

PROPOSAL  
PENELITIAN KOLABORASI DOSEN DAN MAHASISWA

LOYALITAS ORGANISASI AKTIFIS MUHAMMADIYAH :  
ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
(STUDI KASUS DI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH JAKARTA DAN  
ORGANISASI OTONOM TINGKAT PUSAT )



**Tim Pengusul :**

Ketua Peneliti : Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si ( NIDN : 0320056202 )  
Anggota Peneliti : Subhan Wahyudi ( NIM : 1809027023 )

Nomor Surat Kontrak Penelitian : ( \_\_\_\_\_ )  
Anggaran Penelitian : ( \_\_\_\_\_ )

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
TAHUN : 2020

**LEMBAR PENGESAHAN  
PENELITIAN KOLABORATIF DOSEN DAN MAHASISWA (PKDM)**

Judul Penelitian	Loyalitas Organisasi Aktifis Muhammadiyah : Analisis Komitmen Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> ( Studi Kasus di Pimpinan Pusat Muhammadiyah Jakarta dan Organisasi Otonom tingkat pusat )
Jenis Penelitian	Penelitian Kolaboratif Dosen dan Mahasiswa (PKDM)
Ketua Penelitian	
a. Nama Lengkap	Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si
b. NPD/NIDN	0320056202
c. Jabatan Fungsional	Kaprodi Manajemen SPS Uhamka
d. Fakultas/Program Studi	Manajemen
e. Nomor HP	0813-9378-1707
Anggota Peneliti (1)	
a. Nama Lengkap	Subhan Wahyudi, S.M
b. NIM	1809027023
c. Fakultas/Program Studi	Manajemen/SDM
d. No HP	0813-8389-1993
Waktu Penelitian	6 bulan
Luaran Penelitian Wajib	1. Publikasi Ilmiah dan 2. 1 judul tesis (sudah sidang)

Jakarta, 07 Mei 2020

Ketua Peneliti,



Dr. H. Bambang Dwi Hartono

Menyetujui :  
Direktur SPS,

Ka.Letlimbang UHAMKA,

Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd  
NIDN.

Prof. Dr. Suswandari, M.Pd  
NIDN. 0020116601

## RINGKASAN

Bagi yang baru mengenal Muhammadiyah pasti beranggapan organisasi ini adalah organisasi yang besar, kaya dan terkenal dengan anggotanya yang loyal atau setia. Tapi apakah benar begitu? Muhammadiyah adalah organisasi dakwah dan sosial. Amal usaha yang ada semua tumbuh berkat infaq para anggotanya.

Ditengah persepsi publik yang beranggapan Muhammadiyah adalah organisasi besar, kaya dan loyal anggotanya ternyata memiliki masalah dan tantangan yang semakin kompleks, termasuk agenda internal Muhammadiyah yaitu perhatian dan fokus dalam mengurus Muhammadiyah. Hal ini disampaikan oleh Haedar Nashir dimuat di Majalah Suara Muhammadiyah edisi 6 tahun 2019. Jumlah anggota yang cenderung stagnan, pengelolaan organisasi seadanya dan konflik dalam pengelolaan amal usaha. Hal ini terjadi dikarenakan rendahnya komitmen para pimpinan organisasinya.

Selain fenomena permasalahan komitmen organisasi, permasalahan lain di internal Muhammadiyah saat ini tentang *employee engagement* dan loyalitas terhadap organisasi. Fenomena ini dibenarkan oleh bendahara umum PP Nasyiatul Aisyiyah, bahwa kurangnya *employee engagement* dan loyalitas aktivis terlihat dari keterlibatannya dalam berbagai kegiatan organisasi yang diadakan. Termasuk juga masih rendahnya kehadiran aktivis dalam rapat-rapat rutin.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami komitmen organisasi dan *employee engagement* adalah faktor yang lebih penting mengetahui loyalitas organisasi serta memberikan kontribusi pemikiran jelang Muktamar Muhammadiyah ke-48 di Surakarta tentang pola loyalitas aktifis masa sekarang ini, memberikan masukan bagaimana cara menumbuhkan loyalitas aktifis di era milenial dan menjadi masukan bagaimana meningkatkan keterikatan kader dalam membangun Muhammadiyah. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *kuantitatif dan eksplanatif*, Adapun luaran penelitian yang ditargetkan adalah publikasi ilmiah dan 1 tesis yang sudah sidang.

Kata Kunci : *organizational commitment, employee engagement, human capital*

## Latar Belakang

Latar Belakang Berdirinya Muhammadiyah adalah keinginan dari KH. Ahmad Dahlan untuk mendirikan organisasi yang dapat dijadikan sebagai alat perjuangan dan dakwah untuk menegakkan amar ma'ruf nahi munkar yang bersumber pada Al-Qur'an, surat Al-Imron:104 dan surat Al-ma'un sebagai sumber dari gerakan sosial praktis untuk mewujudkan gerakan tauhid.

Bagi yang baru mengenal Muhammadiyah pasti beranggapan organisasi ini adalah organisasi yang besar, kaya dan terkenal loyal para anggota. Anggapan seperti ini muncul dari pernyataan beberapa Kepala Daerah selama ini yang peneliti ketahui. Mereka mengatakan bahwa Muhammadiyah adalah organisasi yang jarang meminta bantuan ke pemerintah sehingga terkesan organisasi ini sudah kaya raya. Tapi apakah benar begitu? Ada yang mengiyakan ada juga yang membantahnya. Selama ini sepengetahuan peneliti bahwa Muhammadiyah adalah organisasi dakwah dan sosial. Amal usaha yang ada semua tumbuh berkat infaq para anggotanya, semua berasal dari para Pimpinan Ranting dan Cabang atau Daerahnya. Penilaian Muhammadiyah sebagai organisasi besar dan kaya mungkin saja berdasarkan persepsi masyarakat terhadap Muhammadiyah, bahwa organisasi ini sering melakukan aktivitas gerakan *charity* yang digerakkan oleh para aktifis dan dikelola dengan manajemen yang baik.

Ditengah persepsi publik yang beranggapan Muhammadiyah adalah organisasi besar, kaya dan anggota yang loyal ternyata sebenarnya memiliki masalah dan tantangan yang semakin kompleks, diantaranya agenda internal Muhammadiyah yaitu perhatian dan fokus dalam mengurus Muhammadiyah, apalagi bagi pimpinan yang memperoleh amanat organisasi. Hal ini disampaikan oleh Ketua Umum Pimpinan Pusat Muhammadiyah pada Majalah Suara Muhammadiyah tentang jumlah anggota yang cenderung stagnan, pengelolaan organisasi seadanya dan konflik dalam pengelolaan amal usaha. Pekerjaan rumah ini semuanya menuntut komitmen seluruh pimpinan dan anggota disemua tingkatan. (haidar nashir, 2019)

Selain fenomena permasalahan komitmen organisasi, permasalahan lain di internal Muhammadiyah saat ini tentang *employee engagement* dan loyalitas terhadap organisasi. *Employee Engagement* atau disebut juga dengan perilaku *disengagement* sehingga ini menjadi tantangan berat organisasi ditengah era persaingan yang ketat ini. Fenomena ini dibenarkan oleh bendahara umum Pimpinan Pusat Nasyyiatul Aisyiyah periode ini, bahwa kurangnya loyalitas aktivis terlihat dari keterlibatannya dalam berbagai kegiatan organisasi yang diadakan. Termasuk juga masih rendahnya kehadiran aktivis dalam rapat-rapat rutin yang di adakan, di Pimpinan pusat Muhammadiyah maupun di ortom juga demikian dalam rapat-rapat rutin kehadiran dan keterlibatan aktivis masih kurang. Termasuk juga spirit diskusi/kajian dalam pengembangan Muhammadiyah masih sedikit partisipasinya, terlihat dari pengajian-pengajian rutin di gedung dakwah Muhammadiyah yang di adakan sebulan sekali maupun kajian-kajian atau diskusi lainnya di tingkat wilayah sampai cabang bahkan ranting. untuk kondisi saat ini yang sudah lebih maju ada sarana komunikasi dalam bentuk Grup whatsapp, yang mau berdiskusi juga tidak banyak yang ikut. Dan akhirnya masalah ini juga mempengaruhi pada peningkatan jumlah anggota organisasi Muhammadiyah yang stagnan. Padahal untuk mendukung setiap program kerja organisasi jangka pendek maupun jangka panjang dibutuhkan banyak aktivis, kader dan anggota yang bisa menyebarkan program secara massif disemua tingkatan struktur organisasi Muhammadiyah .

Muhammadiyah saat ini memasuki awal abad ke-2 tepatnya usia 108 tahun, Muhammadiyah menuntut tanggungjawab para pimpinannya untuk memajukan gerakan Islam lebih unggul dibanding organisasi lain. Bagaimana agar para pimpinan benar-benar memikirkan, berkomitmen, dan bertanggungjawab dalam menghadapi masalah dan agenda Muhammadiyah yang berat itu agar gerakan Islam ini semakin berkemajuan. Para pimpinan Muhammadiyah dari Pusat sampai Ranting bersama segenap pengurus Organisasi Otonom, Majelis, Lembaga, dan Amal Usaha sungguh mulia ketika bersedia menjadi penerus perjuangan Kiai Haji Ahmad Dahlan dalam berkhidmat mengurus Gerakan Islam ini. Semuanya memerlukan kehendak dan kerja nyata secara terorganisasi. Keasyikan

menanggapi segala masalah luar tanpa menengok ke tubuh Muhammadiyah dapat melalaikan anggota, kader, dan pimpinan Muhammadiyah dari masalah dan urusan internal Muhammadiyah sendiri.

Anggota organisasi merupakan elemen penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Sebuah organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut telah mampu mencapai tujuan yang di buat oleh organisasi itu sendiri. Sedangkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga ditentukan dari SDM dalam organisasi itu. Kualitas SDM sendiri dapat dilihat dari seberapa besar kontribusinya dalam menjalankan organisasi tersebut. Kontribusi akan maksimal jika setiap SDM memiliki *engagement* yang tinggi pada organisasi tersebut. *Engagement* didefinisikan sebagai sikap positif yang ditunjukkan anggota organisasi terhadap organisasi dan nilai organisasi (Robinson D., S. Perryman, 2004)

*Employee engagement* yang tinggi dari anggota organisasi, menyebabkan anggota organisasi memiliki kesadaran terhadap *jobdesc* dan teman dalam organisasi untuk meningkatkan *performance* dalam pekerjaan demi tujuan organisasi. *Engagement* selama ini dikenal luas sebagai konsep yang dapat memberikan informasi mengenai tingkat keterikatan anggota organisasi terhadap organisasi dan merupakan faktor yang mendorong anggota organisasi melakukan usaha yang maksimal melebihi yang diharapkan.

Selain aspek komitmen organisasi dan *employee engagement* aspek-aspek perwujudan loyalitas individu oleh Siswanto (Trianasari, 2005) terhadap aspek lain yaitu taat pada peraturan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Dari beberapa aspek diatas maka peneliti membatasi permasalahan pada 2 aspek/faktor saja yaitu komitmen organisasi dan *employee engagement* sebagai faktor-faktor yang lebih penting dalam meningkatkan loyalitas para aktifis Muhammadiyah dan para pengurus organisasi otonom di tingkat pusat. Mengapa demikian ? komitmen pimpinan harus tetap dibutuhkan dalam rangka memikirkan agenda-agenda penting berikutnya. Muhammadiyah tidak cukup berada dalam zona nyaman jika ingin terus maju menjadi gerakan islam.

Kemudian faktor *Engagement* selama ini dikenal luas sebagai konsep yang dapat memberikan informasi mengenai tingkat keterikatan anggota organisasi terhadap organisasi dan merupakan faktor yang mendorong anggota organisasi melakukan usaha yang maksimal melebihi yang diharapkan. Bahkan faktor keterikatan ini juga mempengaruhi keputusan anggota organisasi untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. *Employee engagement* merupakan sebuah konsep manajemen SDM yang menyatakan anggota organisasi dengan *engagement* tinggi adalah anggota yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya

Oleh karena itu 2 fenomena masalah diatas, komitmen organisasi dan *employee engagement* menjadi sangat penting/urgensi perlu diteliti supaya bisa diketahui bagaimana loyalitas para aktifis Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan para pengurus Pimpinan Ortom ditingkat pusat bila diukur oleh 2 variabel ini.

### **Tujuan Khusus :**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen khususnya *human resource management* terutama mengenai aktifitas riset mengenai strategi *employee engagement*. Adapun tahapan metode penelitian adalah observasi, wawancara, penyebaran kuisioner dan studi pustaka. Kemudian luaran penelitian yang ditargetkan adalah Publikasi ilmiah dan 1 judul tesis (sudah sidang) mahasiswa MM Uhamka.

### **Urgensi Penelitian :**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi, referensi, nilai dan investasi yang *profitable* untuk pengembangan UHAMKA pada masa mendatang melalui aktifitas riset dibidang Human Resource Management. Pemilihan variabel penelitian ini juga sudah sesuai dengan roadmap penelitian bidang human resource management di UHAMKA yaitu dirumuskan dan diperbaiki sesuai dengan trend perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yaitu meliputi tahapan sebagai berikut :

- (1) Tahap awal tema penelitian berkaitan dengan analisis manajemen SDM
- (2) Tahap Kedua tema penelitian berkaitan dengan *Strategic Human Resource management* yangutamakan sdm sebagai asset.
- (3) Tahap berikutnya di pilih atau ditetapkan tema terkait dengan Analisis *Human Capital Management* yang mengutamakan analisis talenta bagi nilai organisasi
- (4) Tahap akhir periode road map ini adalah tema yang terkait dengan analisis *Human Capital* dan tantangan Revolusi Industri 4.0

Urgensi Penelitian yang lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran jelang Muktamar Muhammadiyah ke-48 di Surakarta tentang pola loyalitas aktifis masa sekarang ini, memberikan masukan bagaimana cara menumbuhkan loyalitas aktifis di era milenial dan menjadi masukan bagaimana meningkatkan keterikatan kader dalam membangun Muhammadiyah.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. *State of the Art*

Loyalitas Organisasi :

Menurut (Dosenpendidikan.co.id, 2014) Loyalitas dapat diartikan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas. Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melenggangkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Loyalitas anggota memegang peranan krusial dalam jalannya organisasi. Tata aturan yang sempurna, program kerja yang brilian, tanpa disertai dengan loyalitas para eksekutornya adalah hal yang sia-sia. Secara lebih riil, anggota tersebut akan menaati segala bentuk tata tertib yang berlaku, mendukung program kerja dengan mengikutsertakan diri sebagai partisipan aktif. Bahkan menjadi pengurus/kreator ide-ide penting untuk membangun organisasi dari dalam.

Loyalitas yang dimiliki oleh setiap organisator juga berpengaruh pada kelanjutan suatu organisasi dalam melaju pada rel visi dan misi. Jika suatu organisasi sudah melenceng dari jalur visi dan misi yang ada, besar kemungkinan bahwa rasa loyalitas yang dimiliki oleh para anggotanya telah kropos dan lapuk. Karena jika memang loyalitas benar-benar ada pada setiap anggota, tidak mungkin mereka akan membiarkan dan bahkan membawa organisasi tersebut ke arah yang menyimpang dari rel visi dan misi.

## **Pengertian Loyalitas Menurut Para Ahli**

Berikut ini terdapat beberapa pengertian loyalitas menurut para ahli, terdiri atas:

### **1. Menurut Oliver ( dalam Taylor, Celuch, dan Goodwin,1999:218)**

Loyalitas adalah sebagai komitmen yang tinggi untuk membeli kembali suatu produk atau jasa yang disukai di masa mendatang, disamping pengaruh situasi dan usaha pemasar dalam merubah perilaku. Dengan kata lain konsumen akan setia untuk melakukan pembelian ulang secara terus-menerus.

### **2. Gramer dan Brown (dalam Utomo 2006:27)**

Loyalitas adalah derajat sejauh mana seorang konsumen menunjukkan perilaku pembelian berulang dari suatu penyedia jasa, memiliki suatu desposisi atau kecenderungan sikap positif terhadap penyedia jasa, dan hanya mempertimbangkan untuk menggunakan penyedia jasa ini pada saat muncul kebutuhan untuk memakai jasa ini. Dari definisi yang disampaikan Gramer dan Brown, konsumen yang loyal tidak hanya seorang pembeli yang melakukan pembelian berulang, tetapi juga mempertahankan sikap positif terhadap penyedia jasa.

## **Aspek-Aspek Loyalitas**

Untuk mengetahui apakah seorang anggota loyal terhadap organisasi. Terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas anggota tersebut. Aspek-aspek loyalitas menurut siswanto dalam (Trianasari,2005) antara lain:

### **1. Taat pada peraturan.**

Seorang anggota yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas , ketaatan ini timbul dari kesadaran anggota jika peraturan yang dibuat oleh organisasi semata-mata disusun untuk

memperlancar jalannya pelaksanaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kesadaran ini membuat anggota akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

## **2. Tanggung jawab pada organisasi.**

Ketika seorang anggota memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasinya. Anggota akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan organisasi.

## **3. Kemauan untuk bekerja sama.**

Anggota yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untuk bekerja sama dengan anggota lain. Bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok memungkinkan seorang anggota mampu mewujudkan impian organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh seorang anggota secara individual

## **4. Rasa memiliki**

Adanya rasa ikut memiliki anggota terhadap organisasi akan membuat anggota memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

## **5. Hubungan antar pribadi**

Anggota yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap anggota lain dan juga terhadap atasannya. Sesuai dengan pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

## 6. Kesukaan terhadap tugas

Sebagai manusia, anggota pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap tugas yang dilakukannya setiap hari. Seorang anggota yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang anggota mencintai tugasnya.

### Komitmen Organisasi :

Tingginya komitmen yang dimiliki pada organisasi akan menaikkan minat dan tanggung jawab yang harus ia lakukan dalam melakukan pengembangan organisasi tanpa melihat kepentingannya sendiri, dengan hal ini ia akan selalu mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingannya sendiri. Krisna (2007:2) mengarahkan opininya pada keadaan di mana seorang individu loyal dan memperlihatkan kesetiaan kerja pada organisasi. Komitmen ini ditunjukkan melalui kekuatan yang saat relatif bisa tinggi dan justru melemah hal ini didasarkan pada keterlibatan organisasi itu sendiri. Komitmen sendiri biasanya diartikan melalui sifat yang dimiliki para anggota karakteristik intelektual yang dimiliki, yang dalam hal ini tidak dapat dipengaruhi oleh kalangan luar. Tingginya komitmen yang dimiliki pada organisasi akan menaikkan minat dan tanggung jawab yang harus ia lakukan dalam melakukan pengembangan organisasi tanpa melihat kepentingannya sendiri, dengan hal ini ia akan selalu mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingannya sendiri. (Purnama et al., 2020)

### Dimensi Komitmen Organisasi :

Adapun dimensi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) ada 3 dimensi organisasi yaitu :

1. Afektif Komitmen

*Affective commitment* adalah kepercayaan yang dibangun pada nilai-nilai organisasi serta adanya keterikatan yang kuat antar emosional yang dimiliki dengan kepercayaan tersebut.

- a. adanya peningkatan *karier* yang diinginkan seluruh anggota organisasi
- b. memiliki rasa percaya yang tinggi pada organisasi tempat di mana ia bekerja
- c. senantiasa setia dan mengabdikan dirinya hanya untuk mengembangkan organisasi

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), adalah kesadaran yang dimiliki setiap individu terlepas dari emosional yang dimiliki semata, karena para anggota telah menerawang lebih jauh akan kerugian yang bisa mereka alami ketika hendak meninggalkan organisasi tempat di mana ia bekerja.

- a. organisasi yang sangat dicintai dan dijunjung tinggi
- b. adanya keyakinan dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi
- c. kepentingan pribadi lebih dikesampingkan karena kepentingan organisasi lebih utama.
- d. adanya keterikatan dan ketertarikan yang dipancarkan oleh perusahaan sehingga para anggota dengan mudah loyal pada perusahaan.
- e. tidak rela jika harus meninggalkan pekerjaan yang telah dijalannya

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) berbeda dengan afektif dan berkelanjutan, normatif ini merupakan tata aturan yang memang seharusnya diterapkan pada organisasi mengingat tidak semua organisasi mampu memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.

## *Employee Engagement*

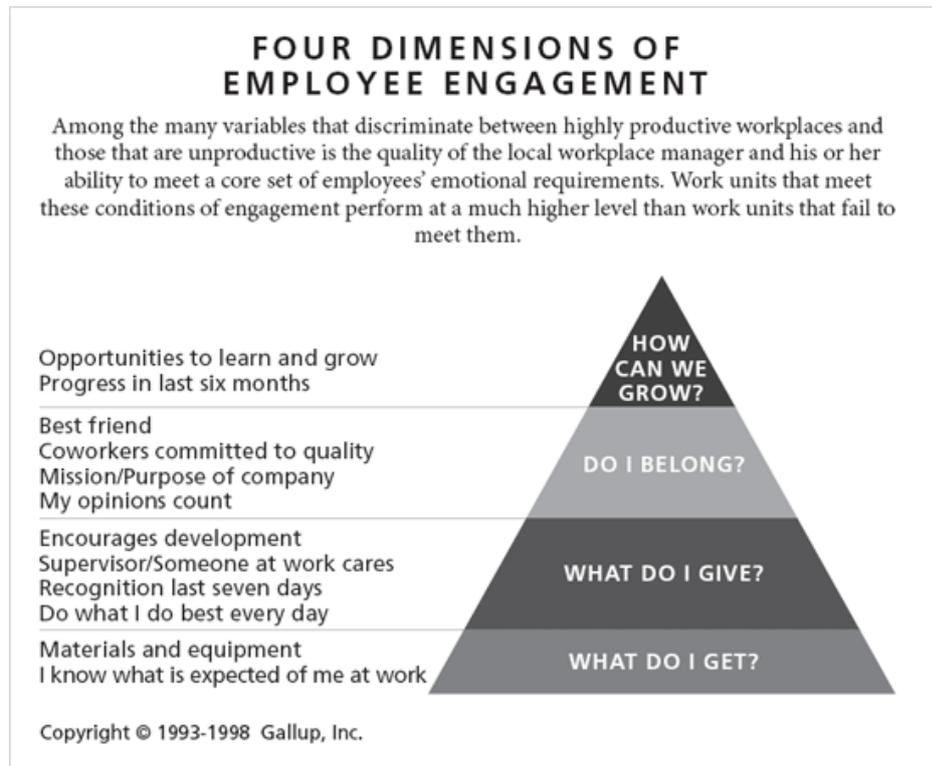
*Employee engagement*, adalah keterikatan atau keterlibatan dan rasa antusias terhadap pekerjaan dan tempat beraktifitas. Dengan *Employee engagement* yang tinggi anggota akan memiliki rasa loyalitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih banyak bagi organisasi. Para anggota organisasi yang mempunyai *engagement* yang tinggi akan melakukan hal positif dan kesadaran terhadap organisasi sehingga kinerja sesuai tata kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang ada.

Menurut (Anitha, 2014) mendefinisikan *employee engagement* secara umum sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan/anggota terhadap suatu organisasi dan nilai-nilai dalam organisasi tersebut. Ketika seorang karyawan terlibat, dia menyadari tanggung jawabnya dalam tujuan bisnis. Di samping itu karyawan tersebut juga memotivasi rekan-rekannya untuk mencapai kesuksesan tujuan organisasi.

Sikap positif anggota dengan tempat kerja atau aktifitasnya dan sistem nilai di dalam tempat kerja tersebut disebut sebagai hubungan emosional positif anggota terhadap pekerjaannya. Anggota yang engaged (terikat) pada pekerjaannya adalah karyawan yang melampaui tuntutan tugas rata-rata dengan melakukan peran mereka di dalam tugas yang diamanahkan tersebut secara unggul.

## Dimensi *Employee Engagemen*

Fleming & Asplund (2007. h.163) menyajikan empat dimensi *employee engagement* model Gallup sebagai gambar berikut:



Gambar 1: Dimensi *Employee Engagement* Versi Gallup  
Sumber Data Diolah (2020)

Dimensi *employee engagement* pada pyramid Gallup tersebut terdiri dari tingkatan pemenuhan kebutuhan karyawan, tingkatan kontribusi karyawan yang telah diberikan, tingkatan karyawan merasa memiliki, serta tingkatan kesempatan karyawan untuk tumbuh. (Sugiharto & Devie, 2015)

Secara detail dari 4 (empat) dimensi di atas: (1) Tingkatan pertama dimensi *employee engagement* yaitu —What do I get? yang menjelaskan tentang kebutuhan dasar (*basic need*) berbagai fasilitas yang dibutuhkan oleh seorang anggota untuk berkontribusi kepada organisasi.; (2) Tingkatan kedua menjelaskan mengenai —What do I give, yaitu terkait dengan dimensi dukungan manajemen (*management support*) di dalam organisasi tempat anggota beraktifitas ; (3) Tingkatan ketiga yaitu —Do I belong? yang menjelaskan dimensi *employee engagement* yaitu rasa memiliki (*belongness*) dimana dimensi ini memperlihatkan seorang anggota yang merasa bahwa

dirinya benar-benar diterima di dalam organisasi; (4) Tingkatan keempat, yaitu —How we can grow? yang menjelaskan dimensi belajar dan bertumbuh (*development and grow*) pada anggota.

Penelitian Terdahulu :

No.	Authors	Title	Results	Journal
1	Qurrotul A'yun	Pengaruh Pelayanan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Donatur Kader Muhammadiyah Di Panti Pesantren Muhammadiyah Cabang Tambaksari Surabaya	Hasil analisis penelitian menunjukkan, bahwa pelayanan (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dengan nilai taraf kesalahan 0,5 atau 5%, besarnya korelasi adalah 0,320. Komitmen organisasi (X2) memiliki korelasi sebesar 0,509. Karena signifikan < 0,05, maka $H_0$ ditolak. Selanjutnya, hasil nilai regresi dengan $f$ hitung sebesar 22.988 dan $f$ tabel sebesar 3,07. Oleh karena itu nilai $f$ hitung > $f$ tabel, maka $H_0$ ditolak. Jadi ada pengaruh pelayanan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap loyalitas donatur.	FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA 2016
2	Purnama, dkk	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI (Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)	<i>purposive sampling method. The results obtained by using multiple linear regression test <math>Y = 18.977 + 0.758X_1 + 0.845X_2 + 0.439X_3 + e</math>, and the test of this study used the <math>f</math> test and <math>t</math> test. The results of this study indicate that partially organizational culture influences organizational performance, motivation influences organizational performance, and com-mitment influences organizational com-mitment. While simultaneously organizational culture, motivation and organizational com-mitment affect organizational performance</i>	Jurnal Ilmiah Riset Manajemen (2020)

No.	Authors	Title	Results	Journal
3	Fatkhurohmah, dkk	<b>MANAJEMEN ORGANISASI DALAM MEMBANGUN LOYALITAS ANGGOTA (STUDI PADA ORGANISASI: IKATAN PELAJAR MUHAMMADIYAH DI DIY)</b>	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu manajemen organisasi yang ada di IPM mampu membangun loyalitas anggota dengan memperkuat pemahaman ideologi, gerakan organisasi sehingga menciptakan kader yang bersedia mengabdikan terhadap organisasi	pendidikan sosiologi 2 (2019)
4	Pricilia Sandra Gunawan dan Devie	Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Financial Performance Perusahaan Melalui Employee Engagement Dan Job Satisfaction Sebagai Intervening Variable Pada Perusahaan Retail Terbuka Di Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara transformational leadership terhadap financial performance, terdapat pengaruh positif dan signifikan job satisfaction terhadap financial performance, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan employee engagement terhadap financial performance pada perusahaan ritel di Surabaya. serta terdapat pengaruh tidak langsung antara transformational leadership terhadap financial performance melalui job satisfaction dan employee engagemen	Business Accounting Review (2015)

## B. Roadmap Penelitian



## METODE PENELITIAN

### A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di para pengurus/aktifis Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan Organisasi Otonomi periode 2015-2020. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan

### B. Metode Penelitian

#### 1. Desain Penelitian

Desain Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif, karena penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain.

#### 2. Bentuk Penelitian Kuantitatif

Dalam penelitian ini peneliti akan mengukur variabel komitmen organisasi dan *employee engagement* terhadap loyalitas organisasi, selanjutnya data yang dihasilkan akan di uji dengan menggunakan *formula moment* untuk mengetahui besaran koefisien korelasinya dan menentukan signifikan tidaknya hubungan kedua variabel tersebut. Untuk itu jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional, hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Price dan Creswell bahwa penelitian korelasional merupakan jenis penelitian non experimental dimana peneliti mengukur tiga variabel dan menilai hubungan statistik (yaitu korelasi) antara mereka dengan sedikit atau tidak ada usaha untuk mengendalikan variabel asing. Jadi peneliti mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan dialami oleh subjek penelitian. Artinya peneliti hanya menggali fakta-fakta dari peristiwa yang telah terjadi dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang merefleksikan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian yang penulis lakukan adalah para pengurus / aktifis Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan Ortomnya periode 2015-2020, sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Populasi Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan Organisasi Otonom tingkat pusat di Jakarta**

No.	Institusi / Nama Organisasi	Jumlah
1	Pimpinan Pusat Muhammadiyah	58
2	PP Aisyiyah	50
3	PP Nasyiatul Aisyiyah	30
4	PP Pemuda Muhammadiyah	35
5	PP Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah	40
6	PP Ikatan Pelajar Muhammadiyah	35
7	PP Tapak Suci putra Muhammadiyah	30
8	PP Kepanduan Hizbul Wathan	30
<b>Jumlah</b>		<b>318</b>

(sumber: Hasil Observasi dan wawancara Pendahuluan, tahun 2019)

Sehingga populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 318 responden.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagai jumlah sebagian dari populasi yang kedudukannya mewakili populasi dan dijadikan sumber pengumpulan data penelitian. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut

Di mana:

n = sampel

N = populasi

e = margin kesalahan

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% dan pemilihan sampel dari setiap Institusi/Organisasi dilakukan secara acak. Jumlah populasi yang digunakan adalah 318 orang, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = 318 : (1+(318 \times 0,0025)) = 117,158 \text{ dibulatkan menjadi } 117 \text{ sampel}$$

#### D. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penulisan tesis ini dilakukan melalui dua cara meliputi: Studi Kepustakaan dan Tehnik Kuisisioner (*google doc*)

#### E. Diagram Alir Penelitian

Aspek Penilaian	Metode	Prosedur	Luaran
<b>TAHAP PERTAMA</b>			
Identifikasi Masalah mencari faktor-faktor loyalitas terhadap organisasi	a. Kajian Pustaka b. Melakukan Pra Penelitian c. Menentukan Populasi Penelitian	a. Mempertimbangkan kajian pustaka berdasarkan penelitian terdahulu b. Melakukan pra penelitian mencari faktor-faktor loyalitas terhadap organisasi c. Melakukan wawancara kepada salah satu pengurus/aktifis di Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan Ortomnya	Hasil dari pra penelitian, kajian pustaka, penelitian terdahulu, hasil wawancara tersebut akan menjadi bahan pembuatan instrumen penelitian dan menentukan populasi penelitian. Dilakukan oleh Anggota Peneliti
<b>TAHAP KEDUA</b>			
Pengembangan dan Validasi aspek variabel Komitmen Organisasi, Employee Engagement terhadap loyalitas organisasi	a. Kajian Pustaka b. Melakukan Pra Penelitian c. Menentukan Sampel d. Uji Validitas dan Reliabilitas	a. Mempertimbangkan dan mengkaji sumber primer dan sekunder yang berkaitan dengan instrumen penelitian Kuisisioner (Assessment bukti data, pengujian, evaluasi dan penilaian) b. Menguji validitas dan reliabilitas jawaban dari para responden	Instrumen penelitian yang valid dan reliabilitas dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, employee engagement terhadap loyalitas organisasi. Dilakukan Ketua Peneliti dan Anggota Peneliti
<b>TAHAP KETIGA</b>			
Penafsiran dan analisis data variabel komitmen organisasi, employee engagement	a. Deskripsi data responden, data penelitian b. Uji persyaratan analisis data dan hipotesis	a. Melakukan Deskripsi data responden dan data Deskripsi data Penelitian b. Melakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis (analisa koefisien korelasi dan	Pembuatan Laporan hasil Dilakukan oleh Ketua Peneliti dan Anggota Peneliti.

	penelitian	analisis jalur dan uji antar dimensi variabel c. Melakukan pembahasan temuan / penafsiran serta analisis variabel yang diteliti	
<b>TAHAP KEEMPAT</b>			
Publikasi Laporan Hasil Penelitian	a. Publikasi Ilmiah b. Pendampingan 1buah tesis	Melakukan publikasi ilmiah melalui jurnal / media yang sudah ditetapkan dan memberikan pendampingan terhadap 1 tesis yang sama dengan judul penelitian ini.	Terselenggara dan tercapainya luaran penelitian dan luaran tambahan yang sudah ditentukan. Dilakukan oleh Ketua Peneliti dan Anggota Peneliti.

#### E. Jadwal Penelitian

No	Nama Kegiatan	2 0 2 0					
		05	06	07	08	09	10
1	Penyusunan Proposal						
2	Penelitian Lapangan						
3	Pengumpulan Data						
4	Pengidentifikasian Data						
5	Pembahasan Temuan						
6	Pembuatan Laporan Hasil						
7	Seminar Hasil Penelitian						
8	Penerbitan Hasil Penelitian						

## DAFTAR PUSTAKA

Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63 Iss 3, 308–323.

<http://www.sciepub.com/reference/136797>

Dosenpendidikan.co.id. (2014). *Loyalitas adalah*.

<https://www.dosenpendidikan.co.id/loyalitas-adalah/>

haidar nashir. (2019). Agenda Muhammadiyah sangat berat. *Suara Muhammadiyah*, edisi 6.

Purnama, Jefri, Wahono, Budi, & Khalikussabir. (2020). PENGARUH BUDAYA

ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA ORGANISASI (Studi Kasus Himpunan Mahasiswa  
Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Perbankan Syariah Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang). *Jurnal Ilmiah Riset  
Manajemen*, 09(01 Februari), 22–34.

<http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/5581>

Robinson D., S. Perryman, and S. H. (2004). The Drivers of Employee  
Engagement. *Institute for Employment Studies*.

[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/61605745/Employee\\_Engagement\\_Review\\_\\_SCMS\\_Journal20191225-22644-1fu7bbj.pdf?response-content-disposition=inline%3Bfilename%3DEmployee\\_Engagement\\_Key\\_to\\_Organizationa.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-A](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/61605745/Employee_Engagement_Review__SCMS_Journal20191225-22644-1fu7bbj.pdf?response-content-disposition=inline%3Bfilename%3DEmployee_Engagement_Key_to_Organizationa.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-A)

Sugiharto, L., & Devie. (2015). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap  
Financial Performance Perusahaan Melalui Employee Engagement Dan Job  
Satisfaction Sebagai Intervening Variable Pada Perusahaan Retail Terbuka  
Di Surabaya. *Business Accounting Review*, 3(1), 11–22.

<https://media.neliti.com/media/publications/185065-ID-pengaruh-job-satisfaction-terhadap-finan.pdf>

Trianasari, Y. (2005). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan  
Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. *Fakultas Psikologi Universitas  
Muhammadiyah Surakarta*.

[http://repository.maranatha.edu/9134/9/0951086\\_References.pdf](http://repository.maranatha.edu/9134/9/0951086_References.pdf)

## LAMPIRAN

Rencana Anggaran Penelitian :

Bahan Habis Pakai				
Material	Justifikasi Pembelian	Kuantitas	Harga Satuan	Jumlah
1. Kertas A.4	3 Rim	3	40.000,00	120.000,00
2. Tinta Printer / Cartridge	2 Buah	2	250.000,00	500.000,00
3. Kabel Roll 15 Meter	1 Buah	1	50.000,00	50.000,00
4. Flashdisk Kinston 4 GB	1 Buah	1	100.000,00	100.000,00
5. Modem Internet	1 Buah	1	350.000,00	350.000,00
Sub Total .....				1.120.000,00
Biaya Perjalanan				
1. Biaya Transportasi / Honorarium Tim	3 orang	24 Minggu	50.000,00	3.600.000,00
2. Biaya Observasi/Survei/ dan lain-lain	3 orang	8 Minggu	100.000,00	2.400.000,00
Sub Total .....				6.000.000,00
Biaya Sewa				
1. Biaya Sewa Printer	3 Bulan	1	200.000,00	600.000,00
Sub Total .....				600.000,00
Biaya Publikasi				
1. Biaya Publikasi Jurnal	1 Paket	1	2.280.000,00	
2. Biaya Proseding	1 Paket	1	3.000.000,00	
Sub Total .....				5.280.000,00
<b>Jumlah Total Biaya .....</b>				<b>13.000.000,00</b>
<b>Terbilang “ Tiga Belas Juta Rupiah “</b>				

Susunan Organisasi Tim Pengusul dan Pembagian Tugas :

No	Nama / NIDN	Instansi Asal Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (jam/minggu)	Uraian Tugas
1	Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si NIDN: 0320056202	SDM	Ketua 10 Jam	Mengkoordinasikan seluruh kegiatan penelitian. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Penelitian dan Assesment.
2	Subhan Wahyudi, S.M NIM. 1809027023	Manajemen	Anggota 10 Jam	Mengadakan Survei, Pengumpulan Data, pengolahan data dan Pembuatan laporan



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN

Jl. Tanah Merdeka, Pasar Rebo, Jakarta Timur 13830  
Telp. ; 021-8416624, Fax ; 021-87781809

## SURAT PERNYATAAN KETUA PENGUSUL

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si  
NIDN : 0320056202

Dengan ini menyatakan bahwa proposal saya dengan judul :

***“Loyalitas Organisasi Aktifis Muhammadiyah : Analisis Komitmen Organisasi dan Employee Engagement (Studi Kasus di Pimpinan Pusat Muhammadiyah Jakarta dan Organisasi Otonom tingkat pusat )***

yang diusulkan dalam skema Penelitian Kolaborasi Dosen dan Mahasiswa (PKDM) bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya.

Jakarta, 18 Mei 2020

Mengetahui :  
Ketua Lembaga Penelitian

Ketua Peneliti,

Prof. Dr. Suswandari, M.Pd  
NIP/NIK : 196611201994032001

Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si  
NIDN : 0320056202