

**LOYALITAS KADER DAN EFEKTIVITAS  
UNIT KEGIATAN MAHASISWA RUMAH DA'I  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

**Skripsi**

**Oleh:  
IZATULAILA  
NPM 1841030436**



**Jurusan : Manajemen Dakwah**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG**

**1443 H/2022 M**

**LOYALITAS KADER DAN EFEKTIVITAS  
UNIT KEGIATAN MAHASISWA RUMAH DA'I  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar  
Sarjana S1 dalam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

**Oleh:**

**IZATULAILA**

**NPM 1841030436**

**Jurusan : Manajemen Dakwah**

**Pembimbing I : Mulyadi S.Ag, M.Sos.I.**

**Pembimbing II : Rouf Tamim, M.Pd.I.**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H/2022 M**

## **ABSTRAK**

**Oleh**

**IZATULAILA**

Loyalitas merupakan suatu sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan terhadap suatu sistem. Loyalitas dapat dimaknai sebagai sikap pembelaan terhadap organisasi yang diwujudkan dalam perilaku. Loyalitas sangat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, untuk mencapai efektivitas organisasi perlu daya dukung dari semua komponen organisasi. Sejauh ini efektivitas UKM F Rumah Da'i dinilai belum maksimal, hal tersebut disebabkan oleh loyalitas kader yang masih rendah. Karena itu perlu dilakukan penelitian tentang loyalitas kader untuk mengungkapkan loyalitas kader terhadap efektivitas rumah da'i.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field research*) yang bersifat kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Subyek yang diteliti adalah kader, pengurus serta alumni UKM-F Rumah Da'i berjumlah 15 orang. Adapun teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah data-data terkumpul dan dianalisa dengan cara reduksi data, penyajian data serta penarik kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa UKM F Rumah Da'i belum berjalan dengan efektif, dibuktikan dengan komitmen kader terhadap organisasi serta kesadaran dalam mematuhi AD/ART UKM F Rumah Da'i yang masih minim. Peneliti merekomendasikan beberapa hal yang pertama ke depan perlu di tingkatkan lagi sikap komitmen kader maupun pengurus, kedua di tingkatkan lagi komunikasi organisasi perlu di bina dengan baik.

**Kata Kunci: Loyalitas kader dan Efektivitas UKM F Rumah Da'i.**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Izatulaila  
NPM : 1841030436  
Jurusan : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Loyalitas Kader dan Efektivitas Unit Kegiatan Mahasiswa Rumah Da’i Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung” adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam foodnote atau daftar pustaka apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 15 September 2022

Penulis



Izatulaila  
18410304

## PERSETUJUAN

**Judul Skripsi** : **Loyalitas Kader Dan Efektivitas Unit Kegiatan Rumah Da'I Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung**

**Nama** : **Izatulaila**

**NPM** : **1841030436**

**Jurusan** : **Manajemen Dakwah**

**Fakultas** : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

## MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang  
Munaqosah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi  
UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Mulyadi, S.Ag., M.Sos. I**

**NIP. 197403261999031002**

  
**Rouf Tamim, M.Pd.I**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen Dakwah**

  
**Yunidar Cut Muria Yanti, S.Sos., M.Sos.I**

**NIP. 197010251999032001**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131 ☎(0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “ **Loyalitas Kader Dan Efektivitas Unit Kegiatan Rumah Da’I Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung**” disusun oleh **Izatulaila**, NPM: **1841030436** , Program studi: **Manajemen Dakwah**. Telah di ujikan dalam sidang munaqosah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Rabu, 27 Juli 2022 pukul 09.00-11.30 WIB**.

**TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Faisal, S.Ag, M.Ag**

(.....)

**Sekretaris : Devid Saputra, M.M**

(.....)

**Penguji I : Dr. Tontowi Jauhari, S.Ag., M.M**

(.....)

**Penguji II : Mulyadi, S.Ag, M. Sos.I**

(.....)

**Penguji Pendamping : Rouf Tamim, M.Pd.I**

(.....)

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**



**Dr. Abdul Sukur, M.Ag**

**NIP. 196511011995031001**

## MOTTO

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْفُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا  
إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ ٩١

*“dan tepatilah Perjanjian dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu membatalkan sumpah-sumpah(mu) itu, sesudah meneguhkannya, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah-sumpahmu itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat”. ( Q.S An Nahl)*



## PERSEMBAHAN

Bersyukur kepada Allah SWT dengan mengucap Alhamdulillah, Bersholawat kepada Nabi Muhammad SAW, Skripsi ini penulis persembahkan untukmu orang-orang tercinta dan teristimewa dalam kehidupanku:

1. Kedua orangtua tercinta, Bapak Ariyansah dan Ibu Yuhanna yang penuh kasih keikhlasan dan kasih sayang serta kesabaran dalam membimbing dan mendidik saya agar menjadi manusia yang lebih baik di dunia dan di akhirat, yang selalu mendoakan demi kesuksesan saya, serta yang selalu memberi nasihat dan semangat untuk masa depan yang lebih baik.
2. Kakak kandung ku tercinta dan tersayang, Eka Suhartika dan Nida Hermawati yang selalu membantu keuangan pada saat kuliah, pemberi nasehat kepada saya agar menjadi pribadi yang baik kedepannya.
3. Teman-teman seperjuangan KKN-DR 2021 Kampung Menanga Siamang Kecamatan Banjit, Kabupaten Way Kanan.
4. Teman-taman seperjuangan Izzatulaila, Zjulpi Andriansyah, Nur Rossida, Misaliasari, Rimadon, Isti Anggraini yang selalu memberikan pelajaran yang begitu banyak memberikan motivasi disetiap langkah perkuliahan pada saat itu.
5. Teman-teman seperjuangan walaupun beda Fakultas dan jurusan yang sering memotivasi dan selalu memberikan semangat untuk mengerjakan revisian skripsi yaitu Nurul Purnama Sari.
6. Terimakasih terkhusus kepada yaitu Mba Anggi selalu memberikan motivasi dan nasihat disetiap per skripsian saya.
7. Almamater tercinta Prodi Manajemen Dakwah Angkatan 2018 khususnya kelas E, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



## **RIWAYAT HIDUP**

Izatulaila binti Ariansyah, dilahirkan di Desa Karang Brak Kecamatan Pematang Sawa Kabupaten Tanggamus pada tanggal 01 April 1999 anak yang dilahirkan dari pasangan Bapak Ariansyah dan Yuhanna .

Pendidikan pertama penulis tempuh ialah SD ( Sekolah Dasar) Negeri 1 Karang Brak, Kecamatan Pematang Sawa Kcamatan Tanggamus, Selesai pada tahun 2021, kemudian lanjut sekolah di SMP (Sekolah Menengah Pertama) Negeri 3 Pematang Sawa, Selesai pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan study di MAN ( Sekolah Menengah Atas ) Negeri 1 Tangggamus, Selesai tahun 2018. Kemudian penulis melanjutkan program S1 UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi jurusan Manajemen Dakwah.

Selama belajar kuliah, penulis pernah aktif dalam kegiatan organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa baik intra maupun ekstra diantaranya adalah: Rumah Da'i, Himpunan Mahasiswa Islam.



## KATA PENGANTAR

*Assalam'ualaikum Warohmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillahirobbil' alamin*, puji syukur penulis persembahkan kepada Allah SWT yang masih mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Proposal skripsi dengan judul “**LOYALITAS KADER DAN EFEKTIVITAS UNIT KEGIATAN MAHASISWA UIN RADEN INTAN LAMPUNG**” dapat terselesaikan. Kemudian shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman islamiyah.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini, penulis tidak terlepas dari dukungan semua pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. H. Wan Jamaluddin, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Abdul Syukur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Ibu Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti., S.Sos., M.Sos.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Bapak Badarudin, S.Ag., M.Ag selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Bapak Mulyadi, S.Ag, M.Sos.I. selaku Pembimbing I dan Bapak Rouf Tamim, M.Pd.I. Selaku Pembimbing II yang penuh kesabaran dalam membimbing dan mengarahkan demi terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
5. Semua dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah membekali ilmu dari semester awal sampai selesainya masa studi S1 ini.
6. Para Alumni, Demisioner, Pengurus Dan Kader UKM F Rumah Da'i yang telah memberikan waktunya untuk saya dalam melakukan penelitian .
7. Seluruh Dosen Prodi Manajemen Dakwah dan Staf Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden

Intan Lampung, yang telah memberikan pengetahuan dan segenap bantuan selama studi.

8. Teman-Teman seperjuangan tercinta Prodi Manajemen Dakwah angkatan 2018 khususnya kelas E.
9. Teman-teman seperjuangan UKM-F Rumah Da'i UIN Raden Intan Lampung, terima kasih telah memberi semangat dan terus memotivasi, semoga Allah SWT senantiasa memberikan kemudahan dalam setiap langkah kita
10. Dan semua pihak yang telah membantu tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita selalu diberikan kesehatan dan terikat ukhuwah islamiyah.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini jauh dari kata sempurna. Akan tetapi proposal skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang ilmu Manajemen Dakwah.

*Wassalam' mualaikum Warohmatullahi Wabarakatuh*

Bandar Lampung, 15 September 2022  
Penulis,

**Izatulaila**  
**NPM. 1841030436**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Fokus dan Subfokus Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
F. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	5
G. Metode Penelitian .....	7
H. Analisis Data .....	11
I. Sistematika Penulisan .....	12

## **BAB II LOYALITAS KADER DAN EFEKTIVITAS UNIT KEGIATAN MAHASISWA RUMAH DA'I FAKULTAS**

A. Pengertian Loyalitas	
1. Pengertian Loyalitas .....	15
2. Aspek-aspek Loyalitas Anggota .....	17
3. Indikator Loyalitas .....	19
4. Penyebab Turun Loyalitas Anggota .....	19
5. Kepemimpinan Loyalitas SDM .....	20
6. Kepuasan dan Loyalitas SDM .....	22
7. Loyalitas dan Kekuatan Organisasi .....	22

8. Pembentukan Sumber Daya Manusia menjadi Insani	23
<b>B. Pengertian Efektivitas Organisasi</b>	
1. Pengertian Efektivitas Organisasi .....	23
2. Pengukuran Efektivitas Organisasi .....	25
3. Unsur-unsur Efektivitas .....	26
4. Indikator Efektivitas Organisasi .....	28
5. Faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi.	31
6. Kelemahan dari pendekatan-pendekatan efektivitas organisasi .....	33

### **BAB III UNIT KEGIATAN MAHASISWA RUMAH DA'IFAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

#### **A. Profil Rumah Da'i**

1. Sejarah Unit kegiatan Mahasiswa Fakultas Rumah Da'i Universitas Negeri Raden Intan Lampung .....	35
2. Visi dan Misi UKM F Rumah Da'i .....	35
3. Makna Logo UKM F Rumah Da'i .....	36
4. Struktur UKM F Rumah Da'i .....	36
5. Tugas dan fungsi Ranting-ranting yang ada di UKM F Rumah Da'i .....	37
6. Bentuk Kegiatan ranting-ranting serta proker UKM F Rumah Da'i .....	39

<b>B. Loyalitas kader dan Efektivitas Unit Kegiatan Mahasiswa Rumah Da'i Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi .....</b>	<b>61</b>
--	-----------

<b>BAB IV ANALISIS LOYALITAS KADER DAN EFEKTIVITAS RUMAH DA'I .....</b>	<b>63</b>
---	-----------

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	75
B. Rekomendasi .....	76

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Wawan cara Pengurus UKM F Rumah Da'i

Gambar 2 Wawancara Kader UKM F Rumah Da'i

Gambar 3 Foto Kegiatan UKM F Rumah Da'i

Gambar 4 Daftar Absensi Kehadiran Pada suatu Kegiatan



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Tentang Judul dan Petunjuk Pembimbing Skripsi Mahasiswa

Lampiran 2 Surat Penelitian Dari Kabupaten Bandar Lampung

Lampiran 3 Pedoman Wawancara

Lampiran 5 Bukti Turnitin



# BAB I

## PENDAHULUAN

**Penegasan** Judul merupakan hal yang sangat penting dari karya ilmiah karena judul ini akan memberikan gambaran yang jelas dan keseluruhan isi skripsi. Masalah yang penulis bahas pada kesempatan kali ini adalah “**Loyalitas Kader dan Efektivitas Unit Kegiatan Mahasiswa Rumah Da’I Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi**”. Untuk lebih memahami judul skripsi ini maka penulis memberikan penegasan sebagai berikut:

### A. Judul

Loyalitas berasal dari kata dasar “loyal” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Loyalitas juga merupakan suatu sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan terhadap sesuatu sistem.<sup>1</sup> Pengertian menurut bahasa (etimologi) adalah loyalitas berarti kesetiaan.<sup>2</sup> Loyalitas menurut Griffin loyalitas lebih di tunjukan kepada suatu perilaku, yang di tunjukan dengan adanya pembelaan terhadap organisasi tersebut.<sup>3</sup> Maka loyalitas dapat disimpulkan sebagai sikap pembelaan terhadap organisasi yang di wujudkan pada perilaku .

Kader dapat diartikan sebagai para pendukung pelaksana cita-cita yang cakap, seorang kader islam merupakan pendukung dan wujudkan dalam kenyataan.<sup>4</sup> Menurut Miriam Budiarto kader adalah orang yang berada

---

<sup>1</sup>Muhammad Shodiqin, *Pengertian-loyalitas*, ( diakses pada 7 Maret 2022), <http://www.psychologymania.com>

<sup>2</sup> M. Sasrapradja, *Kamus istilah Pendidikan dan umum* (Surabaya: Usaha Nasional, 1978), hal. 302.

<sup>3</sup> Griffin, *Loyalitas Pelanggan*, Jakarta, 2012, hal 128

<sup>4</sup> Masdar Helmy, *Dakwah Islam dalam Pembangunan*, Semarang, 2014, hal



dalam suatu organisasi yang mempunyai tugas untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.<sup>5</sup> Kader adalah tenaga binaan untuk dijadikan pimpinan suatu organisasi, partai dan sebagainya.<sup>6</sup> Pengertian kader menurut Zaimul Bahry adalah tenaga binaan untuk dijadikan pimpinan suatu organisasi.<sup>7</sup> Jadi kader adalah tenaga binaan untuk dijadikan pimpinan suatu organisasi.

Soetopo menjelaskan bahwa efektivitas atau keefektifan adalah ketepatan sasaran dari suatu proses yang berlangsung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu yang dimaksud dengan keefektifan organisasi adalah ketepatan sasaran suatu proses yang terjadi pada lembaga formal yang menyelenggarakan suatu kerjasama dengan komponen-komponen yang saling dikoordinasikan untuk mencapai tujuan. Sehingga keefektifan tidak bisa dipandang dari sisi keberhasilan pencapaian tujuan saja, tetapi juga dipandang dari proses yang dialami seperti kepemimpinan, pengambilan keputusan dan sistem komunikasi yang ditetapkan pemimpinnya.<sup>8</sup> Sementara Gibson mendefinisikan efektivitas adalah sejauh mana sebuah organisasi dapat mewujudkan tujuannya, lebih lanjut menjelaskan untuk memahami konsep efektivitas organisasi perlu mengetahui perspektif sebagai tingkat unit analisis dalam suatu organisasi.<sup>9</sup> Sedangkan Emitai, E mengatakan bahwa efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha mencapai tujuan atau sasaran.<sup>10</sup> Dan dapat disimpulkan bahwa efektivitas organisasi adalah tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha mencapai tujuan atau sasaran organisasi tersebut.

---

<sup>5</sup> Miriam Budiarto, *Dasar-dasar politik*, Jakarta, 2016, hal 397

<sup>6</sup> *Ibid*, hal 399

<sup>7</sup> Zaimul Bahry, *Pengertian kader*, (diakses pada 7 Maret 2022), <http://komkpesurabaya.wordpress.com> bukan-Geberasi-Kepalang-Tanggung

<sup>8</sup> Soetopo, Hendyat, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Malang, Universitas Negeri Malang dan PT. REMaja Rosdakarya, 2012, hal 89

<sup>9</sup> Gibson, *Organisasi perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta Erlangga 2013, Hal 56

<sup>10</sup> *Ibid.*, Hal. 77

Unit kegiatan mahasiswa fakultas rumah da'i Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang dalam skripsi ini ditulis dengan UKM F Rumah Da'i.<sup>11</sup> Jadi yang dimaksud dengan judul ini adalah riset tentang hubungan perilaku membela organisasi yang dimiliki oleh kader UKM F Rumah Da'i terhadap tingkat capaian tujuan organisasi.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Adapun latar belakang masalah yang akan peneliti teliti ialah "Loyalitas Kader dan Efektivitas UKM- F Rumah Da'i, bentuk tindakan-tindakan yang dilakukan seseorang pada organisasi itu dapat dikatakan juga loyalitas, ditunjukkan melalui sikap profesionalitas dari anggota maupun kader-kader organisasi yang lainnya.

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 mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun dari organisasi. Loyalitas yang ada di dalam UKM F Rumah Da'i 2 tahun belakangan ini mengalami penurunan dalam melakukan suatu kewajibannya sebagai anggota.<sup>12</sup>

Hal ini disebabkan terutama karena anggota yang mengikuti suatu organisasi tidak berniat secara penuh untuk mendedikasikan dirinya untuk kelangsungan organisasi, mereka hanya ingin mengambil manfaat yang mereka anggap berguna bagi mereka. Singkat kata, mereka hanya aktif mengikuti kegiatan yang mereka inginkan. Nasib organisasi ke depannya akan ditentukan oleh tingkat loyalitas anggotanya. Apabila anggota merasa "malas" untuk

---

<sup>11</sup> Dokumentasi, Sejarah Singkat Ukm f rumah da'i uin rill

<sup>12</sup> Griffin, *Loyalitas, Karakteristik, Faktor loyalitas*, <https://www.dosenpendidikan.co.id/loyalitas-adalah/> (diakses 8 Maret 2022).

merealisasikan program kerja organisasi maka akan terasa sangat sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak lain alasan dari itu semua adalah karena kurangnya rasa memiliki oleh setiap anggotanya. Bahwa loyalitas sangat berarti bagi eksistensi sebuah organisasi. Loyalitas ibarat ruh bagi organisasi. Dan tentunya, tanpa ruh, sebuah organisasi tak akan mampu bernafas lebih lama, yang akhirnya berakibat dan berujung pada ‘matinya’ organisasi tersebut. Loyalitas adalah manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, mensupport, mendapatkan rasa aman dan membangun kelayalitan.<sup>13</sup>

Efektivitas adalah menggambarkan seluruh tujuan yang akan dicapai pada UKM F Rumah Da’i, proses yang akan dicapai oleh suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Di dalam UKM F Rumah Da’i efektivitas tidak optimal karena minimnya kader yang aktif, sehingga menjadi faktor penghambat untuk menjalankan suatu kegiatan yang akan dicapai.

### **C. Fokus Penelitian dan Subfokus Penelitian**

Dalam hal memudahkan pembahasan tidak melebar yang dapat menimbulkan kekeliruan. Maka dalam hal ini Peneliti memfokuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu ”Loyalitas Kader dan Efektivitas UKM-F Rumah Da’i”. Sementara itu subfokus yang akan dibahas yaitu Loyalitas Kader dan Efektivitas UKM F Rumah Da’i dan menganalisis tentang teori-teori loyalitas kader dan efektivitas UKM-F Rumah Da’i.

---

<sup>13</sup> Kartajaya, *Loyalitas menurut para ahli*, Yogyakarta, 2007, hal 126.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana Tingkat loyalitas kader dan efektivitas yang ada di Ukm f rumah da'i?

#### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dan manfaat penelitian ini,yaitu:  
Untuk mengetahui Tingkat keloalitan di dalam UKM-F Rumah Da'i guna untuk mengetahui Efektivitas di UKM-F Rumah Da'i.Dan untuk mengetahui ada tidaknya loyalitas dan efektivitas di UKM-F Rumah Da'i.

#### **F. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Peneliti akan memaparkan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini perlu penelitian kemukakan untuk menghindari adanya kajian terhadap hal-hal sama.Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa yang membedakan antara penelitian yang sama yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu.

Hidayaturrahman, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Jurusan Psikologi Islam, Institut Agama Islam Negeri Antasari BanjarMasin.yang berjudul Hubungan Loyalitas Organisasi Mahasiswa Terhadap Komitmen Belajar di IAIN Antasari Banjarmasin.<sup>14</sup> Persamaan dan Perbedaan dalam penelitian ini dengan peneliti Hidayaturrahman persamaana sama-sama mengkaji tentang loyalitas dan organisasi terhadap komitmen belajar Mahasiswa atau Sumber Daya Manusia (SDM), yang membedakan adalah objek penelitiannya Hudaturrahman lebih menekankan kepada mahasiswa terhadap komitmen

---

<sup>14</sup> Hidaaturrahman, "*Hubungan Loyalitas Organisasi Mahasiswa Terhadap Komitmen Belajar di IAIN Antasari*", Banjarmasin., 2015.

belajar, sedangkan peneliti ini objeknya lebih kader yang ada didalam organisasi tersebut.

Dipta Kharisma, Tri Yuniningsih, Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, Efektivitas Organisasi Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Tanda Daftar Usaha Pariwisata (TDUP) Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang. 10 Persamaan dan Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian Dipta Kharisma, Tri Yuniningsih persamaan sama-sama mengkaji tentang Efektivitas Organisasi, yang membedakan adalah objek penelitiannya Dipta Kharisma, Tri Yuniningsih lebih menekankan kepada Penyelenggaraan Pelayanan Tanda Daftar Usaha Pariwisata (TDUP) Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang, sedangkan peneliti ini Objeknya Efektivitas Organisasi.<sup>15</sup>

Abdul Afif Amrulloh, Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. "Loyalitas Anggota Terhadap Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Surakarta". Persamaan dan Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian Abdul Afif Amrulloh sama-sama mengkaji tentang Loyalitas Anggota Terhadap Organisasi Ikatan Mahasiswa, yang membedakan adalah objek penelitiannya Loyalitas Kader dan Efektivitas Organisasi.<sup>16</sup>

Nurhikmah " Analisis Hubungan Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Konsumen Pada Luwes Mall Sragen". Persamaan dan Perbedaan dalam penelitian ini dengan Nurhikmah, sama-sama mengkaji tentang Loyalitas dan yang membedakanya adalah tentang pelanggan dan obyek penelitiannya.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>Dipta Kharisma, Triyuningsih, "Efktivitas Organisasi dalam Penyelenggaraan Pelayanan tanda daftar Usaha Pariwisata (TDUP) Dinas Keudayaan dan Pariwisata Kota Semarang", 2015.

<sup>16</sup> Abdul Afif Amrulloh, *Loyalitas Anggota Terhadap Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah*, Surakarta, 2020.

<sup>17</sup> Nurhikmah, " Analisis Hubungan Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Konsumen Pada Luwes Mall Sragen". Fakultas FEBI, 2006.

Jadi penelitian penulis sangat berbeda dengan penelitian yang terdahulu yaitu Loyalitas kader dan efektivitas organisasi, sedangkan peneliti sebelumnya meneliti tentang bagaimana efektivitas organisasinya saja, dan meneliti loyalitas organisasi, sehingga judul penelitian penulis tidak sama persis dengan peneliti yang sebelumnya. Tujuan penulis meneliti judul tersebut untuk mengetahui hubungan tingkat kelayakatan kader dan efektivitas di UKM-F Rumah Da'i.

## G. Metode Penelitian

Ada beberapa hal yang perlu dilakukan, dalam menemukan metodologi penelitian supaya penulis ini dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan, maka diperlukan metodologi penelitian sesuai dengan permasalahan yang dibahas.

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

#### a. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini tergolong dalam pemikiran lapangan, dan bersifat Deskriptif kualitatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu ataupun kelompok.<sup>18</sup> Dimana penelitian dilakukan dilapangan dengan mengamati peristiwa yang terjadi secara alami dilapangan.<sup>19</sup>

#### b. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yakni untuk menggambarkan kejadian secara berlangsung secara sistematis, akurat dan faktual mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi pada daerah tertentu.<sup>20</sup> Penelitian

---

<sup>18</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya, 2007), hal 60

<sup>19</sup> Sugino, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hal 295

<sup>20</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta Rajawali Pers, 2015), hal 75.

ini memperoleh data penelitian dengan sebanyak-sebanyaknya mulai dari perencanaan pengawasan dan pengumpulan data yang sebenar-sebenarnya pada penelitian deskriptif, penelitian biasana berusaha menggambarkan kegiatan penelitian yang dilakukan pada objek tertentu secara jelas dan sistematis. Berdasarkan sifatnya pada penelitian kualitatif terdapat penyesuaian-penyesuaian yang lebih mudah didalam menghadapi kenyataan-kenyataan ganda yang bersifat kompleks.<sup>21</sup>

## 2. Sumber Data

Sesuai dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, maka yang termasuk dalam sumber datanya ialah:

### a. Sumber Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungan dengan objek yang diteliti.<sup>22</sup> Dalam penelitian ini memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan sebagai populasi dan sampel. Data primer dianggap lebih akurat karena data ini disajikan secara terperinci. Data primer ini secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Dalam hal ini data primer tertuju pada pengurus UKM-F Rumah Da'i jumlah pengurus sebanyak 15 orang. Misal sari selaku Ketua Umum, Khoirul Mahmudin selaku Wakil Ketua Umum, Zjulpi Andriansah selaku Bendahara Umum, Izatulaila selaku Sekertaris Umum, Aman Rohimi selaku ketua ranting jarhob, Asri musfiroh selaku ketua

---

<sup>21</sup> Mahi M. Hikmat, *Metode Penelitian Dalam Perspektif Ilmu Komunikasi Dan Sastra*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hal 65.

<sup>22</sup> Muhammad Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), hal 57.

ranting keilmuan, Daffa selaku sekretaris pemberdayaan dana usaha (PDU), Ledy Chandra selaku ketua ranting kaderisasi, Ummu Hani selaku ketua ranting kestariatan, Farah selaku sekretaris ranting kesetariatan, Nur Rosissda selaku sekretaris jaringan khobar, Rasinah selaku sekretaris ranting keilmuan, Bela selaku sekretaris ranting kaderisasi.<sup>23</sup> Data yang didapat tentang kelayalitan kader.

b. Sumber Data Sekunder

Data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang bersifat publik yang terdiri atas struktur organisasi data kearsipan, dokumen, laporan-laporan, buku-buku, jurnal dan sumber data lainnya yang berkenaan dengan penelitian.

### 3. Teknik pengumpulan data

Untuk memudahkan dalam pengambilan data lapangan. Maka penulis memanfaatkan beberapa metode penghimpunan data diantaranya sebagai berikut:

a. Interview (wawancara)

Metode pengumpulan data yang dapat dilakukan salah satunya menggunakan metode wawancara, yakni sebuah aktifitas yang dilaksanakan untuk memperoleh informasi secara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada para responden dengan merekam melalui alat perekam dan juga dicatat. Kegiatan wawancara dilakukan secara lisan dengan berhadapan langsung antara responden dengan interview (S).<sup>24</sup>

b. Teknik Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dalam menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utama selain panca indra lainnya seperti telinga, penciuman, dan kulit. Karena observasi adalah

---

<sup>23</sup>Database UKM F Rumah Da'i

<sup>24</sup>Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 39



teknik pengumpulan data yang di arahkan pada kegiatan yang memperlihatkan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul dan mempertimbangkan hubungan aspek dalam kegiatan tersebut, pada observasi ini penulis akan mengunakanya dengan maksud untuk mendapatkan data yang efektif mengenai loyalitas kader & efektivitas organisasi. yang dilaksanakan secara sistematis. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif (terlibat) maupun. Observasi terlibat merupakan jenis pengamatan yang melibatkan peneliti dalam kegiatan orang yang menjadi sasaran penelitian. Tanpa mengurangi perubahan pada aktivitas atau kegiatan yang sedang berjalan dan tentunya pada penelitian ini, penulis tidak menutupi dirinya sebagai peneliti guna menyempurnakan kegiatan pengamatan. Peneliti ikut serta dalam kegiatan keseharian yang dilaksanakan informan untuk mempelajari dokumen yang dimiliki, menanyakan informasi yang menarik, memperhatikan apa yang terjadi mendengar apa yang dikatakan pada waktu-waktu tertentu.<sup>25</sup> Dalam melakukan observasi pada penelitian ini penulis memang bagian dari pengurus UKM-F Rumah Da'i dan tentunya lebih mempermudah didalam mempelajari dokumen yang dimiliki, menanyakan informasi yang menarik, memperhatikan apa yang terjadi mendengar apa yang dikatakan.

c. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data berdasarkan bukti-bukti yang berupa bahan dan dokumen tulis lain dari program kerja, dan publikasi, informasi dan foto, surat-surat, memorabilia serta tanggapan tertulis untuk surviey terbuka.<sup>26</sup> Dengan metode ini penulis dapat menyaring atau menimbang data yang telah terkumpul dan dengan metode ini data yang ada dianalisis sehingga

---

<sup>25</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*, Jakarta : 2009, hal 101.

<sup>26</sup> Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta, 2010, hal 66.

didapatkan jawaban yang benar dari permasalahan. Di dalam analisa data penulis akan mengolah data yang diperoleh dari hasil studi kepustakaan dan lapangan. Data tersebut akan penulis olah dengan baik dan untuk selanjutnya diadakan pembahasan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

#### **H. Analisis Data**

Setelah Melakukan pengumpulan data selanjutnya penulis akan menganalisa data yang telah diperoleh. Data yang dianalisa adalah data yang berhubungan dengan pokok permasalahan kemudian diolah dengan sedemikian hingga memperoleh sebuah kesimpulan. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data kualitatif. Menurut Miles dan Huberman, ada tiga macam kegiatan dalam analisis data kualitatif yaitu reduksi data, merujuk pada proses pemilihan, pemasokan, penyederhaan abstraksi, dan pretransformasian, "data mentah" yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis. Model data (*Data Display*), model sebagai suatu kumpulan informasi yang tersusun yang membolehkan pendeksripsian kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penarikan/ Vertifikasi kesimpulan dari permulaan dari perkumpulan data, penelitian kualitatif mulai memutuskan apakah "makna" sesuatu, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur kasual dan proposisi-proposisi.<sup>27</sup>

Model analisis data yang telah diperoleh dan dikumpulkan melalui alat pengumpulan data selanjutnya akan dianalisis secara kualitatif, sehingga diperoleh suatu kesimpulan peneliti. Dalam menganalisis data dan menarik kesimpulan digunakan cara berpikir induktif, yaitu penarikan kesimpulan atau fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang kongrit kemudian dari fakta-fakta dan

---

<sup>27</sup>*Ibid* 131

peristiwa yang khusus itu ditarik generalisasi yang bersifat umum.<sup>28</sup>

## I. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam memahami masalah yang akan dibahas, maka diperlukan format penulisan kerangka skripsi agar memperoleh gambaran komprehensif dalam penelitian. Secara sistematika, penulis skripsi ini terdiri dari lima (5) Bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Sedangkan garis besarnya, penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### 1. BAB I Pendahuluan

Pendahuluan ini menguraikan Penegasan Judul, Alasan Memilih Judul, Latar Belakang, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Tinjauan Penelitian yang Relevan, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan Skripsi.

### 2. BAB II Landasan Teori

Tentang landasan teori yang mendasari penulisan pembahasan dalam skripsi. Adapun landasan teori tersebut meliputi, loyalitas kader dan efektivitas organisasi.

### 3. BAB III Gambaran umum

Tentang objek penelitian yang terdiri dari Sejarah UKM-F Rumah Da'i, Letak geografis UKM-F Rumah Da'i, Visi dan Misi UKM-F Rumah Da'i, Struktur organisasi UKM-F Rumah Da'i.

### 4. BAB IV Analisis Data Penelitian.

Pada bab ini akan menjelaskan tentang Penerapan loyalitas kader dan efektivitas organisasi UKM-F Rumah Da'i.

---

<sup>28</sup>Sujarweni V. Wiratama, *Metode penelitian: Lengkap praktis dan mudah dipahami* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014) hal 5

5. BAB V Penutup.

Merupakan akhir dari pembahasan skripsi yang meliputi kesimpulan, saran-saran, dan penutup.





## BAB II

### LOYALITAS KADER DAN EFEKTIVITAS UKM F RUMAH DA'I

#### A. Pengertian Loyalitas

##### 1. Pengertian Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata dasar “loyal” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Loyalitas juga merupakan suatu sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan terhadap sesuatu sistem.<sup>29</sup> Sedangkan pengertian secara istilah (terminologi) adalah Loyalitas adalah berbagai bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan. Seseorang dapat dikatakan loyalitas ketika suatu organisasi tersebut mengalami kemunduran ia akan rela mengorbankan seluruh jiwanya untuk organisasi tersebut, dan memiliki kepedulian yang sangat besar.<sup>30</sup>

Loyalitas, menurut maknanya ialah berupa kesetiaan terhadap organisasi itu, memiliki kesadaran pribadi untuk memanfaatkan semua potensi yang ada dalam dirinya demi kemajuan organisasi. Secara nyata, anggota tersebut akan menaati segala bentuk aturan yang berlaku, mendukung segala program kerja dengan ikutserta dalam kegiatan. Bahkan menjadi penyumbang ide-ide penting untuk membangun organisasi dari dalam. Loyalitas anggota berperan penting dalam kemajuan sebuah organisasi, jika terwujudnya tata aturan yang sempurna, program kerja yang brilian, tanpa adanya loyalitas anggota, maka akan sia-sia belaka. Dari loyalitas sendiri maka akan lahir pula komitmen sesuai makna loyalitas

---

<sup>29</sup>Muhammad Shodiqin, *Pengertian-loyalitas*, ( diakses pada 7 Maret 2022), [Http://www.psychologymania.com](http://www.psychologymania.com)

<sup>30</sup> M. Sasrapradja, *Kamus istilah Pendidikan dan umum*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2015), hal. 302.

yang berarti sebuah kesetiaan, maka kesetiaan tidak akan berarti tanpa adanya keterikatan atau perjanjian.

Sedangkan pengertian secara istilah (terminologi) adalah Loyalitas adalah berbagai bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan. Loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti dengan menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan pada pekerjaan, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya.<sup>31</sup>

Setiap organisasi pasti menginginkan adanya sikap loyalitas pada anggota mereka. Pengertian loyalitas anggota sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengertian loyalitas secara umum. Dalam pengertian loyalitas anggota, kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan anggota kepada organisasi tempatnya bekerja. Sayangnya, pengertian loyalitas anggota kadang masih disalah artikan oleh beberapa orang, baik oleh pihak anggota, pengurus, maupun oleh ketua umum organisasi.<sup>32</sup> Sebagaimana Firman Allah:

---

<sup>31</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus besar bahasa indonesia, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hal. 452

<sup>32</sup>Mangkunegara, *Pentingnya Loyalitas*, (4 Maret 2022), <http://www.facebook.com/notes/belantara-tara-matjan-kusuma/pentingna-loyalitas-dan-kebersamaan-dalam-organisasi-till-death-do-us-part-/10151834679250063/>

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ  
بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا

إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ ﴿١١﴾

*“Dan tepatilah Perjanjian dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu membatalkan sumpah-sumpah(mu) itu, sesudah meneguhkannya, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpahsumpahmu itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat”*

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas organisasi merupakan suatu sikap yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk tetap memegang teguh kesetiaan terhadap suatu urusan sosial yang dikoordinasikan secara sengaja untuk mencapai tujuan bersama organisasi.

## 2. Aspek-aspek Loyalitas Anggota

Untuk mengetahui apakah seorang anggota loyal terhadap organisasi. Terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengukur loyalitas karyawan tersebut. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada seseorang anggota antara lain:

- a. 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 kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat anggota akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.
- b. Tanggung jawab pada organisasi. Ketika seorang orang 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.

- c. Kemauan untuk bekerja sama. 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 perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh seorang anggota secara individual.
- d. Rasa memiliki Adanya rasa ikut memiliki anggota terhadap perusahaan 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.
- e. Hubungan antar pribadi Anggota yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap anggota lain dan juga terhadap pemimpinnya. Sesuai dengan pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan Sebagai manusia, anggota pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan 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 perannya diorganisasi.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Kurniawan, "Loyalitas Kerja" Semarang, 2015

### 3. Indikator Loyalitas Kader

Pengertian indikator adalah variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian ataupun kegiatan. Indikator juga bisa diartikan sebagai setiap ciri, karakteristik atau ukuranyang bisa menunjukkan perubahan yang terjadi pada sebuah bidang tertentu. Adapun Indikator-indikator loyalitas kader yaitu:

- a. Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan cinta dan menjaga janji bersama.
- b. Komitmen adalah komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut atau seseorang yang sudah berjanji dan siap untuk bergabung dalam suatu organisasi dan sebagai kekuatannya yang bersifat relatif dari individu dalam mendentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi.
- c. Kesediaan adalah kesanggupan (kerelaan) untuk berbuat sesuatu terhadap organisasi yang ia ikuti apapun bentuknya . Arti lainnya dari kesediaan adalah kesudian.
- d. Pembelaan adalah proses, cara, perbuatan membela. Arti lainnya dari pembelaan adalah seseorang tidak mau organisasinya dipandang buruk oleh pihak lainakan melakukan sesuatu jika adanya yang memandang buruk terhadap organisasinya dan melakukan proses, cara, perbuatan merawat.

### 4. Penyebab Turunnya Loyalitas Anggota

Seperti yang telah dijabarkan pada awal tulisan, pengertian loyalitas adalah suatu hal yang sulit untuk diciptakan namun mudah untuk dihilangkan. Seorang anggota yang baru masuk dalam sebuah organisasi memerlukan waktu untuk dapat menjadi loyal sesuai dengan pengertian loyalitas. Akan tetapi, sikap loyal yang sesuai dengan pengertian loyalitas tersebut

dapat tiba-tiba hilang apabila seorang anggota merasa dikecewakan oleh organisasi.<sup>34</sup>

Setidaknya terdapat tiga faktor yang dapat menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas, yakni:

- a. Faktor rasional turunnya loyalitas anggota mengacu pada hal-hal yang dapat dijelaskan secara logis. Faktor-faktor rasional yang menjadi penyebab turunnya loyalitas anggota sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain kepopuleran, jenjang karir, fasilitas-fasilitas dan lain sebagainya, yang diberikan organisasi kepada anggota.
- b. Faktor Emosional  
Faktor emosional turunnya loyalitas anggota mengacu pada hal-hal yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri. Faktor-faktor emosional yang menjadi penyebab turunnya loyalitas anggota sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain pekerjaan yang dinilai kurang menantang, lingkungan organisasi yang tidak kondusif, perasaan was-was terhadap keberlangsungan hidup organisasi, ketidakcocokan anggota dengan pemimpin, serta kurangnya penghargaan anggota terhadap prestasi anggota di organisasi.
- c. Faktor kepribadian  
Faktor kepribadian sebagai penyebab turunnya loyalitas anggota mengacu pada hal-hal yang sifat pribadi anggota. Faktor-faktor kepribadian yang menjadi penyebab turunnya loyalitas anggota sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain adalah sifat mudah bosan dan ketidakcocokan anggota dengan budaya yang ada di organisasi.

## 5. Kepemimpinan dan Loyalitas SDM

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada diberbagai bidang organisasi maupun instansi. Instansi pemerintahan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan.

---

<sup>34</sup> Pengertian loyalitas, <http://ciputrauco.net/blog> (diakses 8 maret 2022)

Dalam hal ini pemimpin organisasi akan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia yang ada di dalamnya untuk melakukan pengembangan agar, karyawan memiliki rasa loyalitas yang tinggi sehingga dapat mendukung kinerja organisasi kedepannya. Menurut Marwansyah yang mengatakan "manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial". Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi organisasi dalam mencapai target berkompetisi adalah organisasi diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting untuk membantu organisasi memperoleh sumber daya manusia yang tepat.<sup>35</sup>

Secara umum, sumber daya manusia merupakan aset terbesar dalam suatu organisasi. Dengan demikian para atasan atau pimpinan organisasi selalu khawatir apabila kehilangan kader terutama kader yang berkualitas. Arus informasi menjadi penunjang untuk mendukung organisasi maupun untuk kepentingan kader tersebut. Sehingga alasan-alasan tersebut menjadi kendala dalam mengembangkan organisasi. Upaya yang dilakukan salah satunya adalah mengoptimalkan kepemimpinan yang ada. Para pimpinan organisasi selalu berupaya agar sumber daya manusia menjadi termotivasi dan betah untuk tinggal lama di organisasi tersebut, karena kepemimpinan atau leadership merupakan salah satu elemen atau unsur yang dapat mendorong seseorang untuk loyal di organisasi, karena kenyamanan adalah buah dari hasil kebijakan yang diterapkan dalam unit kerja yang dipimpinnnya. Hal ini tercermin dalam gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang atasan. Dengan demikian sangatlah

---

<sup>35</sup>Agustini. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.*, Pustaka Setia, Bandung 2011, hal 1

penting untuk diketahui oleh seorang pemimpin tentang gaya kepemimpinan yang tepat agar loyalitas kader dapat meningkat. Sehingga yang dapat diperoleh dengan adanya terapan gaya kepemimpinan tersebut, ada peningkatan loyalitas dan hubungan antara atasan dan bawahan serta antara kader sendiri, juga akan lebih baik karena kerja sama tim, komunikasi dapat terjalin lebih baik.<sup>36</sup>

## 6. Kepuasan dan Loyalitas Sumber Daya Manusia

Pengertian kepuasan sumber daya manusia ada beberapa pendapat sebagaimana hasil penelitian Herzberg, bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri tanggungjawab, dan kemajuan.<sup>37</sup> Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.<sup>38</sup> Sedangkan yang disebut kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Perasaan tersebut merupakan sikap umum (generalized attitude) seseorang terhadap pekerjaannya, yang didasarkan atas penilaiannya terhadap aspek pekerjaannya.<sup>39</sup>

## 7. Loyalitas dan Kekuatan Organisasi

Bahwa loyalitas tidak selamanya menurun akan tetapi akan mengalami kenaikan, kemudian dapat dirasakan oleh para anggota sampai pada ketua. Kesadaran muncul betapa loyalitas menjadi dan tergantung pada seringnya sumber daya manusia menghitung-hitung atas apa dan berapa yang didapat pada jangka pendek. Sementara sumber daya manusia telah berjuang, berpikir dan menjalankan tugas organisasi. Bagi kader yang smart, tentunya memiliki keahlian dan loyalitas, sehingga loyalitas tidak kaku. Di beberapa organisasi perusahaan yang

---

12 <sup>36</sup> Watson Wyatt, *Sumber Daya Manusia (SDM)*, Jakarta: Tahun 2005, hal

<sup>37</sup> Armstrong, *Membangun Loyalitas*, Jakarta: 1994 hal 18

<sup>38</sup> *Ibid.*, 22

<sup>39</sup> *Ibid.*, 24

profesional, mengembangkan rasa loyalitas justru melalui sikap yang lebih agresif, seperti “*going the extra mile*” yang artinya melakukan sesuatu yang lebih demi tercapainya sebuah tujuan. dengan lebih membuka wawasan, sehingga bisa merasakan kompetisi di organisasi dan mengembangkan kesiagaan untuk bertindak sejalan dengan harapan manajemen organisasi.<sup>40</sup>

## 8. Pembentukan SDM menjadi Sumber Daya Insani

Menurut Tulus dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”, dijelaskan arti penting sumber daya manusia adalah bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan atau input yang bersama-sama dengan unsur lainnya seperti bahan baku, modal, mesin dan teknologi, yang dapat diubah melalui proses manajemen yang akhirnya menjadi bentuk keluaran atau output berupa barang dan jasa dalam upaya mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan apa yang sudah tertuang dalam visi dan misi organisasi. Suatu organisasi apapun, memang dapat merubah visi dan misinya. Hal ini dimungkinkan karena ada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kelangsungan suatu organisasi seperti program-program yang harus direalisasikan, mengingat adanya kebijakan dari fakultas yang ikut mengatur regulasi suatu organisasi, seperti tentang program yang harus melibatkan fakultas, kebijakan tentang SDM, serta kebijakan lain yang berkaitan dengan regulasi organisasi.<sup>41</sup>

## B. Pengertian Efektivitas Organisasi

### 1. Pengertian Efektivitas Organisasi

Siswanto & Sucipto mengatakan bahwa efektivitas organisasi adalah suatu keberhasilan dalam organisasi dapat diukur dari beberapa efektif perjalanan dan perkembangan organisasi tersebut. Sehingga efektifitas organisasi memiliki

---

<sup>40</sup> 20170519051031-Membangun--LOYALITAS-Sumber-Day-Manusia.pdf

<sup>41</sup> Tulus, M.A., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 1995, hal 35

definisi yang sangat luas. Dalam bidang pemasaran, efektifitas berkaitan dengan kemampuan manajer untuk meningkatkan pendapat. Sedangkan menurut konsep manajemen produksi dan oprasional membantumerencanakan proses produksi yang efesien. Terdapatdefinisi yang berbeda pula dalam ranah manajemen sumber daya manusia, efektifitasorganisasi terjadi apabila kepuasan tenaga kerja mengalami peningkatan.<sup>42</sup>

Menurut Gibson memandang konsep keefektivitasan organisasi dari tiga prepektif, yaitu keefektifan individu, keefektifan kelompok dan keefektifan organisasi,yang akan dijelaskan di bawah ini :

a. Efektivitas Individu.

Pada prespektif ini menekankan pada pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab individu sebagai pekerja dari suatu organisasi.Keberhasilan prestasi individu sangat berkaitan dengan kerja dalam kelompok karena individu bekerja dalam suatu organisasi pasti berhubungan langsung dengan kelompok.

b. Efektivitas Kelompok.

Prespektif ini menekankan pada kinerja yang dapat diberikan kelompok pekerja. Dalam konteks ini,dimana ada suatu tugas yang harus dilakukan secara kelompok bukan perorangan.

c. Efektivitas Organisasi.

Efektivitas organisasi pada dasarnya merupakan hasil efektivitas individu dan kelompok.Efektivitas ini dapat melebihi jumlah efektivitas individu dan kelompok artinya organisasi dapat memperoleh tingkat prestasi yang lebih tinggi daripada jumlah prestasi masing-masing.<sup>43</sup>  
Sebagaimana Firman Allah:

---

<sup>42</sup> Siswanto & Sucipto, Penelitian Tentang Peran Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi Di HMI Cabang Kota Malang, 2012

<sup>43</sup> James L Gibson ,*Efektivitas Organisasi*,Jakarta: Erlangga,Tahun 2013, hal 4

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي  
 الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ ائْتُوا  
 فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا  
 الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

“ Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Al Mujadilah [58]:11)

## 2. Pengukuran efektivitas organisasi

Keluaran (output) yang dihasilkan lebih banyak bersifat keluaran (output) tidak berwujud (intangible) yang tidak mudah untuk dikuantifikasi, maka pengukuran efektivitas sering menghadapi kesulitan. Kesulitan dalam pengukuran efektivitas tersebut karena pencapaian hasil (outcome) seringkali tidak dapat diketahui dalam jangka pendek, akan tetapi dalam jangka panjang setelah program berhasil, sehingga ukuran efektivitas biasanya dinyatakan secara kualitatif (berdasarkan pada mutu) dalam bentuk pernyataan saja (judgement), artinya apabila mutu yang dihasilkan baik, maka efektivitasnya baik pula. Menurut pendapat David Krech, Ricard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey dalam bukunya “Individual and Society” yang dikutip Sudarwan Danim dalam bukunya “Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok” menyebutkan ukuran efektivitas, sebagai berikut:



1. Tujuan yang akan dicapai, artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (ratio) antara masukan (input) dengan keluaran (output).
2. Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Adaptasi terdiri dari peningkatan kemampuan sarana prasarana.
3. Integrasi yaitu pengukur terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisas, pengembangan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya.
4. Tingkat kepuasan hasil yang diperoleh, artinya ukuran dalam efektivitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu).
5. Kreatif, artinya penciptaan hubungannya kondisi yang kondusif dengan organisasi, yang nantinya dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan.
6. Intensitas yang akan dicapai, artinya memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki terhadap organisasi tersebut.<sup>44</sup>

### 3. Unsur-unsur Efektivitas

Unsur-unsur efektivitas terbagi atas 3 bagian, yaitu unsur sumber daya manusia, unsur sumber daya bukan manusia dan unsur hasil yang akan dicapai.

#### a. Unsur sumber daya manusia

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam berbagai aktivitas guna untuk mencapai suatu tujuan yang telah di tentukan. Dalam sebuah organisasi faktor sumber daya manusia sebagai sumber penentu sukses tidaknya sebuah organisasi mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap sumber daya yang dioperasikan sehingga efektivitas harus dapat tercapai ,namun sebaliknya jika

---

<sup>44</sup> Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta , 2004, Hal 119-120

sumber daya manusia tidak dapat bekerja efektif, maka efektivitas kerja tidak dapat tercapai.

b. Unsur sumber daya bukan manusia

Sumber daya bukan manusia merupakan unsur kedua dari sumber daya manusia yang memiliki peran dalam suatu kegiatan atau aktivitas misalnya antara lain modal, tenaga kerja, mesin, peralatan dan sebagainya yang semuanya tentu menunjang keberhasilan organisasi.

c. Unsur hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan

Hasil merupakan tujuan akhir dari suatu kegiatan. Untuk mencapai hasil yang maksimal, maka seluruh bagian kegiatan yang dilaksanakan harus menggunakan kedua sumber di atas. Prosedur untuk mencapai hasil yang diinginkan membutuhkan mekanisme kerja yang efektif. Efektivitas kerja dapat tercapai dengan memadukan antara kedua unsur tersebut dengan sistem manajemen yang baik, sehingga terjalin sinkronisasi antara komponen di dalamnya. Sistem manajemen kerja terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan.<sup>45</sup>

Berdasarkan uraian di atas, bahwa ukuran daripada efektifitas harus adanya suatu perbandingan antara masukan dan keluaran, ukuran daripada efektifitas harus adanya tingkat kepuasan dan adanya penciptaan hubungan kerja yang kondusif serta intensitas yang tinggi, artinya ukuran daripada efektifitas adanya keadaan rasa saling memiliki dengan tingkatan yang tinggi. Membahas masalah ukuran efektifitas memang sangat bervariasi tergantung dari sudut terpenuhinya beberapa kriteria akhir. Menurut pendapat Cambell yang dikutip oleh Richard M. Steers dalam bukunya "Efektivitas Organisasi" menyebutkan beberapa ukuran dari pada efektifitas, yaitu:

1. Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan oleh organisasi;
2. Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan;

---

<sup>45</sup>Richar, *Summary Theory and Design.Ebook*, 2010.

3. Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik;
4. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut;
5. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi;
6. Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya;
7. Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu
8. Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu
9. Semangat Kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki;
10. Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan;
11. Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan;
12. Keluwesan Adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan.<sup>46</sup>

#### 4. Indikator Efektivitas Organisasi

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (*output*) barang dan jasa.

---

<sup>46</sup> Richard M. Steers, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta, 1985, Hal 46-48

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.<sup>47</sup> ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan

Pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, dengan baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu: Kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkrit.

2. Integrasi

Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.

3. Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.<sup>48</sup>

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai. Selain itu, menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi, program/kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka hal-hal yang mempengaruhi efektivitas adalah ukuran, tingkat kesulitan, kepuasan,

<sup>47</sup> Sondang P. Siagian, *indikator efektivitas*, Jakarta, 2010. hal 77

<sup>48</sup> Richard M. Steers, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Air Langga, 1999, hal.

hasil dan kecepatan serta individu atau organisasi dalam melaksanakan sebuah kegiatan/program tersebut. Disamping itu adanya evaluasi apabila terjadi kesalahan pengertian pada tingkat produktivitas yang dicapai, sehingga akan tercapai suatu kesinambungan (*sustainability*).

Efektivitas akan berkaitan dengan kepentingan orang banyak, seperti yang dikemukakan H. Emerson yang dikutip Soewarno Handyaningrat dalam bukunya Sistem Birokrasi Pemerintah, sebagai berikut:

*“Efektivitas merupakan penilaian hasil pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas perlu diperhatikan sebab mempunyai efek yang besar terhadap kepentingan orang banyak”.*

Pendapat para ahli di atas dapat dijelaskan, bahwa efektivitas merupakan usaha pencapaian sasaran yang dikehendaki (sesuai dengan harapan) yang ditujukan kepada orang banyak dan dapat dirasakan oleh kelompok sasaran yaitu masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Duncan yang dikutip Richard M. Steers dalam bukunya “Efektivitas Organisasi” mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan
2. Integrasi
3. Adaptasi

Berdasarkan ukuran efektivitas di atas, maka keterkaitan antara variabel yang mempengaruhi Efektivitas terdapat tujuh indikator yang sangat mempengaruhi terhadap efektivitas. Tujuh indikator tersebut, sangat dibutuhkan dalam menerapkan sistem informasi. Hal tersebut dapat dilihat dari :

1. Pencapaian tujuan

pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu : (1) Kurun waktu pencapaiannya ditentukan, (2) sasaran merupakan target yang kongkret, (3) dasar hukum.

2. Integrasi integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi terdiri dari beberapa faktor, yaitu : (1) prosedur (2) proses sosialisasi.
3. Adaptasi Adaptasi adalah proses penyesuaian diri yang dilakukan untuk meyelaraskan suatu individu terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungannya. Adaptasi terdiri dari beberapa faktor, yaitu : (1) peningkatan kemampuan (2) sarana dan prasarana.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pengukuran merupakan penilaian dalam arti tercapainya sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan sasaran yang tersedia. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif. Jadi, apabila suatu tujuan atau sasaran itu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, maka tidak efektif. Efektivitas merupakan fungsi dari manajemen, dimana dalam sebuah efektivitas diperlukan adanya prosedur, strategi, kebijaksanaan, program dan pedoman. Tercapainya tujuan itu adalah efektif sebab mempunyai efek atau pengaruh yang besar terhadap kepentingan bersama.

### **5. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat efektivitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.<sup>49</sup>

#### **a. Karakteristik Organisasi ( struktur dan organisasi)**

Penekanan organisasi adalah terhadap struktur dan teknologi karena kedua variabel tersebut sangat mempengaruhi efektivitas organisasi. Perubahan yang bersifat inovatif dalam hubungan interaktif antar anggota-anggota organisasi atau penyusunan hubungan SDM akan meningkatkan efektivitas organisasi.

Dengan tercapainya berbagai kemajuan di dalam struktur organisasi, misalnya dengan meningkatkan spesialisasi fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi pengambilan keputusan dan

---

<sup>49</sup>*Ibid* hal. 159

formalisasi akan meningkatkan produktivitas organisasi. Tercapainya kemajuan di dalam teknologi dapat memperkenalkan cara-cara yang lebih produktif dengan menggunakan sarana-sarana baru akan mempengaruhi efektivitas organisasi. Pemanfaatan kedua hal tersebut secara baik, yakni struktur dan teknologi akan mempermudah organisasi untuk mencapai tujuannya.

- b. **Karakteristik Lingkungan (ketepatan atas keadaan lingkungan)**  
Karakteristik lingkungan ini mencapai dua aspek yang saling berhubungan yaitu lingkungan ekstern dan lingkungan intern. Lingkungan ekstern yaitu semua lingkungan kekuatan yang timbul diluar batasan-batasan organisasi. Lingkungan intern pada umumnya dikenal sebagai iklim organisasi yang meliputi bermacam-macam atribut lingkungan kerja.
- c. **Karakteristik Pekerjaan (perbedaan sifat pekerja)**  
Lingkungan dalam bekerja memiliki pandangan tujuan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda, individu ini memiliki pengaruh langsung terhadap rasa ketertarikan pada organisasi dan potensi kerja. Tanpa rasa keterkaitan dan prestasi, efektifitas mustahil akan tercapai.
- d. **Kebijakan dan praktek manajemen**  
Kebijakan dan praktek manajemen merupakan mekanisme yang meliputi penetapan tujuan strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber daya secara efisien, menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan serta adaptasi dan inovasi organisasi. Dalam hal ini, manajer sangat penting untuk mengarahkan kegiatan-kegiatan secara profesional untuk mencapai tujuan.

## **9. Peran komitmen organisasi**

Seorang tokoh ilmuwan Fred Luthan mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan kuat anggota organisasi karena peran organisasi yang juga mendukung anggota organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap

organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.<sup>50</sup>Tokoh lain Woodman, Sawyer, dan Griffin, berpendapat bahwa komitmen organisasi lebih pada kreativitas dalam organisasi yang merupakan kreativitas kelompok, yang memungkinkan adanya individu-individu saling bekerja sama dalam situasi atau lingkungan yang saling mendukung.<sup>51</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi lebih pada keselarasan antara pihak organisasi dan pihak anggota organisasi dimana pihak organisasi selalu berupaya untuk mempertahankan anggota dalam organisasi tersebut. Peran organisasi dalam upaya membangun komitmen tersebut tidak hanya berat disatu sisi, akan tetapi pihak organisasi harus berupaya juga untuk memelihara komitmen tersebut. Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah adanya program-program khusus yang diadakan oleh perusahaan kaitannya dengan bagaimana meningkatkan SDM baik secara khusus maupun kaitannya dengan fisik, dan organisasi.

## **6. Kelemahan dari pendekatan-pendekatan efektivitas organisasi**

Sebelumnya Model-model efektivitas organisasi selama ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan makro, yang memfokuskan perhatiannya pada organization-wide ,variables profit, productivity dan lain-lain. Hubungan dinamis antara perilaku individual dan efektivitas organisasi sebagian besar diabaikan.Pengabaian ini menyebabkan terjadinya kesulitan mencapai konvergensi diantara berbagai ukuran efektivitas.

Model-model efektivitas yang dikembangkan selama ini sebagian besar adalah univariatdengan menggunakan satu ukuran mengenai keberhasilan pada organisasi.Akan tetapi kelemahan dari pendekatan dari efektivitas yaitu pada sumber daya manusia yang masih kurang untuk berpartisipasi dalam organisasi tersebut.Model yang lebih baik adalah multivariate

---

<sup>50</sup> Fred Luthan ,Baron, A.R. & Greenberg, J., *Membangun Loyalitas sumber daya*, Yogyakarta 2000, hal 44

<sup>51</sup>*Ibid*, hal 55



yang berusaha mengukur efektivitas dalam hubungannya dengan sejumlah kriteria yang relevan.<sup>52</sup>

Berdasarkan atas pertimbangan-pertimbangan efektivitas organisasi suatu konstruk dan atas dasar penelitian empiris yang telah dilakukan dalam mengupayakan suatu model yang lebih fleksibel dengan menggunakan *tailor approaches*, karena masing-masing organisasi memiliki tingkatan derajat kebebasan (*degree of freedom*) yang berbeda-beda sehingga diperlukan banyak *degree of freedom*.

Dapat disimpulkan bahwa efektivitas organisasi merupakan persoalan yang sangat kompleks. Meskipun terdapat sejumlah model yang telah dikembangkan dan memberikan yang signifikan terhadap pemahaman yang lebih jelas, namun masih sedikit yang dapat memberikan manfaat secara signifikan kepada para peneliti dan manager dalam organisasi. Tidak ada algoritma ilmiah yang mengkhususkan variabel-variabel yang seharusnya ditandai sebagai kriteria efektivitas organisasi. Kegiatan tersebut dimuati dengan serangkaian *value judgment* yang biasanya saling terjadi konflik dan sering berakhir dengan "*political decision*".

---

<sup>52</sup>Steers, *Efektivitas Organisasional*, Surabaya: Usaha Nasional, 2015.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

Al Qur'an Surah An nahl

Al Qur'an Surah Mujadilah

Agustini. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.

Abdul Afif Amrulloh, 2020, *Loyalitas Anggota Terhadap Organisasi IKatan Mahasiswa Muhammadiyah Surakarta*.

Berhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Edisi Kedua*, Jakarta : Kencana, 2021.

Dr. Hardani Widhiastuti, MM..., PSI, *Membangun Loyalitas Sumberdaa Manusia*, Semarang tahun 2012

Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011).

M. Sasrapradja, *Kamus istilah Pendidikan dan umum* (Surabaya: Usaha Nasional, 2015).

Mahi M. Hikmat, *Metode Peneltian Dalam Perpektif Ilmu Komunikasi Dan Sastra* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011).

Masdar Helmy, *Dakwah Islam dalam Pembangunan*, Semarang, 2014.

Miriam Budiarto, *Dasar-dasar politik*, Jakarta, 2016.

Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*, 2009.

Muhammad Pabundu Tika, *Metodelogi Riset Bisnis*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016).

Nana Syaodih Sukmadinata, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya, 2007).

Nana Syaodih Sukmadinata, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, (Bandung:Pt.Remaja Rosda Karya,2007).

Nitisemito, *Membangun Loyalitas Sumber daya Manusia*, 2013

Richard M. Steers, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Air Langga, 1999.

Soetopo, Hendyat. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Malang. Universitas Negeri Malang dan PT. REmaja Rosdakarya,2012

**Jurnal:**

Richard.Daft, L 2010. *Summary Theory and Design. Ebook*

Database ukm f rumah da'i

Dipta Kharisma ,Triyuningsih, 2015, Efktivitas Organisasi dalam Penyelenggaraan Pelayanan tanda daftar Usaha Pariwisata (TDUP) Dinas Keudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

Dokumentasi ,Sejarah Singkat Ukm f rumah da'i uin rill

Dr.Hardani Widhiastuti, MM, PSI, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*,Semarang Universty Press, tahun 2012

Ematai,E,*Organisasi Struktur Proses*,Jakarta Erlangga 2013

Emzir, Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data ,Jakarta,2010, hlm 66.

Fred Luthan ,Baron, A.R. & Greenberg, J.Membangun Loyalitas sumber daya,2000

Gibson, Ivancevich, Donelly. *Organisasi, Jilid I*. Jakarta : Erlangga,2013

Hidaaturrahman,2015 Hubungan Loyalitas Organisasi Mahasiswa Terhadap Komitmen Belajar di IAIN Antasari Banjarmasin.

Masruri. 2014. Analisis Efektifitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan (PNPM-MP) (Studi Kasus Pada Kecamatan Bunyu Kabupaten Bulungan tahun 2010).

**Website:**

<http://www.psychologymania.com/2013/04/pengertian-loyalitas.html>.  
diakses pada 19 Mei 2015.

<Http:\Komkepsurabaya,Wordpress.Com\2010\0406\bukan-Geberasi-Kepalang-Tanggung>

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

<http://www.facebook.com/notes/belantara-tara-matjan-kusuma/pentingna-loyalitas-dan-kebersamaan-dalam-organisasi-till-death-do-us-part-/10151834679250063/>

Muhammad Shodiqin, *Pengertian-loyalitas*, ( diakses pada & Maret 2022),

<Http://www.psychologymania.com>

**Wawancara:**

Asri Musfiroh, Pengurus Rumah Da'i, *Wawancara* 15 juni 2022

Aman Rohimi, Pengurus Rumah Da'i, *Wawancara* 15 Juni 2022

Asep Efendi, kader rumah da'i, *wawancara* 15 juni 2022

Andrian, kader rumah da'i, *wawancara* 15 juni 2022

Asiyah, pengurus Rumah Da'i, *wawancara* 15 juni 2022

Farel Alhafiz, kader rumah da'i, *wawancara* 10 mei 2022

Daffa Aizar, Sekertaris Ranting Pdu, *wawancara*, 18 April 2022

Misalia Sari, Ketua umum Ukm rumah da'i, *Wawancara*, 17 April 2022

Nur rossida, Sekertaris Ranting Jarkhob, *Wawancara*, 18 April 2022

Nelta, Anggota Ranting Kesetariatan, *Wawancara*, 18 April 2022

Rasinah, Sekertaris Ranting Keilmuan, *wawancara*, 17 April 2022

Robby irawan, kader rumah da'i, *wawancara* 27 mei 2022

Khoirul Mahmudin, Pengurus Rumah Da'i *wawancara* 15 juni  
2022.

