

Anteseden Komitmen Organisasi di Amal Usaha Pendidikan Muhammadiyah

Muhammad Fath Mashuri, Ahmad Sulaiman

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
email: fathmashuri@umm.ac.id

Abstrak

Artikel INFO

Diterima: 18 April 2022
Direvisi: 12 May 2022
Disetujui: 11 Juli 2022

DOI:
<http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.16704>

Studi sebelumnya menemukan empat faktor pembentuk komitmen, yaitu religiusitas, organisasional, interpersonal, dan intrapersonal pada karyawan di amal usaha Muhammadiyah (AUM) bidang pendidikan. Namun ada beberapa keterbatasan pada penelitian tersebut, 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; (2) belum mampu memposisikan derajat pengaruh pada setiap anteseden terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan studi lanjutan melalui pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang lebih besar dan beragam secara letak geografis. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang lebih kompleks dari penelitian sebelumnya dalam pemetaan konsep komitmen organisasi di amal usaha Muhammadiyah bidang pendidikan, serta orientasi pelatihan dan peningkatan komitmen organisasi yang merujuk pada evidence based. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan/guru/dosen di amal usaha Muhammadiyah bidang pendidikan di seluruh Indonesia yang berjumlah 790 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gender, tingkat pendidikan, serta aspek psikologis (organisasional, religiusitas, interpersonal, dan intrapersonal) memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pada pekerja di Amal Usaha Muhammadiyah bidang pendidikan. Adapun besaran kontribusi dari keseluruhan variabel tersebut adalah 16.9% terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Atribut Psikologis; Gender, Komitmen Organisasi; Muhammadiyah; Pendidikan

The Antecedents of Organizational Commitment in Muhammadiyah's Philanthropy Movement in Education

Abstract

Previous studies found four factors that form commitment: religiosity, organizational, interpersonal, and intrapersonal among employees at Muhammadiyah's philanthropy movement in education. However, there are some limitations to this research. (1) The generalization of the research results due to the bottom-up factor exploration stage in the previous study using more qualitative approaches, so it is considered less methodologically robust; (2) Has not been able to position the degree of influence on each antecedent to *organizational commitment*. Therefore, researchers will carry out further studies through a quantitative approach with more samples and geographically diverse samples. The results of this study are expected to provide benefits that are more complex than previous research in mapping the concept of *organizational commitment* in Muhammadiyah's philanthropy movement in education and training orientation and increasing *organizational commitment*, which refers to evidence-based. This study uses a quantitative method, with the subjects in this study being employees/teachers/lecturers at Muhammadiyah charities in the education sector throughout Indonesia, amounting to 790 samples. This study indicates that gender, level of education, and psychological aspects (organizational, religiosity, interpersonal, and intrapersonal) influence *organizational commitment* to workers at Muhammadiyah's philanthropy movement in education. The total contribution of these variables is 16.9% to *organizational commitment*.

Keywords: Education; Gender; Muhammadiyah; Psychological Attributes

Pendahuluan

Muhammadiyah telah lama mengetahui permasalahan kesenjangan sistem dan kualitas pendidikan di Indonesia (Nashir, 2010; Qodir, 2008). Hal inilah yang menjadi dasar Pendirian amal-amal usaha Muhammadiyah dalam bidang pendidikan di seluruh penjuru Nusantara, serta menempatkannya sebagai fokus utama dakwah Muhammadiyah. Komitmen Muhammadiyah yang begitu besar terhadap pendidikan dapat tercermin dalam jumlah lembaga pendidikan yang mereka miliki. Berdasar data yang dihimpun di laman Muhammadiyah (Ali, 2016), secara total Muhammadiyah memiliki 10523 lembaga pendidikan yang tersebar diseluruh penjuru nusantara. Lembaga-lembaga pendidikan itu antara lain sekolah luar biasa, pesantren, sekolah dasar dan menengah, taman kanak-kanak, hingga perguruan tinggi. Jumlah ini setara dengan 91% dari total amal usaha Muhammadiyah dan melampaui akumulasi dari amal usaha Muhammadiyah lain dalam bidang sosial dan ekonomi.

Berbeda dengan di lembaga lain, berkerja di Muhammadiyah seyogyanya diiringi dengan nilai-nilai spiritual. Nilai-nilai spiritual itu adalah bentuk respon Muhammadiyah secara ideologis terhadap nilai-nilai bekerja yang sekuler. Di kampus-kampus Muhammadiyah misalnya, dikenal Catur Dharma (i.e. penelitian, pengajaran, pengabdian dan kemuhammadiyahahan) (Hafid & Fajariani, 2019). Dosen dan karyawan di kampus Muhammadiyah idealnya selain melaksanakan tugas sebagai dosen, mereka mesti menjadi teladan yang menjalankan seluruh perintah agama, dan memberi sumbangsih di organisasi Muhammadiyah/Aisyiyah. Pula, mengingat Kampus sebagai lahan dakwah, tak jarang dosen ataupun karyawan Muhammadiyah perlu ikhlas menerima gaji yang dibawah upah standar (Ali, 2017). Semua itu dilakukan karena bekerja di Muhammadiyah tidak semata mengharap

imbalan materi yang sifatnya duniawi, namun juga orientasi kepada kehidupan sesudah mati. Inilah yang menjadi alasan para pekerja bertahan dan menjaga stabilitas amal usaha tempat mereka bekerja, serta menghidupi persyarikatan Muhammadiyah sepanjang hayat. Meskipun pada sisi yang lain mereka juga menghadapi tekanan ekonomi yang begitu kuat (Sonedi, 2013), serta ambiguitas antara logika neoliberal yang serba untung-rugi dengan spirit keislaman dan kemuhammadiyahahan yang memosisikan bekerja sebagai ladang amal (Mulya, 2016; Sadeli 2012).

Studi sebelumnya menyebutkan bahwa mayoritas intensi para pekerja berkomitmen di amal usaha Muhammadiyah berada pada level cukup tinggi (Mashuri & Sulaiman, 2021). Melalui pendekatan *indigenous psychology* studi tersebut juga 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. Hasil ini tentu berbeda jika merujuk pada berbagai literatur *organizational commitment* lainnya yang menempatkan faktor organisasi, kepribadian, motif personal sebagai anteseden utama (Bodjrenou et al., 2019; Fu et al., 2020; Lok & Crawford, 2001; Spanuth & Wald, 2017). Beberapa studi meta analisis pada dasarnya telah menjelaskan bahwa anteseden komitmen organisasi sangat bervariasi dan cenderung tidak konsisten. Kontekstualisasi dan basis organisasi menjadi penyebab atas kondisi tersebut (Graham & Nafukho, 2010; Jabri & Ghazzawi, 2019).

Organizational commitment dapat dipahami sebagai sebuah intensi dan perilaku individu untuk menjalankan kewajiban organisasional secara optimal, serta berupaya menjaga stabilitas organisasi dalam kondisi apapun. Lebih lanjut dijelaskan bahwa individu/

karyawan yang memiliki *organizational commitment* cenderung memiliki kesediaan memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk menjadikan organisasi mereka berdaya saing serta terjaga eksistensinya (Meyer & Herscovitch, 2001). Perspektif *organizational commitment* menjelaskan bahwa seorang karyawan berkomitmen dengan tiga cara/ alasan yang berbeda/terdikotomi, atau merupakan akumulasi dari tiga alasan tersebut secara simultan, yaitu *normative organizational commitment*, *continuance organizational commitment*, dan *affective organizational commitment* (Bodjrenou et al., 2019; Fu et al., 2020; Graham & Nafukho, 2010; Jabri & Ghazzawi, 2019; Lok & Crawford, 2001; Meyer & Herscovitch, 2001; Spanuth & Wald, 2017).

Sebelumnya, peneliti telah melakukan studi eksplorasi anteseden komitmen organisasi pada pekerja di amal usaha Muhammadiyah bidang pendidikan dan menemukan empat faktor pembentuk komitmen, yaitu religiusitas, organisasional, interpersonal, dan intrapersonal. Pertama, faktor religiusitas menekankan pada komitmen organisasi yang dilandasi oleh nilai-nilai keagamaan (Mashuri & Sulaiman, 2021). Individu yang berkomitmen pada faktor ini cenderung berkomitmen dikarenakan organisasi telah memfasilitasi peningkatan perilaku dan dimensi religiusitas pada diri mereka. Kedua, faktor organisasional merupakan kondisi internal amal usaha Muhammadiyah yang menstimulasi intensi karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi, yaitu kemapanan organisasi, identitas organisasi, kohesivitas kelompok, visi yang progresif, personal development, serta kaderisasi dan regenerasi. Faktor ini terdiri dari dimensi ideologis, intelektual, ritual, dan pengalaman. Ketiga, faktor interpersonal yang merepresentasikan adanya resiprositas positif dalam relasi sosial pada amal usaha Muhammadiyah sehingga memberikan dampak bertahannya individu di dalam organisasi. Ke-empat, faktor intrapersonal

yang menjelaskan bahwa individu yang memilih berkomitmen terhadap organisasi dikarenakan sikap filantropi secara personal, kepedulian terhadap organisasi, serta merasa bahwa organisasi telah membantu meningkatkan *self-esteem* mereka.

Kajian tentang komitmen organisasi di Indonesia sendiri sudah cukup melimpah, namun mayoritas berada pada konteks *profit organization*, sehingga hal tersebut belum menggambarkan organisasi keislaman yang spesifik seperti yang ada pada penelitian ini (Adhan et al., 2020; Andika, 2018; Muis et al., 2018; Nasution, 2017; Purwanto et al., 2021; Ramli & Yudhistira, 2018). Sebelumnya, peneliti telah melakukan studi eksplorasi. Namun ada beberapa keterbatasan pada penelitian tersebut, 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; (2) belum mampu memposisikan derajat pengaruh pada setiap anteseden, termasuk di dalamnya faktor demografi terhadap komitmen organisasi.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah menguji aspek demografis (jenis kelamin dan tingkat pendidikan), serta atribut psikologis dari komitmen organisasi di Amal Usaha Muhammadiyah (organisasional, religiusitas, interpersonal, dan intrapersonal). Peneliti menilai ada korelasi antara faktor demografis tersebut dan atribut psikologis yang disebut di atas terhadap komitmen organisasi pekerja di amal usaha Muhammadiyah bidang pendidikan. Pada studi lanjutan ini, peneliti akan menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang lebih besar dengan kondisi sebaran geografis sampel yang lebih bervariasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang lebih kompleks dari penelitian sebelumnya dalam pemetaan konsep komitmen organisasi di amal usaha Muhammadiyah bidang pendidikan, serta

orientasi pelatihan dan peningkatan komitmen organisasi yang merujuk pada *evidence based*.

Metode

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melihat pengaruh faktor-faktor pembentuk *organizational commitment* pada pekerja di amal usaha Muhammadiyah yang telah ditemukan pada studi eksplorasi sebelumnya (Mashuri & Sulaiman, 2021). Pertama, peneliti akan menguji variabel dari atribut demografis, yaitu jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Variabel selanjutnya adalah atribut psikologis pembentuk *organizational commitment* yang telah ditemukan pada studi sebelumnya, yaitu faktor religiusitas, organisasional, interpersonal, dan intrapersonal.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah individu yang sedang bekerja pada amal usaha pendidikan Muhammadiyah di seluruh Indonesia dan bersedia untuk mengisi kuesioner yang diberikan. *Convenience sampling* digunakan sebagai teknik pengambilan data pada partisipan di seluruh Indonesia. Sosiodemografis partisipan terdiri dari jenis kelamin dan jenjang pendidikan. Peneliti mendapatkan sebanyak 790 partisipan dengan mengandalkan jejaring dan relasi persyarikatan Muhammadiyah di berbagai amal usaha Muhammadiyah di seluruh Indonesia. Selain itu, setiap partisipan juga telah diminta persetujuannya untuk mengisi instrumen penelitian yang didistribusikan secara daring menggunakan platform *Google form* melalui berbagai sosial media. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji regresi berganda.

Tabel 1. Karakteristik Partisipan Penelitian

| Karakteristik | Jumlah (N) | Persentase (%) |
|----------------------|------------|----------------|
| Jenis Kelamin | | |
| 1. Laki-laki | 250 | 31.6 |
| 2. Perempuan | 540 | 68.4 |
| Pendidikan | | |
| 1. SD | 0 | 0 |
| 2. SMP | 4 | 0.5 |
| 3. SMA/SMK-Sederajat | 296 | 37.5 |
| 4. Diploma | 25 | 3.2 |
| 5. Sarjana | 339 | 42.9 |
| 6. Magister | 114 | 14.4 |
| 7. Doktoral | 12 | 1.5 |

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan beberapa skala/kuesioner sebagai instrumen penelitian, yaitu *organizational commitment questionnaire* yang disusun oleh Allen & Meyer, (1990). Skala tersebut tersusun atas tiga komponen, yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment* yang bersifat unidimensional,

serta telah diuji properti psikometrisnya oleh (Fauziah, 2018). Peneliti juga mengonstruksi instrumen lainnya yang merepresentasikan atribut psikologis, yaitu faktor religiusitas (17 aitem skala), organisasional (20 aitem), interpersonal (14), dan intrapersonal (8 aitem) dengan merujuk pada studi sebelumnya yang telah dilakukan. Skala tersebut kemudian diujicobakan dan dilihat validitas dan

reliabilitasnya. Berdasarkan hasil pengujian validitas didapatkan bahwa 59 aitem alat ukur untuk variabel pada atribut psikologis memiliki hasil koefisien inter-korelasi yang sudah dianggap memuaskan, yaitu di atas 0.30 (Azwar, 2008). Sementara hasil uji reliabilitas *alpha-Cronbach* adalah $\alpha = 0.875$. Berikut adalah contoh aitem dari beberapa atribut psikologis yang diteliti;

Saya meyakini dengan Bermuhammadiyah maka saya sedang menyiapkan tabungan di akhirat (faktor religiusitas)

Prinsip kerja di Muhammadiyah untuk berlomba-lomba dalam kebaikan membuat saya termotivasi untuk berkarya lebih baik (faktor organisasional).

Hasil

Hipotesis penelitian yang utama mengenai faktor religiusitas, organisasional, interpersonal, dan intrapersonal yang dinilai berpengaruh terhadap komitmen organisasi pekerja di Amal Usaha Muhammadiyah bidang pendidikan diuji dengan regresi linier berjenjang dimana skor komitmen organisasi dimasukkan sebagai variabel dependen dan variabel prediktor secara berurutan dimasukkan dalam dua blok yang disusun secara hierarkis. Blok model pertama yang dimasukkan ke dalam regresi berjenjang terdiri dari dua karakteristik demografis; yakni jenis kelamin (0 = perempuan, 1 = laki-laki), pendidikan (0 = non universitas, 1 = universitas) yang dikonversi menjadi variabel *dummy*. Blok model kedua dengan memasukkan skor skala dari karakteristik psikologis; faktor religiusitas, organisasional, interpersonal, dan intrapersonal yang pada studi sebelumnya melalui pendekatan *indigenous psychology* dinilai memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pekerja. Urutan variabel yang dimasukkan ke dalam model secara konseptual, dimulai dengan karakteristik demografis kemudian diikuti oleh karakteristik psikologis. Setiap variabel diuji signifikansi

menggunakan koefisien tidak terstandar (B) dan standar (β) dan setiap blok efektifnya (R^2) dan perubahan perhitungan varian (ΔR^2). Signifikansi statistik yang ditetapkan adalah $p < 0,05$.

Keterkaitan Karakteristik Demografis dan Karakteristik Psikologis terhadap Komitmen Organisasi Pekerja/Karyawan di Amal Usaha Muhammadiyah

Model pertama dari prediktor yang disertakan dalam regresi berjenjang terdiri dari karakteristik demografis (jenis kelamin dan jenjang pendidikan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ($F(5,784) = 8,38; p < 0,01$). Secara parsial, jenis kelamin dan jenjang pendidikan secara signifikan mampu memprediksi tingkat komitmen organisasi. Pada variabel jenis kelamin, komitmen organisasi di amal usaha muhammadiyah bidang pendidikan dinilai lebih mampu diprediksi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan dibandingkan laki-laki. Sementara pada jenjang pendidikan didapatkan hasil bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, apalagi mereka yang merupakan lulusan perguruan tinggi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan. Model pertama memprediksi sebesar 5,1% dari variabel komitmen organisasi.

Model kedua memasukkan karakteristik psikologis sebagai prediktor komitmen organisasi yaitu, faktor religiusitas, organisasional, interpersonal, dan intrapersonal. Secara simultan, karakteristik psikologis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ($F(11,778) = 14,42; p < 0,01$). Model kedua memberikan tambahan kontribusi sebesar 11,9% untuk variasi yang dapat menjelaskan komitmen organisasi. Dengan demikian, model akhir 16,9% dari varian yang dapat menjelaskan komitmen organisasi.

Tabel 2. Koefisien regresi variabel demografis dan variabel psikologis terhadap Komitmen Organisasi Karyawan AUM Bidang Pendidikan

| Variabel | B | SE | β | t | R ² | ΔR^2 | ΔF |
|-----------------------|-------|------|---------|---------|----------------|--------------|------------|
| Model 1 | | | | | 0.051 | 0.051 | 8.3** |
| Jenis Kelamin | -1.71 | 0.30 | -0.20 | -5.75** | | | |
| Tingkat Pendidikan | 0.81 | 0.37 | 0.10 | 2.18** | | | |
| Model 2 | | | | | 0.169 | 0.119 | 18.5** |
| Faktor Religiusitas | 0.52 | 0.06 | 0.31 | 9.23** | | | |
| Faktor Organisasional | 0.64 | 0.09 | 0.27 | 7.23** | | | |
| Faktor Interpersonal | 0.12 | 0.04 | 0.12 | 2.78** | | | |
| Faktor Intrapersonal | 0.29 | 0.08 | 0.10 | 2.35** | | | |

**p<0.01

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa data demografi, seperti jenis kelamin dan tingkat pendidikan secara simultan mampu memprediksi komitmen organisasi pada pekerja di amal usaha Muhammadiyah bidang pendidikan dengan jumlah sumbangsih sebesar 5.1%. Jika dilihat secara parsial, studi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi lebih diprediksi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan daripada lelaki. Berdasarkan hal tersebut, studi longitudinal pada berbagai konteks organisasi mengungkapkan hasil yang bertentangan, bahwa terdapat kecenderungan laki-laki memiliki komitmen yang lebih tinggi daripada perempuan. Namun ketika menelaah pada atribut pekerjaannya, laki-laki cenderung lebih berkomitmen ketika organisasi menuntut pada atribut otonomi dan pemberian penghargaan atas kinerja yang optimal. Sehingga laki-laki cenderung melihat preferensi pekerjaan yang lebih menjanjikan. Sementara perempuan memiliki komitmen lebih tinggi ketika organisasi tempatnya bekerja berorientasi afiliasi sosial, pembinaan relasi, dan mengakomodasi ikatan kekeluargaan antar-karyawan (Bashir & Gani, 2020; Marsden et al., 1993). Penelitian tersebut cukup relevan dengan hasil yang didapatkan, mengingat orientasi bekerja di amal usaha Muhammadiyah cukup menekankan pada pembinaan kekeluargaan dalam lingkup

persyarikatan, kolektivisme yang cukup tinggi, serta stimulasi pada konsep *amar ma'ruf nahi munkar* pada lingkup keluarga.

Pada studi yang lain juga dijelaskan bahwa perempuan lebih mumpuni pada dimensi komitmen afektif dan normatif, yaitu pertimbangan keterikatan secara emosional dan internalisasi nilai-nilai dalam organisasi yang menjadikan seorang karyawan tetap berkomitmen terhadap organisasinya (Khalili & Asmawi, 2012; Sloan, 2017). Riset ini juga menunjukkan besarnya peran nilai-nilai keislaman yang diinternalisasi secara kognitif dan afektif oleh para pekerja perempuan di amal usaha Muhammadiyah bidang pendidikan, dan kemudian memberikan dampak terhadap komitmen mereka dalam bekerja. Sementara laki-laki memang memiliki porsi komitmen yang lebih besar pada dimensi *continuance commitment* (Promsri, 2018).

Lebih lanjut, studi ini juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi lebih mampu diprediksi oleh karyawan dengan lulusan perguruan tinggi. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan di amal usaha Muhammadiyah bidang pendidikan. Hasil ini berbeda dengan beberapa studi sebelumnya yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi lebih rendah;

dikarenakan kualifikasi akademik tersebut dapat meningkatkan kepercayaan dan harga diri mereka, sehingga turut mempengaruhi harapan sosial karyawan terhadap pekerjaan. Hal itu juga membuat mereka menginginkan lebih banyak kesempatan perkerjaan dan peningkatan karir (Bashir & Gani, 2020; Chen & Francesco, 2000). Perbedaan hasil studi ini menguatkan orientasi bekerja di Muhammadiyah tidak semata mengharapkan konsekuensi yang bersifat material, namun juga orientasi kepada bentuk-bentuk immaterial, seperti relasi, kesejahteraan psikologis, kebahagiaan, dan kehidupan setelah kematian (Ali, 2017; Hafid & Fajariani, 2019). Hal ini juga semakin menegaskan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi justru menjadikan karyawan mampu menginternalisasi keberadaan mereka di Muhammadiyah untuk tidak hanya aktualisasi diri secara personal melainkan mempertimbangkan kemaslahatan organisasi lebih panjang, juga terkait dengan sumbangsih mereka untuk umat dan bangsa yang lebih kompleks. Studi, dengan demikian dapat dijadikan dasar bahwa komitmen pada organisasi dengan basis keagamaan memiliki karakteristik yang spesifik dibandingkan organisasi konvensional pada umumnya.

Selanjutnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa atribut psikologis yang diteliti, yaitu religiusitas, organisasional, interpersonal, intrapersonal secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan; dengan nilai sumbangsih sebesar 11.9%. Dengan demikian, faktor demografi dan atribut psikologis jika dikalkulasikan memberikan kontribusi sebesar 16.9% terhadap komitmen organisasi karyawan di amal usaha Muhammadiyah bidang pendidikan. Angka tersebut dinilai masih cukup rendah. Artinya, masih terdapat 83.1% variabel-variabel lainnya yang mampu memprediksi derajat komitmen organisasi karyawan dalam konteks penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut yang tidak diteliti dan berpotensi memberikan pengaruh adalah

orientasi jangka panjang pengembangan organisasi di masa yang akan datang serta tipe kepribadian individu yang dinilai cukup menentukan komitmen organisasi (Bodjrenou et al., 2019; Fu et al., 2020; Lok & Crawford, 2001; Spanuth & Wald, 2017). Selain itu, pemberdayaan karyawan pada kegiatan yang bersifat konstruktif dan meningkatkan kompetensi mereka juga dinilai dapat menstimulasi tumbuhnya komitmen organisasi (Judeh et al., 2022). Beberapa studi juga menambahkan bahwa *emotional attachment*, *economic motivations*, dan tekanan secara normatif dalam lingkungan organisasi (Singh et al., 2022); terpenuhinya *organizational justice*, dala hal ini adalah serangkaian atribut-atribut keadilan dalam organisasi terhadap karyawan (Sun et al., 2022); serta tipe kepemimpinan, seperti *servant leadership* dan *resonant leadership* yang juga dinilai dapat memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi (Judeh et al., 2022; Li & Xie, 2022)

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa gender, tingkat pendidikan, serta atribut psikologis (organisasional, religiusitas, interpersonal, dan intrapersonal) memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pada pekerja di Amal Usaha Muhammadiyah bidang pendidikan. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal kepekaan terhadap karakteristik amal usaha Muhammadiyah pada setiap daerah yang juga dipengaruhi oleh faktor kultural.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa penting bagi amal usaha Muhammadiyah untuk memperhatikan variasi gender dan tingkat pendidikan serta internalisasi aspek psikologis; seperti religiusitas, keterampilan interpersonal, dan kecakapan intrapersonal yang menjadi atribut pribadi individu dalam proses rekrutmen, penempatan unit kerja, serta proses mutasi dan promosi. Selanjutnya, kajian lebih komprehensif sangat dibutuhkan

untuk pengembangan organisasi, dalam hal ini adalah persyarikatan Muhammadiyah, khususnya amal usaha Muhammadiyah yang bergerak di bidang pendidikan; dengan mengambil variabel/anteseden yang lebih beragam dan belum dikaji dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ali, M. (2016). Membedah tujuan pendidikan muhammadiyah. *Profetika: Jurnal Studi Islam*, 17(01), 43-56.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & ... (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi ...*. <https://www.ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/1654>
- Ali, M. (2017). Menyemai Guru Muhammadiyah Berkemajuan Di Sekolah Muhammadiyah. *Ishraqi*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.23917/ishraqi.v1i1.2891>
- Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera Medan. *Jumant*. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/209>
- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Correlates of Organisational Commitment Among University Teachers in India: An Empirical Investigation. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(1), 7–20. <https://doi.org/10.1177/2319510x19872632>
- 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>
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2000). Employee demography, organizational commitment, and turnover intentions in China: Do cultural differences matter? *Human Relations*, 53(6), 869–887. <https://doi.org/10.1177/0018726700536005>
- Fauziah, S. (2018). Uji Validitas Konstruk Instrumen Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 5(1). <https://doi.org/10.15408/jp3i.v5i1.9244>
- 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., & Fajariani, N. (2019). Hubungan Profesionalisme, Komitmen organisasi dan kinerja dosen pada STIE Muhammadiyah Mamuju. *Kinerja*, 16(1), 58–68. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Jabri, B. Al, & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment : A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(March), 78–119.
- Judeh, M., Al-Ghasawneh, J., Al-Zu'bi, H., & Ngah, A. H. (2022). Linking resonant leadership, psychological ownership, and organizational commitment: The mediating role of employee empowerment. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 153–163. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(1\).2022.14](https://doi.org/10.21511/ppm.20(1).2022.14)
- Khalili, A., & Asmawi, A. (2012). Appraising the Impact of Gender Differences on Organizational Commitment: Empirical Evidence from a Private SME in Iran.

- International Journal of Business and Management*, 7(5). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n5p100>
- Li, Y., & Xie, W. (2022). Linking change-oriented organizational citizenship behavior to turnover intention: Effects of servant leadership and career commitment. *Public Personnel Management*, 51(1), 3-23. doi:10.1177/0091026020985907
- 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/EUM00000000006302>
- Marsden, P. V., Kalleberg, A. L., & Cook, C. R. (1993). Gender Differences in Organizational Commitment: Influences of Work Positions and Family Roles. *Work and Occupations*, 20(3), 368–390. <https://doi.org/10.1177/0730888493020003005>
- Mashuri, M. F., & Sulaiman, A. (2021). Eksplorasi Komitmen Organisasi Karyawan pada Amal Usaha Pendidikan Muhammadiyah : Studi Indigenous Psychology. *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*, 4(1), 57–66. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jpib/article/view/11944>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. ... (*Jurnal Ekonomi Dan* <http://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/7>
- Mulya, T. W. (2016). Neoliberalism Within Psychology Higher Education in Indonesia: A Critical Analysis. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 32(1), 1–11. <https://doi.org/10.24123/aipj.v32i1.579>
- Nashir, H., & Si, M. (2010). Muhammadiyah gerakan pembaruan. Suara Muhammadiyah.
- N. Allen, & J. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. In *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*. core.ac.uk. <https://core.ac.uk/download/pdf/293654195.pdf>
- Promsri, C. (2018). Gender Differences in Organizational Commitment: A Case Study of Public Bank Employees in Thailand. *International Journal For Research In Business, Management And Accounting*, 4(3), 11–18.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & ... (2021). ... Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *JENIUS (Jurnal Ilmiah* <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/10454>
- Qodir, Z. (2008). Islam, Muhammadiyah dan Advokasi Kemiskinan. *Jurnal Fakultas Hukum UII*, 2(1), 133-144.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional* trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id. <https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewFile/3339/2833>
- Sadeli, M. (2012). Pergeseran kebijakan manajemen sekolah dari orientasi sosial ke orientasi profit (Kajian Sosiologis di SMA Muhammadiyah 1 Gresik Tahun 2010-2011) (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).

- Singh, J., Shukla, P., & Schlegelmilch, B. B. (2022). Desire, need, and obligation: Examining commitment to luxury brands in emerging markets. *International Business Review*, 31(3) doi:10.1016/j.ibusrev.2021.101947
- Sun, I. Y., Wu, Y., Otu, S. E., Aro, G. C., Akor, I. C., & Nnam, M. U. (2022). Linking organizational justice to organizational commitment among nigerian police officers. *Criminal Justice and Behavior*, 49(2), 220-238. doi:10.1177/00938548211036177
- Sloan, M. M. (2017). Gender Differences in Commitment to State Employment: The Role of Coworker Relationships. *Public Personnel Management*, 46(2), 170–187. <https://doi.org/10.1177/0091026017702612>
- 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>