

Hubungan antara Religiusitas dengan Komitmen Organisasi pada Organisasi Mahasiswa

The Relationship between Religiosity and Organizational Commitment in Student Organizations

Haikal Muhammad Al Ghifari*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: haikal.19115@mhs.unesa.ac.id

Yohana Wuri Satwika

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: yohanasatwika@unesa.ac.id

Abstrak

Organisasi mahasiswa yang bersifat *non-profit* sangat mengandalkan tenaga sukarela, sehingga seringkali menghadapi tantangan terkait komitmen keanggotaan. Idealnya, religiusitas dapat difungsikan sebagai jangkar moral internal untuk menggantikan peran insentif finansial demi menjaga loyalitas anggota. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tergabung dalam organisasi bernuansa religi tidak menjamin anggotanya berkomitmen sesuai dengan nilai integritas dan amanah dari agama itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasi pada mahasiswa pengurus organisasi. Penelitian kuantitatif ini menggunakan desain korelasi non-parametrik *Spearman's Rho*. Subjek penelitian berjumlah 80 fungsionaris aktif yang diperoleh melalui teknik *total sampling*. Instrumen penelitian menggunakan adaptasi skala *Centrality of Religiosity Scale* (CRS) dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi $r = 0,374$ dengan signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan pada tingkat kekuatan yang cukup. Religiusitas memberikan kontribusi sebesar 13,9% terhadap komitmen organisasi. Dimensi komitmen afektif menjadi yang paling dominan, sementara dimensi ideologi tidak berkorelasi secara signifikan. Religiusitas berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi, namun tidak dapat diandalkan sebagai satu-satunya faktor penentu. Organisasi perlu memperkuat praktik keagamaan kolektif untuk membangun ikatan afektif dan menginternalisasi nilai amanah agar mahasiswa memiliki tanggung jawab moral untuk bertahan.

Kata kunci : Komitmen organisasi; mahasiswa; organisasi mahasiswa; religiusitas

Abstract

Non-profit student organizations rely heavily on voluntary efforts, often facing challenges regarding member commitment. Ideally, religiosity can function as an internal moral anchor to substitute the role of financial incentives in maintaining member loyalty. However, field phenomena indicate that joining a faith-based organization does not guarantee its members will commit in accordance with the integrity and trustworthiness (amanah) values of the religion itself. This study aims to determine the relationship between religiosity and organizational commitment among active student organization members. This quantitative research employed a non-parametric Spearman's Rho correlational design. The subjects consisted of 80 active functionaries obtained through a total sampling technique. Data collection used the adapted Centrality of Religiosity Scale (CRS) and Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). Data analysis revealed a correlation coefficient of $r = 0.374$ with a significance of $p = 0.001$ ($p < 0.05$), indicating a positive and

significant relationship with moderate strength. Religiosity contributed 13.9% to organizational commitment. The affective commitment dimension was the most dominant, whereas the ideology dimension showed no significant correlation. Religiosity is significantly correlated with organizational commitment but cannot be solely relied upon as a single determining factor. Organizations need to strengthen collective religious practices to build affective bonds and internalize the value of amanah to foster students' moral responsibility to remain committed.

Keywords : Organizational commitment; university students; student organizations; religiosity

Article History	*corresponding author
Submitted : 18-04-2026 Final Revised : 05-08-2026 Accepted : 05-08-2026	This is an open access article under the CC-BY-SA license Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Organisasi mahasiswa merupakan wadah pengembangan kapasitas individu yang bersifat *non-profit*, sehingga anggotanya tidak mendapatkan imbalan materi atau gaji. Kondisi ini menyebabkan organisasi mahasiswa cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih rendah dibandingkan organisasi perusahaan (Wang, 2022). Mahasiswa pengurus organisasi saat ini mayoritas berada pada fase *emerging adulthood*, masa transisi antara remaja akhir dan dewasa awal yang ditandai dengan eksplorasi identitas, ketidakstabilan peran, dan fokus pada diri sendiri (Arnett, 2000). Ketidakstabilan ini sering kali memicu fenomena penurunan kontribusi atau perilaku *ghosting* di tengah tekanan akademik.

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas anggota untuk bersedia bertahan dan berupaya mewujudkan tujuan organisasi (Yusuf & Syarif, 2017). Menurut Meyer & Allen (1991), komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen kontinu (pertimbangan untung-rugi), dan komitmen normatif (kewajiban moral). Anggota yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja secara kolaboratif dan berdedikasi (Meyer & Herscovitch, 2001). Dalam organisasi mahasiswa, komitmen yang tinggi berdampak pada peningkatan *student engagement* (McCormick & Donohue, 2019) sehingga dapat mencegah fenomena "*mahasiswa numpang nama*".

Faktor internal seperti religiusitas memegang peranan krusial untuk memunculkan komitmen di tengah ketiadaan insentif finansial. Religiusitas merupakan sebuah komitmen religius yang mencakup aspek keyakinan, praktik, dan konsekuensi (Glock & Stark, 1974). Religiusitas pada mahasiswa berperan sebagai kompas moral dalam berperilaku di kampus. Namun, terdapat ketidaksesuaian di lapangan. Organisasi yang bernuansa keagamaan, bisa muncul anggota yang minim kontribusi, tidak loyal, dan kurang mempedulikan masalah organisasi, yang mana tidak sesuai dengan nilai-nilai luhur yang diajarkan agama. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan antara identitas keagamaan yang diyakini dengan perilaku organisasional nyata.

Temuan tersebut tidak sesuai dengan penelitian terdahulu seperti Mehdad & Iranpour (2014) dan Farrukh et al. (2016) yang menemukan adanya hubungan positif antara religiusitas dan komitmen organisasi pada subjek karyawan rumah sakit dan tenaga pendidik profesional. Namun, penelitian yang mengulas hubungan kedua variabel ini pada subjek mahasiswa masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengkaji secara mendalam hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasi, serta melihat dinamika antar dimensinya pada mahasiswa.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode hubungan kausal korelasional, yakni pengujian statistik untuk menemukan signifikansi hubungan antara variabel independen religiusitas dengan variabel dependen komitmen organisasi (Sugiyono, 2013). Melalui desain survei dengan teknik pengumpulan data primer yang melibatkan penyebaran kuesioner terstruktur kepada subjek penelitian. Proses ini mencakup langkah-langkah sistematis mulai dari perizinan, pelaksanaan uji coba instrumen (*try out*), hingga pengambilan data lapangan guna memberikan landasan empiris yang kuat dan memberikan konteks yang akurat bagi penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan mengidentifikasi skor jawaban responden berdasarkan skala psikologi yang telah divalidasi secara ilmiah. Pendekatan kuantitatif ini tidak hanya memberikan gambaran numerik mengenai keterkaitan antar variabel, tetapi juga membantu menguji hipotesis secara objektif serta menjelaskan dinamika komitmen dalam lingkup organisasi mahasiswa.

Sampel / Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa yang menjabat sebagai fungsionaris aktif di organisasi mahasiswa eksternal kampus di Universitas Negeri Surabaya periode 2022-2023, dengan total populasi sebanyak 126 individu. Peneliti berupaya melakukan pengambilan data menggunakan teknik *total sampling* (sensus), namun berdasarkan kriteria kelengkapan data, didapatkan sampel akhir sebanyak 80 responden (*response rate* 63,4%). Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel tersebut memiliki tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 6,7%, yang mana masih berada di bawah ambang batas maksimal toleransi penelitian sosial yaitu 10% (Sugiyono, 2013).

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan dua skala:

1. Skala Komitmen Organisasi: Adaptasi dari *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) oleh Meyer & Allen (1991). Terdiri dari 18 item valid dengan reliabilitas $\alpha=0,791$. Skala ini mengukur dimensi afektif, kontinu, dan normatif.
2. Skala Religiusitas: Adaptasi dari *Centrality of Religiosity Scale* (CRS) oleh Huber & Huber (2012). Terdiri dari 15 item valid dengan reliabilitas $\alpha=0,822$. Skala ini mengukur dimensi intelektual, ideologi, praktik publik, praktik privat, dan pengalaman keagamaan.

Analisis Data

Hasil uji normalitas menunjukkan variabel religiusitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,038 ($p<0,05$), yang berarti data tidak terdistribusi normal. Maka, analisis hipotesis dilakukan menggunakan statistik non-parametrik korelasi *Spearman's Rho* dengan bantuan program SPSS.

Hasil

1. Deskripsi Demografi dan Uji Beda

Penelitian ini juga melihat perbedaan tingkat komitmen organisasi dan religiusitas berdasarkan data demografi responden.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	N	Mean	Sig. Shapiro-Wilk	Sig. Homogenitas	Sig. Independent Samples Test
Komitmen Organisasi	Laki-laki	33	63.00	0.801	0.781	0.939
	Perempuan	47	63.13	0.585		
Religiusitas	Laki-laki	33	64.85	0.186	0.103	0.125
	Perempuan	47	66.64	0.360		

Berdasarkan uji *independent samples test*, nilai signifikansi untuk jenis kelamin adalah 0,939 (Komitmen Organisasi) dan 0,125 (Religiusitas), yang berarti $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara responden laki-laki dan perempuan terkait komitmen maupun religiusitasnya.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Berdasarkan Lama Kepengurusan

Variabel	Lama Kepengurusan	N	Mean	Sig. Shapiro-Wilk	Sig. Kruskal Wallis
Komitmen Organisasi	Kurang dari satu tahun	10	57.60	0.692	0.21
	Lebih dari satu tahun, kurang dari dua tahun	43	63.21	0.375	
	Lebih dari dua tahun	27	64.89	0.035	
Religiusitas	Kurang dari satu tahun	10	63.40	0.003	0.222
	Lebih dari satu tahun, kurang dari dua tahun	43	66.16	0.841	
	Lebih dari dua tahun	27	66.41	0.412	

Sedangkan pada uji beda Kruskal-Wallis berdasarkan lama kepengurusan, nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi adalah 0,035 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan berdasarkan lama kepengurusan. Mahasiswa yang masa jabatannya lebih dari dua tahun memiliki nilai komitmen tertinggi (64,89) dibandingkan dengan yang kurang dari satu tahun (57,60). Namun, lama kepengurusan tidak menunjukkan perbedaan signifikan pada tingkat religiusitas ($p = 0,412$).

2. Uji Hipotesis (Korelasi)

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Spearman

Correlations			
		Komitmen Organisasi	Religiusitas
Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	1	.374**
	Sig. (2-tailed)		0.001
	N	80	80
Religiusitas	Correlation Coefficient	.374**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	
	N	80	80

Hasil uji korelasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H1) diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan komitmen organisasi. Koefisien korelasi bernilai 0,374, yang mana menurut pedoman koefisien korelasi berada pada tingkat hubungan yang "cukup". Arah hubungan bernilai positif, yang berarti semakin tinggi religiusitas mahasiswa, semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,139 menunjukkan bahwa variabel religiusitas memberikan sumbangan efektif (koefisien determinasi) sebesar 13,9% terhadap komitmen organisasi, sementara 86,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

3. Korelasi Antar Dimensi

Tabel 4. Korelasi Komitmen Organisasi dengan Dimensi Religiusitas

Correlations		R1	R2	R3	R4	R5
Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.289**	-0.138	.360**	.245*	.327**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.222	0.001	0.028	0.003
	N	80	80	80	80	80

Tabel 5. Korelasi Religiusitas dengan Dimensi Komitmen Organisasi

Correlations		Komitmen Afektif	Komitmen Kontinu	Komitmen Normatif
Religiusitas	Correlation Coefficient	.321**	.268*	0.191
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.016	0.089
	N	80	80	80

Berdasarkan analisis korelasi antar dimensi, dimensi *public practice* dari religiusitas memiliki korelasi tertinggi dengan variabel komitmen organisasi dan korelasi yang sangat kuat dengan dimensi komitmen afektif. Menariknya, dimensi *ideology* pada religiusitas justru menunjukkan nilai korelasi negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada variabel komitmen organisasi, dimensi komitmen normatif juga tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan religiusitas secara keseluruhan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara religiusitas dengan komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa. Hal ini sejalan dengan penelitian Farrukh et al. (2016) dan Mehdad & Iranpour (2014) yang menyatakan religiusitas berkorelasi dengan komitmen organisasi. Meskipun penelitian ini menunjukkan hasil yang berkorelasi, kekuatan korelasinya berada pada taraf "cukup" dengan koefisien determinasi hanya sebesar 13,9%, sehingga pada komitmen organisasi pada mahasiswa lebih banyak ditentukan oleh faktor lain. Mahasiswa berada pada *fase emerging adulthood* yang cenderung mengutamakan eksplorasi identitas dan prioritas pribadi (Arnett, 2000). Karakteristik mahasiswa masih sangat dipengaruhi oleh iklim kelompoknya, beban tuntutan akademik, dan kepastian pengembangan *softskill* yang lebih bersifat pragmatis (Luan et al., 2020), sehingga dapat dipahami bahwa banyak faktor eksternal lain yang lebih berkorelasi dengan komitmen organisasi pada mahasiswa.

Dalam analisis korelasi antar dimensi, dimensi *ideology* tidak memiliki hubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Tingginya keyakinan ideologi yang tidak dibarengi dengan praktik konsisten menunjukkan indikasi orientasi religiusitas ekstrinsik, yakni apa yang diyakini secara ideologis belum tentu direpresentasi dalam praktik kehidupan sehari-hari (Allport & Ross, 1967). Mahasiswa mungkin berkomitmen dengan organisasi berbasis religi lebih karena motif sosial, status, atau mencari komunitas, dibandingkan karena internalisasi nilai agama secara mendalam (intrinsik). Religiusitas mereka belum terwujud dalam bentuk etika kerja atau komitmen normatif untuk menyelesaikan tugas organisasi.

Sebaliknya, dimensi *public practice* (kegiatan keagamaan kolektif) memiliki korelasi tertinggi dengan dimensi komitmen afektif (keterikatan emosional). Temuan ini didukung oleh McCormick & Donohue (2019) yang menyatakan bahwa pada organisasi sukarelawan, komitmen sangat bergantung pada dukungan sosial. Kegiatan keagamaan bersama (seperti kajian atau kegiatan sosial keagamaan) menciptakan interaksi sosial yang intens, sehingga memunculkan rasa kekeluargaan terhadap organisasi. Hal ini membuat mahasiswa bertahan bukan karena doktrin agama yang ketat, melainkan karena mereka merasa nyaman secara emosional dengan rekan-rekannya di organisasi tersebut.

Selain itu, hasil uji beda menunjukkan bahwa lama kepengurusan membedakan tingkat komitmen secara signifikan. Mahasiswa yang menjabat lebih dari dua tahun memiliki komitmen tertinggi. Hal ini sesuai dengan pandangan Steers & Porter (1983) bahwa pengalaman organisasi menentukan komitmen. Semakin lama mahasiswa berinvestasi waktu dan tenaga, semakin kuat komitmen kontinu mereka.

Berbeda dengan temuan Farrukh et al. (2016) pada subjek profesional (dosen/profesor) yang menunjukkan komitmen normatif (rasa wajib) tinggi, mahasiswa dalam penelitian ini menunjukkan nilai komitmen normatif terendah. Ketidakmatangan peran dan ketidakpastian rencana masa depan

membuat komitmen mahasiswa cenderung berlandaskan kenyamanan kelompok (afektif) dan bukan sekadar kewajiban moral.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara religiusitas dengan komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa. Jika religiusitas mahasiswa meningkat, maka komitmen organisasinya cenderung ikut meningkat. Namun, kekuatan hubungan tersebut berada pada taraf "cukup", dengan kontribusi religiusitas sebesar 13,9%. Dimensi praktik keagamaan secara publik (*public practice*) adalah faktor terkuat dalam membangun ikatan emosional (komitmen afektif) mahasiswa, sementara dimensi keyakinan (*ideology*) tidak memiliki dampak signifikan terhadap komitmen. Tingkat komitmen organisasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh lama waktu kepengurusan.

Saran

Hasil penelitian ini merekomendasikan organisasi mahasiswa (khususnya yang bernuansa religi) untuk tidak hanya berfokus pada indoktrinasi ideologi keagamaan, melainkan menerapkan pola *spiritual leadership*. Pemimpin organisasi perlu mengemas program kerja sebagai bentuk interaksi sosial-keagamaan yang inklusif (*public practice*) untuk memperkuat kenyamanan emosional anggota. Selain itu, perlu diadakan internalisasi salah satu nilai religius yakni amanah ke semua anggota organisasi, agar mahasiswa merasa bahwa kontribusi mereka adalah bagian dari berperilaku sesuai nilai-nilai religiusitas yang mereka yakini. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji 86,1% faktor lain yang memengaruhi komitmen, seperti dukungan sosial, kepemimpinan, atau beban akademik.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allport, G. W., & Ross, J. M. (1967). Personal religious orientation and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5(4), 432–443. <https://doi.org/10.1037/h0021212>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Farrukh, M., Wei Ying, C., & Abdallah Ahmed, N. O. (2016). Organizational commitment: Does religiosity matter? *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1239300>
- Glock, C. Y., & Stark, R. (1974). *American Piety: The Nature of Religious Commitment*. University of California Press.
- Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The Centrality of Religiosity Scale (CRS). *Religions*, 3(3), 710–724. <https://doi.org/10.3390/rel3030710>
- Luan, X., Song, H., & Kim, T. (2020). The influence of organizational culture and religiosity on organizational commitment. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1017–1026. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.1017>

- McCormick, L., & Donohue, R. (2019). Antecedents of volunteer commitment: A student-volunteer perspective. *Nonprofit Management and Leadership*, 29(4), 563–581. <https://doi.org/10.1002/nml.21345>
- Mehdad, A., & Iranpour, M. (2014). Relationship between religious beliefs, workplace happiness and organizational commitment. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 15(2), 562–568.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–321. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wang, R. (2022). Organizational commitment in the nonprofit sector and the underlying impact of stakeholders and organizational support. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33(3), 538–549. <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00336-8>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.