutnya dilakukan uji Linearitas untuk mengukur linearitas antar kedua variabel. Hasil uji Linearitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.** Uji Linearitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Linearity	41196,387	1	41196,387	442,301	0,000
Deviation from Linearity	9493,557	38	249,830	2,682	0,000

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel dukungan sosial dan komitmen organisasi dengan nilai *linearity sig*=0,000. Hasil ini menandakan bahwa uji asumsi linearitas dapat terpenuhi. Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah dilakukan, dapat ditentukan bahwa data penelitian tidak terdistribusi normal sehingga analisa data selanjutnya menggunakan *spearman rank correlation* untuk melakukan uji korelasi antara variabel dukungan sosial dengan komitmen organisasi.

### Uji Hipoteis

Bedasarkan hasil uji analisa korelasi *spearman rank correlation*, terdapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara anantara variabel dukungan sosial dan variabel komitmen organisasi ( $\rho=0,747$ ,  $p<0,001$ ). Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkatan dukungan sosial seseorang, maka akan semakin tinggi pula tingkatan tingkatan komitmen organisasi dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji analisa data maka hipotesa penelitian ini terbukti benar dan dapat diterima. Uji analisis korelasi non parametrik *Spearman Rank Correlation* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.** Uji Korelasi Non-Parametric Spearman

Analisa		Spearman's Rho	p-Value
Dukungan Organisasi	Sosial-Komitmen	0,747	<.001

Selanjutnya setelah mengetahui adanya hubungan antara variabel dukungan sosial dengan variabel komitmen organisasi, selanjutnya dilakukan uji untuk menentukan sumbangan efektif yang di berikan dukungan sosial pada komitmen organisasi. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai sumbangan efektif yang diberikan dukungan sosial kepada komitmen organisasi berdasarkan nilai *R Square* adalah 61.9%. Adapun sebanyak 38,1% fenomena komitmen organisasi dijelaskan oleh variabel lain selain dukungan sosial. Berikut tabel sumbangan efektif yang didapatkan:

**Tabel 5.** Tabel Uji Sumbangan Efektif

R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
.787a	.619	.617		11.035

Bedasarkan hasil uji analisa yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yaitu ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan komitmen organisasi terbukti benar. Hasil yang tertera tersebut menandakan hipotesis dari penelitian ini dapat diterima.

## Pembahasan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani et al [20] pada tahun 2022 yang meneliti hubungan dukungan sosial dengan komitmen organisasi pada Wanita berkarir. Hasil nilai koefisien regresi 0,396 dengan nilai  $p < .001$ , sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan kepada komitmen organisasi. Penelitian lain juga dilakukan oleh Rahmawati pada tahun 2022 dengan populasi karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan komitmen organisasi dengan skor  $r = 0,289$  dan  $p < 0,009$ . Hasil penelitian ini dan juga didukung penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara positif kepada komitmen organisasi.

Hal ini dapat dijelaskan oleh argument yang diberikan oleh Tuna dan Aslan (2018) yang menjelaskan bahwa tingkatan komitmen organisasi seseorang akan berkorespondensi dengan nilai yang dianut oleh organisasi tersebut dan juga apakah kebutuhan dari anggota tersebut telah terpenuhi ataukah belum. Kepenuhan dari anggota organisasi salah satunya adalah interaksi sosial, dimana ketika seseorang merasa didukung secara sosial, disukai dan merasa dihargai didalam organisasi akan mengarah pada kepuasan dan motivasi untuk bekerja, dimana selanjutnya membuat seseorang lebih produktif dan lebih loyal kepada

organisasi dan pekerjaan yang dia lakukan (Gider, 2010; Korkmaz, 2011). Hal ini menandakan kondisi organisasi IMM Sidoarjo akan sangat dipengaruhi oleh kepedulian sesama anggota dalam memenuhi kebutuhan interaksi sosialnya dan sekaligus menumbuhkan perasaan dihargai didalam organisasi.

Dukungan sosial juga merupakan perilaku mendukung yang ditunjukkan oleh jaringan sosial yang dimiliki oleh anggota organisasi yang dapat menginspirasi anggota tersebut untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi (Hutahayan, 2020). Jaringan sosial tersebut dapat berasal dari kolega, teman, atasan, anggota keluarga atau pihak-pihak lainnya. Jaringan sosial didunia organisasi atau kerja yang memberikan dukungan yang cukup, akan memberikan kepada performa kerja dari anggota organisasi tersebut. Yang et al (2015) juga mengatakan bahwa anggota organisasi yang merasa memiliki rekan kerja dan atasan yang reliabel akan berkomitmen lebih kepada organisasi dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar lebih produktif, bahkan disaat krisis dan tidak menyenangkan. Hal ini menandakan bahwa anggota anggota dari organisasi IMM akan sangat berharap bahwa pimpinan yang lebih senior dan juga rekan sejawatnya dapat diandalkan, dan memberikan dukungan yang cukup baik dibidang organisasi ataupun dibidang yang lebih personal jika memungkinkan. Kebutuhan-kebutuhan sosial ini yang akan menjadi salah satu hal yang membawa seorang kader untuk menjadi loyal kepada organisasinya. Jaringan sosial yang dimiliki anggota kader diorganisasinya akan sangat memengaruhi komitmen yang dimiliki anggota tersebut terhadap organisasi IMM.

Meyer dan Allen (1997) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri atas 3 komponen, diantaranya adalah *affective*, *continuous*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* diartikan sebagai kelekatan secara emosional yang dimiliki oleh anggota atau karyawan kepada organisasi atau perusahaan, selanjutnya *Normative commitment* merupakan kelekatan yang berhubungan dengan etika personal, moral dan ideologi, dan *Continuous commitment* diartikan sebagai keberlangsungan anggota dan prospek seperti apa yang akan terjadi apabila seorang anggota atau karyawan melanjutkan atau memutuskan untuk berhenti dari organisasi tersebut. Bodrejeu et al (2019) mengemukakan bahwa secara global komitmen organisasi salah satunya dipengaruhi oleh *organizational support*. Hal ini sejalan dengan teori 3 komitmen organisasi dimana ketika seseorang didukung oleh jaringan sosial yang dia miliki ditempat kerja, maka *affective commitment* yang berhubungan persepsi emosional anggota akan semakin meningkat, yang selanjutnya akan meningkatkan komitmen dari orang tersebut untuk konsisten berkontribusi dalam organisasi. Hubungan antara dukungan sosial dan komitmen afektif juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Hanim et al (2022) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berhubungan positif dengan komitmen afektif dan menjelaskan bahwa hubungan tersebut terjadi sebagai proses timbal balik pertukaran sosial.

Dukungan sosial juga dikatakan akan menurunkan tingkat stress, burnout, dan juga tekanan lainnya yang dirasakan seseorang ketika mengerjakan sebuah tugas yang diberikan oleh organisasi atau sebuah perusahaan (Asif & Naz, 2021). Hal ini menandakan bahwa dukungan sosial yang didapatkan oleh anggota organisasi akan meminimalisir kemungkinan anggota tersebut untuk tidak aktif mengikuti organisasi dengan alasan stress,

kelelahan, dan tekanan yang disebabkan oleh tugas yang didapatkan ketika mendapatkan tugas dari organisasi. Hal ini juga dapat meminimalisir keluarnya anggota dari sebuah organisasi dan menjaga organisasi agar tidak kekurangan sumber daya manusia. Eisenberg mengatakan bahwa salah satu faktor utama seseorang memiliki *turnover intention* atau berniat untuk keluar dari organisasi adalah karena rendahnya dukungan yang didapatkan dari organisasi (*perceived organizational support*), dan rendahnya dukungan yang didapatkan dari atasan (*perceived supervisor support*) (Fazio et al., 2017). Kedua variabel tersebut dapat sangat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang dan juga *turnover intention* dari anggota organisasi.

Adapun beberapa faktor lain yang dapat menjelaskan komitmen seseorang terhadap organisasi diantaranya adalah *compliance* atau dorongan untuk mengejar beberapa *reward extrinsic*, faktor identifikasi atau keinginan untuk menjadi bagian dari sebuah kelompok atau komunitas, dan kesamaan nilai yang dianut organisasi dan juga seseorang tersebut (Sowmya, 2010). Adapun faktor lain seperti pengembangan kemampuan kepemimpinan dari pengurus organisasi, *mentoring*, dan *job autonomy* dapat juga menjelaskan fenomena komitmen organisasi (Bodjrenou et al., 2019).

Keterbatasan penelitian ini adalah penggunaan metode survei online dan juga langsung yang dapat menyebabkan bias penelitian. Keterbatasan Penelitian ini hanya melibatkan 1 variabel saja untuk menjelaskan variabel komitmen organisasi. Adapun masih banyak variabel lain yang dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi.

## Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara dukungan sosial dengan komitmen organisasi ( $\rho=0,747$ ,  $0<.001$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkatan komitmen organisasi dari orang tersebut. Hasil penelitian tersebut juga membuktikan bahwa hipotesa penelitian terbukti benar sehingga hipotesa dapat diterima.

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk mendorong Organisasi Ikatan Mahasiswa Sidoarjo untuk meningkatkan dukungan sosial dan mempererat hubungan antar seluruh jajaran structural. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk bagi organisasi untuk menciptakan program kerja yang berfokus untuk meningkatkan kerekatan anggota, dengan tujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi dari para anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Sidoarjo.

Manfaat Teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan pemahaman terkait perilaku anggota organisasi terhadap organisasinya. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian terkait di masa yang akan datang.

## Ucapan Terima Kasih

Terima kasih banyak kepada kawan – kawan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Sidoarjo telah berkenan memberikan kesempatan bagi saya sebagai peneliti untuk

mengambil data kepada anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Sidoarjo. Serta kepada seluruh Pimpinan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Sidoarjo telah memberikan bantuan dan kemudahan selama pengambilan data.

### Daftar Pustaka

- AL Maqiyah, Y. (2019). Hubungan Antara Adversity Quotient dengan Komitmen Organisasi UKM Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*.
- Annisa, A. R. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kebahagiaan Siswa Rantau Madrasah Aliyah Bilingual Kota Batu. *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*.
- Ariany, V., Naipospos, N. Y., Tanjung, I. S., & Sariyanto, S. (2022). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Wanita Karier di Kantor Gubernur Sumatera Utara. *Jesya*, 5(2), 2345–2353. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.851>
- Asif, M., & Naz, A. (2021). Moderating Effect of Social Support Demands and Organizational Commitment. *Vol. 20(3)*, 1717–1724.
- Birohmatika, C. (2020). Hubungan Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Berorganisasi Mahasiswa Aktivistis.
- Bodjrenou, K., Xu, M., & Bomboma, K. (2019). Antecedents of Organizational Commitment: A Review of Personal and Organizational Factors. *Open Journal of Social Sciences*, 7(5), 276–289.
- Dan, P., Ari, S. A.-Z., & Pekawinan, A. (2011). Bab II. *Vol. 9*, 22–52.
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The Role of Affective Commitment in the Relationship between Social Support and Turnover Intention. *Management Decision*, 55(3), 512–525.
- Gider, O. (2010). A Study Based on Levels of Organizational Commitment, Organizational Trust and Job Satisfaction of Personnel at Training and Research Hospitals. *Management*, 21(65), 81–105.
- Hanggardewa, A. A. (2018). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Periode 2017. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3), 1.
- Hanim, T. R., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2022). Dukungan Sosial dan Komitmen Afektif Peran Mediasi Modal Psikologi. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(4), 299–310.
- Haq, V. A. (2022). Menguji Validitas dan Reliabilitas Pada Mata Pelajaran Al Qur'an Hadits Menggunakan Korelasi Produk Momen Spearman Brown. *An-Nawwa: Jurnal Studi Islam*, 4(1), 11–24. <https://doi.org/10.37758/annawa.v4i1.419>
- Hutahayan, B. (2020). Work: Covenant, Social Support and Their Impacts on Multiple Performance Outcomes. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 417–433. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2019-1811>

- Indarti, S., & Anidar. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3), 357–376.
- Korkmaz, M. (2011). The Effects of Organizational Climate and Organizational Health on Organizational Commitment in Primary Schools. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17(1), 117–139.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443–445.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Nurhayati, & Nasution, J. S. (2022). Hubungan Antara Motivasi Belajar dan Minat Belajar Terhadap Hasil Belajar Bahasa Arab Pada Siswa Kelas VIII SMPIT Fajar Ilahi Batam. *Jurnal AS-SAID*, 2(1), 100–115.
- Ogan, K., Ilir, K., Komering, O., & Regency, I. (2022). Marketing Efficiency and Profit Analysis Red Chili (*Capsicum Annum L.*). 105–111.
- Pratiwi, R. (2019). Hubungan antara Dukungan Sosial Rekan Anggota dengan Komitmen Organisasi IMM UMS Ditinjau dari Jenis Kelamin. *Vol. 1*, 1–16.
- Rahmawati, S. (2022). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. Retrieved from <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/21330>
- Resiliensi, H., & Dan, A. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Angkatan 2015 dan 2016 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Soedkijan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sowmya, K. R. (2010). Factors Influencing Organizational Commitment of Banking Sector Employees. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 1(1), 19–25.
- Sukasih, L. G. R., & Astiti, D. P. (2019). Peran Motivasi Berprestasi dalam Organisasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Organisasi Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, Edisi Khusus, 111–122. Retrieved from <https://ocs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/52509>
- Sukmawati, A., & Rafni, A. (2020). Peran Organisasi Kepemudaan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dalam Melaksanakan Pendidikan Politik Bagi Pemuda di Kota Padang. *Jurnal Civic Education*, 3(2), 191–199. <https://doi.org/10.24036/jce.v3i2.349>
- Tamer, I., & Dereli, B. (2014). The Relationship between Interpersonal Trust, Peer Support and Organizational Commitment. *Öneri Dergisi*, 11(42), 175–196.
- TNI-AD, R. D. K., N., C., & Soetjningsih, C. H. (2022). 1, 2. *Vol. 2(4)*, 1401–1410.
- Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11, 31–37. Retrieved from <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17742>

- 
- Tuna, S. K., & Aslan, H. (2018). The Relationship between Perceived Social Support and Organizational Commitment Levels of Primary and Secondary School Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 6(5), 983–993. <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060519>
- Yang, T., et al. (2015). Effects of Co-worker and Supervisor Support on Job Stress and Presenteeism in an Aging Workforce: A Structural Equation Modelling Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph13010072>
- Yuliani, T., & Komalasari, S. (2019). Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi. *Vol.* 7(1), 76–91. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.2665>