

**HUBUNGAN ANTARA *SELF LEADERSHIP* DAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PENGURUS KAMADIKSI KIPK UNIVERSITAS
DIPONEGORO**

Elly Lutfiah¹, Unika Prihatsanti¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: lutfiahelly@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh urgensi kemandirian individu dalam menjaga komitmen pengurus di organisasi kemahasiswaan, di mana tingkat *self leadership* yang optimal menjadi variabel yang penting bagi stabilitas komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara *self leadership* dan komitmen organisasi pada pengurus Kamadiksi KIPK Universitas Diponegoro. Sampel penelitian berjumlah 73 pengurus dari total populasi 126 pengurus (Laki-laki 21,92%; Perempuan 78,08%). Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *convenience sampling* dengan kriteria masa jabatan minimal satu bulan untuk memastikan responden memiliki pemahaman dasar terhadap tugas organisasi. Pengumpulan data penelitian menggunakan alat ukur konstruksi skala *Self Leadership* (19 item valid; $\alpha = 0,868$) dan alat ukur modifikasi skala Komitmen Organisasi (20 item valid; $\alpha = 0,924$), kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan dengan nilai ($R = 0,546$) dan sumbangan efektif sebesar 29,8% ($R^2 = 0,298$) yang berarti semakin tinggi tingkat *self leadership*, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi pada pengurus Kamadiksi KIPK Universitas Diponegoro. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa pimpinan organisasi perlu mengintegrasikan pengembangan *self leadership* ke dalam agenda *upgrading* untuk mempertahankan dan mengoptimalkan motivasi internal serta keterikatan emosional pengurus secara berkelanjutan, sehingga keberlangsungan organisasi tetap terjaga di tengah tuntutan ekonomi dan akademik.

Kata kunci: *self leadership*; *komitmen organisasi*; *kamadiksi*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF LEADERSHIP AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE MANAGEMENT OF
KAMADIKSI KIPK DIPONEGORO UNIVERSITY**

Elly Lutfiah¹, Unika Prihatsanti¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: lutfiahelly@gmail.com

ABSTRACT

This study was motivated by the urgency of individual autonomy in maintaining organizational commitment among student organization members, where optimal self-leadership serves as a critical variable for organizational commitment stability. The purpose of this study was to examine the relationship between self-leadership and organizational commitment among the members of Kamadiksi KIPK at Diponegoro University. The sample consisted of 73 members from a total population of 126 (21.92% male; 78.08% female). Sampling was conducted using convenience sampling with a minimum tenure criterion of one month to ensure respondents possessed a basic understanding of organizational tasks. Data were collected using a constructed Self-Leadership Scale (19 valid items; $\alpha = 0.868$) and a modified Organizational Commitment Scale (20 valid items; $\alpha = 0.924$), then analyzed using simple linear regression. The results indicated a significant positive relationship ($R = 0.546$) with an effective contribution of 29.8% ($R^2 = 0.298$), meaning that higher levels of self-leadership correspond to higher levels of organizational commitment among Kamadiksi KIPK members at Diponegoro University. The implications of this study affirm that organizational leaders should integrate self-leadership development into upgrading agendas to sustain and optimize internal motivation as well as the emotional attachment of members on an ongoing basis, thereby ensuring organizational sustainability amid economic and academic demands.

Kata kunci: *self leadership; organizational commitment; kamadiksi*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberlangsungan dan efektivitas suatu organisasi sangat bergantung pada komitmen organisasi para anggotanya. Komitmen organisasi berperan sebagai kekuatan psikologis yang membuat individu terdorong untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi serta berkontribusi terhadap kemajuan organisasi (Raharjo dkk., 2023). Tantangan ini menjadi jauh lebih besar pada organisasi non-profit yang tidak memberikan imbalan secara finansial, di mana kestabilan internalnya sepenuhnya bertumpu pada keterikatan emosional anggota (Sulistiowati dkk., 2022). Fenomena dinamika komitmen organisasi ini salah satunya terlihat di lingkup organisasi kemahasiswaan.

Pemerintah Indonesia, melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, memberikan kesempatan bagi mahasiswa yang berasal dari keluarga prasejahtera agar mereka dapat menuntaskan jenjang pendidikan tinggi melalui beasiswa KIPK. Program ini tidak hanya sekadar bantuan finansial, tetapi juga menjadi harapan nyata bagi mereka yang memiliki potensi akademik tinggi tetapi terkendala biaya, sehingga pemerataan pendidikan dapat terwujud. Program beasiswa KIPK ini tersedia di berbagai perguruan tinggi yang bekerja sama dengan pemerintah, termasuk di Universitas Diponegoro (UNDIP). Banyaknya mahasiswa penerima beasiswa KIPK di UNDIP mendorong terbentuknya sebuah organisasi

yang menjadi wadah bagi para penerima beasiswa KIPK, yaitu Kamadiksi (Keluarga Mahasiswa Bidikmisi) KIPK Universitas Diponegoro.

Kesamaan status sosial serta latar belakang sebagai sesama penerima beasiswa menjadi fondasi kuat bagi terbentuknya solidaritas dan kebersamaan antar anggota. Sebagai penerima beasiswa, mahasiswa KIPK memiliki karakteristik unik yang membedakan mereka dengan mahasiswa umum. Di satu sisi mereka memiliki tanggung jawab moral atas bantuan pendidikan dari negara, namun di sisi lain mereka dihadapkan pada tekanan ekonomi serta tuntutan untuk mempertahankan standar IPK yang tinggi di universitas (Purnamasari & Lutriani, 2024).

Raharjo dkk. (2023) menyatakan bahwa tingginya tingkat komitmen organisasi dapat terlihat dari loyalitas, kesediaan untuk tetap bertahan, keterlibatan aktif, serta kesediaan untuk mematuhi nilai dan tujuan organisasi. Nilai kekeluargaan dan solidaritas sebagai sesama penerima beasiswa KIPK menjadi fondasi awal yang kuat dalam membangun keterikatan tersebut. Namun, perihal menjaga semangat dan keterikatan pengurus dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang selalu berjalan mulus. Ada kalanya, seiring berjalannya masa kepengurusan, rasa ingin berkontribusi tersebut mengalami pasang surut karena berbenturan dengan kesibukan kuliah. Jika rasa lelah akibat menumpuknya tugas akademik dan tanggung jawab organisasi tidak dikelola dengan baik, pengurus berisiko merasa jenuh, menarik diri, hingga mulai mengabaikan tanggung jawabnya (Virdaus & Maryam, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi di awal masa jabatan tidak menjamin semangat pengurus akan terus terjaga hingga akhir periode.

Selain itu, hambatan komunikasi dalam organisasi mahasiswa juga dilaporkan dapat mengikis kepercayaan anggota, yang pada akhirnya memicu peningkatan angka ketidakhadiran dalam agenda-agenda organisasi (Temmar dkk., 2024). Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun dedikasi pengurus di awal kepengurusan cenderung tinggi, tingkat komitmen tersebut rentan mengalami fluktuasi seiring meningkatnya tuntutan akademik. Oleh karena itu, diperlukan upaya proaktif untuk memitigasi risiko penurunan komitmen tersebut guna menjaga stabilitas internal serta keberlanjutan program kerja Kamadiksi KIPK UNDIP.

Sebagai organisasi yang mewadahi mahasiswa penerima beasiswa KIPK di Universitas Diponegoro, Kamadiksi KIPK memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi kebutuhan anggota serta menjaga keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Upaya untuk menjaga keterikatan pengurus dalam menjalankan program kerja menjadi tantangan dinamis yang dihadapi oleh setiap organisasi kemahasiswaan, termasuk Kamadiksi KIPK. Keberlanjutan organisasi sebagai wadah advokasi ini sangat bergantung pada bagaimana pengurus mampu mengelola motivasi diri serta mempertahankan komitmen mereka di tengah tuntutan akademik.

Komitmen anggota menjadi hal yang penting agar regenerasi di organisasi bisa terjadi (Pratama & Manuati Dewi, 2020). Komitmen organisasi juga diperlukan untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi. Kemampuan individu dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan baik mencerminkan adanya komitmen serta hubungan emosional yang kuat dengan organisasi (Sulistiowati dkk., 2022). Komitmen organisasi berperan sebagai kekuatan psikologis yang

membuat individu terdorong untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi serta berkontribusi terhadap kemajuan organisasi (Raharjo dkk., 2023). Oleh karena itu, mempertahankan tingkat komitmen yang tinggi menjadi krusial karena komitmen organisasi merupakan fondasi bagi kinerja yang konsisten (Morais dkk., 2024). Ketika komitmen terjaga, anggota cenderung memberikan kontribusi optimal dan menjadi penggerak keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Komitmen organisasi memiliki berbagai manfaat yang signifikan baik bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Komitmen organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Fitria Damayanti & Didit Darmawan, 2025). Pencapaian target organisasi sering kali didukung oleh kontribusi aktif para anggotanya yang memiliki loyalitas tinggi, hal ini ditunjukkan karena individu tersebut cenderung lebih berdedikasi dalam menuntaskan tanggung jawabnya (Lo dkk., 2024). Selain itu, komitmen yang tinggi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan penuh semangat, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja (Niveditha & Padhy, 2024). Komitmen organisasi turut mendorong peningkatan produktivitas dengan menumbuhkan motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Adikoeswanto dkk., 2020). Komitmen karyawan yang tinggi mendorong rasa bangga dan kesetiaan terhadap organisasi, serta menjadi pondasi penting bagi organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan perkembangan (Mowday dkk., 1979). Secara keseluruhan, komitmen organisasi memberikan berbagai dampak positif baik bagi karyawan maupun organisasi, seperti meningkatnya kepuasan kerja, loyalitas, serta kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, urgensi untuk meneliti variabel komitmen organisasi menjadi sangat

relevan, mengingat dampaknya yang besar dalam membentuk pola perilaku, dorongan motivasi, serta efektivitas kerja anggota di lingkup internal.

Temuan empiris dari sejumlah riset terdahulu menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki korelasi positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja di berbagai posisi, di antaranya pegawai (Rizal dkk., 2023), perawat (Mustriwati dkk., 2021), karyawan (Muafi & Pujiastuti, 2019; Sari & Prasetyo, 2024; Patrisyah dkk., 2025), penyidik (Purwanto dkk., 2022), dan guru (Cabayag & Guhao Jr., 2024). Tingkat komitmen organisasi yang semakin tinggi berkaitan dengan meningkatnya *work engagement* yang dimiliki individu (Muafi & Pujiastuti, 2019). Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat membuat karyawan kurang peduli dan merasa kurang terikat dengan tempat kerjanya, sehingga membuat kurang berkontribusi secara positif (Godbersen dkk., 2024). Selain itu, komitmen organisasi yang rendah juga dapat menurunkan kinerja organisasi (Morais dkk., 2024; Patrisyah dkk., 2025).

Hubungan seseorang dengan organisasi terbentuk dari berbagai faktor. Selain faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan eksternal, kemampuan memimpin diri sendiri (*self leadership*) ikut menentukan seberapa kuat seseorang terikat pada organisasinya (Kim & Ko, 2023; Liu dkk., 2023; Park & Byon, 2024). Ketika faktor eksternal seperti insentif finansial tidak tersedia untuk mengikat komitmen organisasi pengurus Kamadiksi KIPK, maka faktor internal dari dalam diri anggota menjadi aspek psikologis yang sangat menentukan. Salah satu kemampuan internal yang diperkirakan mampu menjawab tantangan rendahnya komitmen ini adalah kemampuan memimpin diri sendiri atau *self leadership*.

Menurut Houghton dan Neck (2006), *self leadership* adalah proses di mana individu mengarahkan dan memotivasi diri mereka sendiri, serta mengatur pola pikir dan perilaku mereka untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Melalui *self leadership*, seorang pengurus organisasi tidak lagi sepenuhnya bergantung pada pengawasan eksternal dari ketua maupun dosen pembimbing. Sebaliknya, mereka mampu menginternalisasi proses kepemimpinan untuk mengarahkan perilaku secara mandiri. *self leadership* memfasilitasi pengurus dalam menetapkan sasaran pribadi yang selaras dengan tujuan organisasi, sehingga menumbuhkan rasa kepemilikan yang kuat atas tanggung jawab yang diemban. Selain itu, kemampuan ini mengoptimalkan motivasi intrinsik melalui strategi pengaturan diri, seperti pemberian penghargaan diri (*self-reward*) dan dialog internal positif, yang terbukti meningkatkan kinerja serta ketangguhan pengurus dalam menghadapi tantangan organisasi (Neck dkk., 2025; Yulianti dkk., 2025).

Penelitian akan berfokus pada kemampuan *self leadership*. *Self leadership* dipilih karena faktor ini merepresentasikan kemampuan dari dalam diri (internal) individu untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengontrol dirinya sendiri dalam mencapai tujuan organisasi. Berbeda dengan faktor eksternal seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja, *self leadership* bersumber dari dalam diri individu. Hal ini memungkinkan terciptanya stabilitas yang lebih tinggi dalam menampilkan perilaku serta sikap profesional individu. *Self leadership* menjadi aspek penting karena membantu seseorang mengatur motivasi, pola pikir, dan tindakannya sehingga ia mampu menyelesaikan berbagai tugas dalam tanggung jawabnya dengan lebih efektif.

Anggota yang memiliki kemampuan *self leadership* tinggi biasanya mampu menjalin hubungan yang baik dengan atasannya dan memiliki keterikatan yang lebih besar terhadap organisasi. Individu yang bisa mengatur dan memotivasi dirinya sendiri cenderung lebih mudah menyesuaikan tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi, sehingga merasa lebih memiliki dan terikat dengan tempat kerjanya (Son dkk., 2022). Kemampuan *self leadership* bisa membuat individu lebih termotivasi dan merasa pekerjaannya lebih bermakna (Inam dkk., 2023). *Self leadership* merupakan kemampuan dari dalam diri seseorang yang terus berkembang seiring bertambahnya pengalaman. *Self leadership* dapat membantu individu untuk mengatur diri, mengambil inisiatif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Pursio dkk., 2025). Penerapan *self leadership* secara konsisten juga terbukti dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan rasa percaya diri, yang pada akhirnya berdampak pada berkurangnya tingkat stres serta angka absensi karyawan (Stewart dkk., 2011). *Self leadership* juga menjadi hal yang penting untuk dibangun karena membantu seseorang menentukan hal yang harus diprioritaskan, berani mengambil langkah terlebih dahulu, dan lebih mampu menemukan solusi atas berbagai persoalan dibanding sebelumnya.

Berdasarkan literature review yang dilakukan oleh peneliti dari rentang tahun (2021 – 2024) penelitian mengenai hubungan antara *self leadership* dan komitmen organisasi masih terbatas pada pegawai (Rivaldi dkk., 2023), karyawan (Knotts & Houghton, 2021; Son dkk., 2022), dan penyidik (Purwanto dkk., 2022). Meskipun terdapat penelitian pada anggota himpunan (Permatasari dkk., 2024), tetapi belum ada studi yang secara spesifik meneliti hubungan kedua variabel

tersebut pada pengurus organisasi mahasiswa penerima beasiswa KIPK. Perbedaan konteks ini menjadi krusial, jika pada sektor formal komitmen karyawan umumnya didorong oleh insentif finansial atau kontrak kerja, keterikatan pengurus Kamadiksi KIPK murni berbasis pada motivasi sukarela. Kondisi ini membuat mereka memiliki dinamika yang unik, di mana mereka harus tetap menjaga komitmen organisasi di tengah tingginya ekspektasi akademik dan tanggung jawab moral sebagai penerima beasiswa.

Berdasarkan tingginya dedikasi dan komitmen yang ditunjukkan oleh pengurus Kamadiksi KIPK Universitas Diponegoro, peneliti ingin menelaah secara empiris hubungan antara *self leadership* dan komitmen organisasi pada pengurus Kamadiksi KIPK Universitas Diponegoro.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan positif antara *self leadership* dan komitmen organisasi pada pengurus Kamadiksi KIPK Universitas Diponegoro?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empiris mengenai hubungan antara *self leadership* dan komitmen organisasi pada pengurus Kamadiksi KIPK Universitas Diponegoro.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan dapat menambah referensi ilmiah bagi disiplin ilmu psikologi industri dan organisasi,

terutama mengenai hubungan antara kedua variabel pada organisasi penerima beasiswa. Hasil penelitian ini dapat memperluas pemahaman bahwa *self leadership* tidak hanya relevan pada konteks karyawan atau pegawai di dunia kerja, tetapi juga penting dalam konteks organisasi mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi pengurus Kamadiksi mengenai hubungan antara *self leadership* dan komitmen organisasi. Melalui informasi ini, diharapkan para anggota dapat lebih menyadari pentingnya kemampuan pengelolaan diri dalam meningkatkan keterikatan dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

b. Bagi organisasi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam merancang tindak lanjut atau intervensi guna mempertahankan dan meningkatkan *self leadership* pengurus yang akhirnya memperkuat komitmen organisasi dalam lingkungan berorganisasi.

c. Bagi peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk mempertajam analisis pemecahan masalah serta memperkuat keterampilan dalam menerapkan metodologi riset dan pengolahan data. Seluruh proses penelitian ini merupakan media pengembangan diri bagi peneliti untuk belajar menghasilkan karya ilmiah yang aplikatif dan bermanfaat contohnya bagi pengurus Kamadiksi.

d. Bagi akademisi dan penelitian selanjutnya

Hasil riset dapat dipakai sebagai bahan rujukan dan referensi untuk akademisi dan peneliti selanjutnya dalam memahami dan mengkaji topik mengenai *self leadership* dan komitmen pada organisasi penerima beasiswa.

