

HUBUNGAN ANTARA TANGGUNG JAWAB DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA MAHASISWA PENERIMA BEASISWA TAHFIDZ DALAM AKTIVITAS KEAGAMAAN DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

¹Qathrunnada Kamilia Firdaus*, ²Anisa Fitriani

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

*Corresponding Author:

qathrunnadak@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara tanggung jawab dan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa penerima beasiswa tahfidz di UNISSULA dari angkatan 2020 sampai 2023. Teknik pengambilan sampel menggunakan cluster random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 74 mahasiswa dan jumlah subjek penelitian sebanyak 163 mahasiswa beasiswa tahfidz. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu, skala tanggung jawab dengan 32 aitem yang memiliki koefisien reliabilitas menggunakan alpha Cronbach dengan nilai 0.913 dan skala komitmen organisasi dengan 36 aitem yang memiliki koefisien reliabilitas menggunakan alpha Cronbach sebesar 0.953. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara tanggung jawab dan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di UNISSULA. Berdasarkan hasil dari analisis spearman's rho $r_{xy} = 0.729$ dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.01$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara tanggung jawab dan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di UNISSULA. Semakin tinggi tanggung jawab maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya semakin rendah tanggung jawab maka semakin rendah pula komitmen organisasi mahasiswa penerima beasiswa tahfidz di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Kata Kunci: tanggung jawab, komitmen organisasi, mahasiswa beasiswa tahfidz

Abstract

This research was conducted to determine the relationship between responsibility and organizational commitment among students who receive Tahfidz scholarships in religious activities at the Sultan Agung Islamic University, Semarang. The population used in this research were students who received UNISSULA Tahfidz scholarships from 2020 to 2023. The sampling technique used cluster random sampling with a total sample of 74 students and the number of research subjects was 163 students who received Tahfidz scholarships. This research uses two measuring instruments, namely a 32-item responsibility scale which has a reliability coefficient using Cronbach's alpha with a value of 0.913 and a 36-item organizational commitment scale which has a reliability coefficient using Cronbach's alpha of 0.953. The hypothesis in this research is that there is a positive relationship between responsibility and organizational commitment among students who receive Tahfidz scholarships for religious activities at UNISSULA. Based on the analysis results of Spearman's rho $r_{xy} = 0.729$ with a significance value of $p = 0.000$ ($p < 0.01$), it shows that there is a very significant positive relationship between responsibility and organizational commitment among students who receive Tahfidz scholarships in religious activities at UNISSULA. The higher the responsibility, the higher the organizational commitment. On the other hand, the lower the responsibility, the lower the commitment of student organizations receiving Tahfidz scholarships at the Sultan Agung Islamic University, Semarang.

Key words: responsibility, organizational commitment, tahfidz scholarship

1. PENDAHULUAN

Agama Islam memiliki berbagai amalan, ajaran, dan perintah yang digunakan sebagai pedoman dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu perintah dalam Agama Islam yaitu, membaca Al-Qur'an. Rasulullah SAW. bersabda: *"Siapa saja membaca satu huruf dari Kitabullah (Alquran) maka dia akan mendapat satu kebaikan. Sedangkan satu kebaikan dilipatkan kepada sepuluh semisalnya. Aku tidak mengatakan alif lām mīm satu huruf. Akan tetapi, alif satu huruf, lām satu huruf, dan mīm satu huruf."* (HR At-Tirmidzi). Tidak hanya membaca saja, menghafal Al-Qur'an juga merupakan salah satu hal yang dianjurkan bagi seorang muslim yang digunakan untuk melaksanakan ibadah salat dengan menghafal beberapa surat dalam Al-Qur'an seperti surat Al-Fatihah dan surat-surat pendek lainnya. Menghafal Al-Qur'an memiliki berbagai keistimewaan dan keutamaan di sisi Allah SWT. Beberapa keutamaan dan keistimewaan menghafal Al-Qur'an antara lain yaitu, pertama dapat memberikan dan memakaikan mahkota kepada kedua orang tua ketika di surga kelak, kedua dapat memberikan syafa'at kepada orang yang membaca dan mendengarkan, ketiga dapat mengangkat derajat baik di dunia maupun di akhirat, keempat mendapatkan pahala yang banyak karena sering membacanya, kelima penghafal Al-Qur'an doanya akan lebih diijabah oleh Allah SWT (Masduki, 2018). Rasulullah SAW bersabda *"Rajinlah membaca al-Quran, karena dia akan menjadi syafaat bagi penghafalnya di hari kiamat"*. (HR. Muslim 1910).

Melihat fenomena yang ada di zaman sekarang semakin banyak generasi muda yang menghafal Al-Qur'an dan mendapatkan beasiswa sebagai penunjang pendidikan dibangku perkuliahan. Berbagai universitas negeri maupun swasta memiliki beasiswa tahfidz bagi para penghafal Al-Qur'an atau biasa disebut dengan sebutan Hafiz (untuk laki-laki) dan Hafizah (untuk perempuan). Beasiswa tersebut diberikan sebagai apresiasi bagi para penghafal Al-Qur'an dengan memberikan keringanan biaya perkuliahan. Beasiswa tersebut diberikan kepada para penghafal Al-Qur'an dengan harapan dapat memberikan contoh kepada mahasiswa lain agar terus semangat dalam membaca,

menghafal, dan mengamalkan Al-Qur'an. Selain itu, penerima beasiswa juga diharapkan dapat menorehkan prestasi dalam bidang keagamaan dengan memanfaatkan potensi diri yang ada untuk membawa nama baik universitas tersebut, sehingga akan memberikan keuntungan satu sama lain (Kemenag, 2022).

Salah satu universitas yang menyediakan beasiswa tahfidz adalah Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Universitas tersebut memiliki banyak beasiswa bagi hafiz dan hafizah disemua fakultas untuk mencetak generasi *khaira ummah* sesuai dengan visi yang dimiliki. Penerima beasiswa tahfidz tersebut memiliki persyaratan dan kewajiban yang harus dijalankan sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Salah satu kewajiban yang harus dilakukan yaitu mengikuti UKM JQH Unissula yang didalamnya merupakan kumpulan dari para penerima beasiswa tahfidz dengan tujuan mempererat tali persaudaraan sesama penghafal Al-Qur'an, berpartisipasi dalam kegiatan keagamaan, mengasah dan mengembangkan potensi diri dengan mengikuti berbagai lomba seni qur'an seperti MHQ, MTQ, Kaligrafi, dan lainnya dengan maksud membawa nama baik universitas. Kenyataan di lapangan memperlihatkan bahwa komitmen dari para penerima beasiswa tahfidz masih perlu ditekankan dan ditingkatkan lagi karena yang seharusnya berkewajiban untuk mengikuti acara keagamaan, simakan Al-Qur'an, dan kegiatan lain malah tidak ikut berpartisipasi pada kegiatan tersebut dengan berbagai alasan (Unissula, 2023)Pendahuluan memuat tentang latar belakang penelitian, masalah dan tujuan penelitian, serta teori dan kajian penelitian-penelitian sebelumnya.

Goleman (2016) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi antara lain: berinisiatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul baik terhadap masalah diri sendiri maupun kelompok, dapat menjaga kestabilan emosional dengan baik, bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, tidak mementingkan diri sendiri, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan maksimal. Berdasarkan ciri-ciri tersebut menggambarkan fakta yang terjadi pada sebagian besar anggota UKM JQH Unissula terutama mahasiswa penerima beasiswa tahfidz yaitu, pertama mahasiswa penerima beasiswa tahfidz jarang untuk bermusyawarah dan berdiskusi untuk menyelesaikan masalah yang sedang terjadi di UKM JQH Unissula, dari sekian banyak anggota hanya beberapa orang saja yang memikirkan solusi dan jalan keluar dari permasalahan tersebut. Kedua, sedikitnya anggota yang mengikuti agenda rutin baik itu sima'an, khotmil qur'an keliling, dan lainnya dengan berbagai alasan seperti tempat tinggal yang jauh, ada acara lain, banyak tugas, dan lebih mementingkan urusan pribadi daripada organisasi. Ketiga, ketika sudah diberikan tugas masing-masing banyak anggota yang tidak menjalankan tugas tersebut dengan baik, sebagai contoh pada saat dibentuk panitia kegiatan banyak panitia yang tidak hadir dalam rapat maupun pada saat kegiatan tersebut berlangsung.

Komitmen organisasi adalah ikatan psikologis yang terjadi antara anggota dan organisasi yang selalu mengusahakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Utari dan Heryanda, 2021). Komitmen anggota dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kualitas kinerja pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan suatu tindakan yang membuat seseorang bertekad, berkorban, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang telah dipilih (Ma'rufi dan Anam, 2019). Komitmen organisasi mencakup kesetiaan anggota, kebanggaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Seorang anggota

yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi adalah anggota yang memiliki kepercayaan dan berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasi, serta mempertahankan sebagai anggota organisasi tersebut (Palupiningdyah, 2016). Riris Anggun (2020) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kepercayaan yang dimiliki seorang anggota dalam menerima tujuan organisasi tersebut dan memilih tetap bertahan, serta tidak meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh karena adanya ikatan emosional antara anggota dan organisasi yang memiliki dukungan moral dan niat dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan (Ginanjar dan Berliana, 2021).

Menjadi seorang penghafal Al-Qur'an itu tidaklah mudah, banyak ujian dan cobaan yang harus dilalui. Setelah berhasil untuk mencapai hafalan sesuai target baik itu 5 juz, 10 juz, 15 juz, sampai 30 juz pun harus dapat memanfaatkan kesempatan yang ada, misalnya seperti mendapatkan beasiswa studi yang digunakan untuk menuntut ilmu lebih tinggi lagi di bangku perkuliahan. Beberapa proses dan perjuangan yang dilalui oleh penghafal Al-Qur'an antara lain yaitu, butuhnya penyesuaian diri dan dukungan sosial yang tinggi bagi para santri untuk mencegah terjadinya stress lingkungan (Handoko, 2013), kemampuan untuk mempertahankan *problem focused coping* pada santri dalam menyelesaikan tugas sehari-hari (Faza dan Rohmatun, 2022), serta adanya pengaruh stress akademik dan motivasi belajar terhadap prestasi akademik santri (Prasetya, 2020). Menjadi seorang hafidz tidak hanya menghafal saja, tetapi harus dapat mengaplikasikan ajaran Al-Qur'an dan memperhatikan etika-etika mulia yang mencerminkan akhlak Al-Qur'an. Sebagaimana akhlak mulia yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW pada Qur'an dan hadits. Beberapa contoh akhlak atau sikap terpuji yang harus dimiliki oleh seorang penghafal Al-Qur'an yaitu, bertanggung jawab atas perilaku yang diperbuat, santun, rendah hati, menjaga diri dari hal-hal yang tidak baik, dan sikap terpuji lainnya sebagaimana sikap tersebut mencerminkan diri sebagai penghafal Al-Qur'an (Chan, 2016). Tanggung jawab adalah suatu amanah yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dengan penuh kesungguhan, sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an "*Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukan.*" (Q.S. Al-Mudatsir ayat 38). Tanggung jawab merupakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik itu untuk diri sendiri, orang lain, dan Tuhan Yang Maha Esa (Rahayu, 2016). Seseorang yang memiliki tanggung jawab akan melakukan dan menyelesaikan tugas dengan rasa puas terhadap apa yang sudah dikerjakan (Gunawan, 2021). Bertanggung jawab akan menentukan kegiatan keseharian seseorang dalam menjalankan aktivitas, apakah orang tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan memegang teguh komitmen, sabar, menjadi jujur, dan dapat bekerja sama (Maulana, 2019).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ginanjar & Berliana, 2021). Penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah intensi *turnover*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover* (Sianipar & Haryanti, 2014).

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data dengan alat ukur berupa skala psikologi. Penelitian dilakukan melalui dua tahap yaitu, pertama dilakukannya uji coba pada tanggal 11 sampai 15 Januari 2024 dengan total subjek uji coba sebesar 74 responden. Estimasi reliabilitas skala komitmen organisasi menggunakan *alpha Cronbach* dari 38 aitem menjadi 36 aitem memiliki nilai 0.953 sehingga dapat disebut *reliable* dan Estimasi reliabilitas skala tanggung jawab menggunakan *alpha Cronbach* dari 44 aitem menjadi 32 aitem memiliki nilai 0.913 sehingga dapat disebut *reliable*. Tahap selanjutnya yaitu pelaksanaan penelitian pada tanggal 6 Februari sampai 13 Februari 2024 dengan jumlah responden sebanyak 163 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel merupakan gambaran mengenai subjek penelitian yang diperoleh dari kelompok variabel yang diteliti. Kategori subjek yang digunakan yaitu kategorisasi normal dengan pembagian atau pengelompokkan subjek berdasarkan kelompok yang bertingkat terhadap variabel yang diungkap.

Tabel 1. Deskripsi Skor Skala Tanggung Jawab

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	60	32
Skor Maksimal	127	128
Mean (M)	95.86	80
Standar Deviasi	10.342	19.2

Tabel 2. Deskripsi Skor Skala Komitmen Organisasi

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	80	36
Skor Maksimal	142	144
Mean (M)	110.48	90
Standar Deviasi	12.578	21.6

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa skala tanggung jawab memiliki mean empirik sebesar 95.86, nilai tersebut lebih besar dari mean hipotetik 80 ($95.86 > 80$) yang dapat dikategorikan tinggi. Begitu juga dengan skala komitmen organisasi memiliki mean empirik sebesar 110.48, nilai tersebut lebih besar dari mean hipotetik 90 ($110.48 > 90$) yang dapat dikategorikan tinggi.

b. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk pengujian normalitas dan linieritas terhadap data penelitian yang telah didapatkan sebelumnya. Peneliti menggunakan program komputer berupa SPSS versi 25 untuk melakukan pengujian data.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut adalah data hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan:

Tabel 3. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Variabel Komitmen Organisasi dan Tanggung Jawab

Variable	Std. Dev	Statistik	Sig	Ket
Komitmen Organisasi	12.578	0.103	0.000	Tidak Normal
Tanggung Jawab	10.342	0.106	0.000	Tidak Normal

Langkah uji normalitas menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memakai SPSS versi 25. Hasil normalitas pada data komitmen organisasi memperoleh hasil 0.000 ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak normal. Selanjutnya pada data tanggung jawab memperoleh hasil 0.000 ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel tergantung dan variabel bebas dalam penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas SPSS versi 25. Hasil uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$), yang memiliki arti bahwa ada hubungan linier antara tanggung jawab dan komitmen organisasi.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan antara tanggung jawab dan komitmen organisasi. Metode yang digunakan yaitu metode *Spearman's Rho*. Uji hipotesis mendapatkan hasil dengan nilai $r_{xy} = 0.729$ dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara tanggung jawab dan komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tanggung jawab maka semakin tinggi juga komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah tanggung jawab maka semakin rendah juga komitmen organisasi mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di UNISSULA. Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasannya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif antara tanggung jawab dan komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktivitas keagamaan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Semakin tinggi tanggung jawab maka semakin tinggi juga komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah tanggung

jawab maka semakin rendah juga komitmen organisasi pada mahasiswa penerima beasiswa tahfidz dalam aktifitas keagamaan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang

DAFTAR PUSTAKA

- Chan, d. A. (2016). Analisis akhlak santri penghafal al-qur'an di pesanten fajrussalam aceh tamiang. *Institut agama islam negeri langsa*.
- Faza, u. N., & rohmatun. (2022). Hubungan antara dukungan sosial dan problem focused coping dengan penyesuaian diri pada santri tahfidzul qur ' an pondok relationship between social support and problem focused coping with personal adjustment among santri tahfidzul qur ' an of universitas. 5(2), 62–70.
- Ginanjar, h., & berliana. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Sinar citra abadi di jakarta. 3(2), 176–184.
- Gunawan, d. (2021). Analisis tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap analysis of responsibility and employee commitment to work. *Menara ilmu*, xv(02), 12–18. <https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/view/13801/1535>
- Handoko. (2013). Hubungan antara penyesuaian diri dan dukungan sosial terhadap stres lingkungan pada santri baru. *Empathy jurnal fakultas psikologi*, 1(2), 79–89.
- Kemenag. (2022). *Penghafal al-qur'an*. <https://beasiswa.kemenag.go.id/beasiswa-sarjana-s1-tahfidz-dalam-negeri/>
- Ma'rufi, a. R., & anam, c. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding seminar nasional magister psikologi universitas ahmad dahlan*, 9(1), 443, 445. File:///c:/users/user/appdata/local/temp/3458-8199-1-sm.pdf
- Masduki, y. (2018). Implikasi psikologis bagi penghafal al-qur'an. *Energies*, 6(1), 1–8. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=c039b8b13922a2079230dc9af11a333e295fcd8>
- Maulana, i. (2019). Pengaruh tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota medan. *Tesis umsu*, 1–82.
- Palupiningdyah, s. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan turnover intention sebagai variabel intervening. *Management analysis journal*, 5(1), 77–86. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/5589>
- Prasetya, p. U. (2020). Pengaruh intensitas menghafal al qur'an dan motivasi belajar terhadap prestasi akademik melalui mediasi stres akademik santri di pondok pesantren. *Jurnal kewidyaiswaraan*, 5(2), 12–25. <https://doi.org/10.56971/jwi.v5i2.74>

-
- Rahayu, r. (2016). Peningkatan karakter tanggung jawab siswa sd melalui penilaian produk pada pembelajaran mind mapping. *Jurnal konseling gusjigang*, 2(1). <https://doi.org/10.24176/jkg.v2i1.562>
- Riris anggun, c. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (pdam) kota salatiga). *Jurnal ekobis dewantara*, 3(1), 1–10. [Http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/article/view/595](http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/article/view/595)
- Sianipar, a., & haryanti, k. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi cv. X. 13(1), 98–114.
- Unissula. (2023). *Beasiswa tahfidz*. <https://pmb.unissula.ac.id/beasiswa-hafidz-quran/>
- Utari, n. L. M., & heryanda, k. K. (2021). *Terhadap kinerja karyawan pada edie arta motor*. 3(1), 1–9.