

Overview of the Collective Benefits of Members of the Muhammadiyah Student Association (IMM)

Gambaran Khasiat Kolektif pada Anggota Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM)

Nisa Kurnia Sari
Effy Wardati Maryam

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

This research is motivated by the problem of collective efficacy in members of the Muhammadiyah Student Association (IMM), this study aims to describe the collective efficacy of members of the IMM Organization at Muhammadiyah University of Sidoarjo quantitatively descriptively. The population in this study were 474 members. The sample used is 198 members based on an error rate of 5% in the table developed by Isaac and Michael. The sampling technique used in this study is the proportional random sampling technique, the data collection technique in this study uses a psychological scale, namely the collective efficacy scale in the form of a Likert scale. The results of the reliability test are 0.917, the results also show that the collective efficacy of members in the IMM organization at Muhammadiyah University of Sidoarjo is mostly in the moderate category of 67.7%, with details of collective efficacy in the high category of 18.7% and the low category of 13.6%. The conclusion is that members of the IMM organization at Muhammadiyah University of Sidoarjo are quite capable of instilling a sense of group trust in achieving organizational goals or targets.

Pendahuluan

Mahasiswa menjadi pemeran utama dan *agent of exchange* pada gerakan-gerakan pembaharuan yang mempunyai makna yaitu kumpulan orang-orang terpelajar yang melihat segala sesuatu dengan menggunakan pemikiran yang jernih, positif, mendasar, mampu, dan berkembang. Secara etis, mahasiswa akan diperlukan untuk memikul tanggung jawab untuk membuat karya yang bermanfaat bagi kehidupan lingkungan. [1].

Pengembangan diri mahasiswa dapat dikembangkan melalui kegiatan organisasi di kampus seperti Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM). Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) merupakan organisasi mahasiswa yang sah, dengan berlandaskan hukum, undang-undang, peraturan, serta dasar filsafah Negara [2]. IMM sebagai organisasi pembangunan, yang memiliki tugas untuk melibatkan melibatkan dan mencerdaskan masyarakat. Kinerja anggota yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap pimpinan organisasi. Setiap anggota memiliki tugas masing-masing sehingga dibutuhkan kerja sama yang baik untuk mengembangkan organisasi tersebut. [2].

Komponen yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi atau kelompok adalah anggota, di mana hakikatnya anggota adalah syarat yang mempengaruhi pencapaian yang besar atas keberhasilan organisasi atau kelompok dalam tercapainya tujuan yang diharapkan. Keberhasilan atas suatu tercapainya tujuan adalah suatu alasan didirikannya organisasi atau kelompok. sering terjadi fenomena di mana sebuah organisasi atau kelompok kurang mampu mendapatkan hasil maksimal atau tujuan tidak tercapai karena kurangnya rasa percaya terhadap sesama anggota. Jika organisasi atau kelompok sedang dalam masalah, dan kurangnya rasa percaya terhadap sesama anggota maka pihak yang dirugikan adalah organisasi atau kelompok itu sendiri. Maka diperlukannya rasa saling percaya pada sesama (*collective efficacy*) anggota agar tujuan dalam organisasi atau kelompok itu terwujud (Rizki, 2014).

Menurut [3] *collective efficacy* yakni keyakinan bersama kelompok dalam pertemuan untuk membuat dan melaksanakan program untuk mendapatkan tingkat pencapaian hasil tertentu. *Collective efficacy* dalam suatu organisasi merupakan satu kunci penting untuk keberhasilan dalam sebuah organisasi. Hasil dari penelitian sebelumnya, kelompok yang memiliki *collective efficacy* yang tinggi lebih sukses daripada kelompok yang memiliki *collective efficacy* yang lebih rendah karena dapat menetapkan tujuan yang lebih menantang [4] dan lebih mungkin mencapai keberhasilan [3]. Dilihat dari berbagai macam penelitian tentang *collective efficacy* dalam suatu organisasi atau kelompok, *collective efficacy* berhubungan erat dengan kesuksesan dan keberhasilan dalam suatu kelompok organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Azizah, 2017) dengan judul “Hubungan Efikasi Kolektif Dengan Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan” dilatar belakangi dengan adanya fenomena yang terjadi adalah tentang persaingan antar pekerja, pertikaian antara pekerja dan kurangnya kerja-sama sesama tim tidak terlihat hal ini bisa di tujukkan pada saat pimpinan memberikan tugas tim, mereka menunjukkan sikap pasif di kantor dan tidak melakukan tugas yang diberi oleh pimpinan. Penelitian lain dilakukan oleh [6] dengan judul “Hubungan Efikasi Kolektif (*Collective Efficacy*) Dengan Prestasi Kerja Tim Distribusi Di PT Jawa Pos Koran Biro Sidoarjo” dilatar belakangi dengan adanya fenomena yang terjadi adalah kurangnya kerjasama antara tim karyawan sehingga keinginan perusahaan yang tinggi untuk mempertahankan distribusi koran mengalami banyak permasalahan-permasalahan yang muncul.

Berdasarkan survey awal wawancara, terdapat fenomena kurangnya kepercayaan tim dengan indikator kurang ada rasa percaya terhadap sesama anggota, tidak memiliki perilaku mandiri, dan mementingkan diri sendiri sehingga muncul rasa ketidaknyamanan sesama anggota. *Collective efficacy* merupakan kunci penting untuk perkembangan dan kemajuan pada organisasi. Organisasi yang memiliki *collective efficacy* yang tinggi lebih sukses daripada organisasi yang memiliki *collective efficacy* yang rendah karena bisa menetapkan tujuan yang lebih menantang, dan lebih mungkin mencapai keberhasilan [7].

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *collective efficacy* pada anggota dalam organisasi Ikatan Mahasiswa muhammadiyah (IMM) di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan variabel yang digunakan *collective efficacy*. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota organisasi IMM di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang berjumlah 474 subjek. Berdasarkan tabel *Issac* dan *Michael* populasi dengan tingkat kesalahan 5%, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 198 subjek. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportional Random Sampling*, dengan teknik pengumpulan data berupa skala psikologi yaitu skala *collective efficacy* yang disusun oleh peneliti berdasarkan pada aspek *collective efficacy* menurut [8].

Validitas aitem dilakukan melalui perhitungan statistik menggunakan *Corrected item total correlation* dengan bantuan program SPSS. Hasil uji coba dan analisis skala *collective efficacy* ang terdiri dari 36 aitem dengan hasil total yang valid sebanyak 26 aitem dengan nilai koefisien aitem bergerak dari 0,301 - 0,758 yang memiliki r_{iy} (nilai hitung) $\geq 0,30$. Sedangkan aitem yang gugur terdapat 10 aitem dengan koefisien validitas aitem bergerak dari -0,280 - 0,236 yang memiliki r_{iy} (nilai hitung) $\leq 0,30$. Berdasarkan hasil uji koefisien reliabilitas didapatkan nilai *Crobach's Alpha* sebesar 0,917 sehingga skala *collective efficacy* dapat dinyatakan reliabel. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Terdapat beberapa hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini. Pertama adalah gambaran *collective efficacy* secara umum. Setelah dilakukan analisis dapat diketahui bahwa tingkat *collective efficacy* tersaji seperti pada tabel berikut:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	27	13,6	13,6	13,6
	Sedang	134	67,7	67,7	81,3
	Tinggi	37	18,7	18,7	100.0
	Total	198	100.0	100.0	

Table 1. Frekuensi tingkat *collective efficacy*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa gambaran *collective efficacy* pada anggota Organisasi IMM di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo sebagian besar dalam kategori sedang, yaitu sebesar 67,7%, kategori tinggi sebesar 18,7%, dan kategori rendah sebesar 13,6%. Hal ini berarti bahwa anggota IMM di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo cukup mampu menanamkan rasa kepercayaan kepada kelompok untuk mencapai tujuan atau target organisasi. Seperti yang disampaikan Bandura bahwa *collective efficacy* adalah keyakinan bersama dalam kelompok terhadap kemampuan untuk mengatur dan melaksanakan program yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian pada tingkat tertentu [9].

Idealnya, anggota organisasi memiliki *collective efficacy* yang tinggi karena dengan hal ini dapat membuat organisasi lebih maju dan tercapainya cita-cita organisasi. Bandura mengemukakan tim dengan *collective efficacy* yang tinggi diperkirakan akan berhasil mencapai kinerja yang baik dalam berbagai situasi pencapaian. Akibatnya, efikasi kolektif yang kuat memfasilitasi peningkatan kinerja tim mereka setelah kegagalan, sementara efikasi kolektif yang lemah menyebabkan kinerja tim menurun [10]. Adapun pendapat lainnya menurut [11] Secara umum, semakin kuat keyakinan pada kemampuan tim, *collective efficacy* tim karyawan juga semakin tinggi.

Selanjutnya, dipaparkan gambaran *collective efficacy* berdasarkan pada masing-masing aspek.

Aspek	Kategori	Jumlah	%
Kepercayaan individu	Tinggi	43	22%
	Sedang	131	66%
	Rendah	24	12%
Total		198	100%

Table 2. Aspek Menolong

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebanyak 198 responden memiliki aspek kepercayaan individu dengan kategori tinggi sebanyak 43 anggota (22%), 131 anggota (66%) di kategori sedang, dan 24 anggota (12%) di kategori rendah. Hal ini berarti bahwa responden dalam penelitian ini memiliki aspek kepercayaan individu yang sedang. Keyakinan individu membuat dirinya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan didalam hidupnya. Antony mengemukakan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri cenderung akan menjadi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain. Kepercayaan diri ini terlihat dengan adanya rasa aman, ambisi normal, keyakinan akan kemampuan diri, mandiri, tidak mementingkan diri sendiri dan optimis [8].

Aspek	Kategori	Jumlah	%
Kepercayaan Tim	Tinggi	45	23%
	Sedang	112	57%

	Rendah	41	21%
	Total	198	100%

Table 3. Aspek Kepercayaan Tim

Berdasarkan pada tabel 4.3 terlihat bahwa sebanyak 198 responden memiliki aspek kepercayaan individu dengan kategori tinggi sebanyak 45 anggota (23%), sebanyak 112 anggota (57%) di kategori sedang, dan sebanyak 41 anggota (21%) di kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa anggota organisasi IMM di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo cukup memiliki keyakinan pada organisasi dengan bekerja sama untuk mencapai hasil serta tujuan bersama. Seperti ketika ada kegiatan organisasi, tim kelompok akan mengadakan rapat untuk memiliki rancangan yang jelas dan di organisasi seringkali memberikan motivasi agar anggota tetap produktif dalam mengemban amanah. Keberhasilan tim adalah kumpulan dari orang yang memberikan kontribusi berbeda, tetapi saling melengkapi satu sama lain [8]

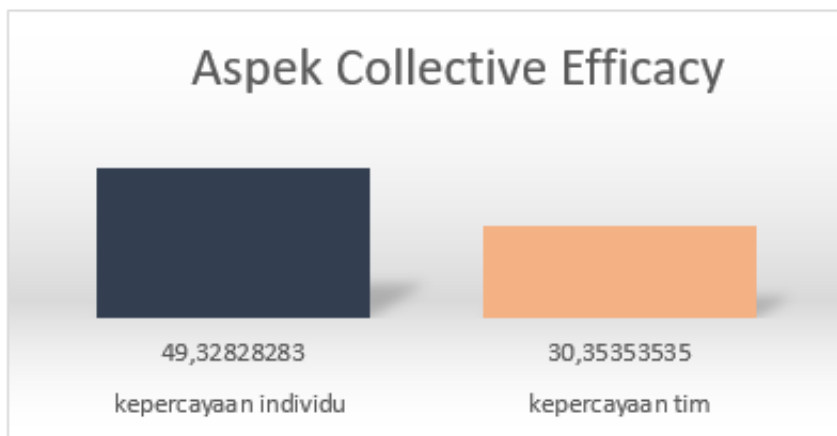


Figure 1. Diagram Batang Aspek collective efficacy

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa aspek kepercayaan individu dengan nilai rata-rata 49,3% lebih tinggi dibandingkan aspek kepercayaan tim dengan nilai rata-rata 30,35%. Aspek kepercayaan individu menunjukkan bahwa anggota IMM cukup memiliki keyakinan pada individu yang akan berhasil dalam tujuannya seperti ketika individu yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi dengan baik. [8].

Pada aspek kepercayaan tim menunjukkan bahwa anggota IMM cukup memiliki keyakinan pada organisasi dengan bekerja sama untuk mencapai hasil serta tujuan bersama. Seperti ketika ada kegiatan organisasi, tim kelompok akan mengadakan rapat untuk memiliki rancangan yang jelas dan di organisasi seringkali memberikan motivasi agar anggota tetap produktif dalam mengemban amanah. keberhasilan tim adalah kumpulan dari orang yang memberikan kontribusi berbeda, tetapi saling melengkapi satu sama lain [8]

Peneliti juga memaparkan *collective efficacy* pada anggota Organisasi IMM berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut:

Jenis Kelamin	Kategori	Jumlah	%
Laki-laki	Tinggi	12	17%
	Sedang	48	68%
	Rendah	11	15%
Total		71	100%
Perempuan	Tinggi	25	20%
	Sedang	84	66%

	Rendah	18	14%
Total		127	100%

Table 4. *Collective Efficacy Berdasarkan Jenis Kelamin*

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden laki-laki (sebanyak 71 responden) memiliki *collective efficacy* pada kategori tinggi sebanyak 12 responden (17%), kategori sedang sebanyak 48 responden (68%), dan kategori rendah sebanyak 11 responden (15%). Sedangkan responden perempuan (sebanyak 127 responden) memiliki *collective efficacy* tinggi sebanyak 25 responden (20%), kategori sedang sebanyak 84 responden (66%), dan kategori rendah sebanyak 18 responden (14%).

Berikut diagram batang berdasarkan hasil perolehan rata-rata keseluruhan *collective efficacy* berdasarkan jenis kelamin:

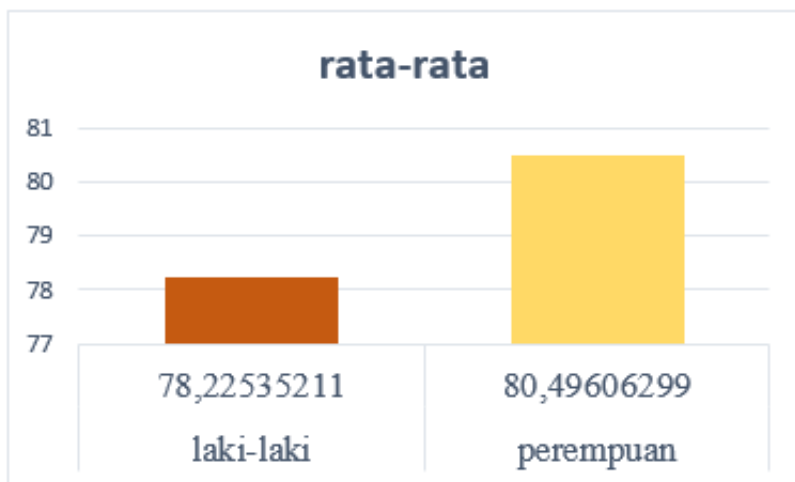


Figure 2. *Collective Efficacy Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jika ditinjau dari jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat *collective efficacy* pada anggota organisasi IMM di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan tidak berbeda jauh, dimana pada jenis kelamin laki-laki sebesar 78,2% dan perempuan sebesar 80,4%. Menurut [12] menyatakan bahwa terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender dalam organisasi ditandai dengan tidak adanya diskriminasi baik terhadap laki-laki dan perempuan. Hal ini sejalan dengan ungkapan [13] bahwa gender laki-laki dan perempuan dapat berperan dan berkontribusi dalam kegiatan sebuah organisasi dengan adanya status jabatan struktur di organisasi.

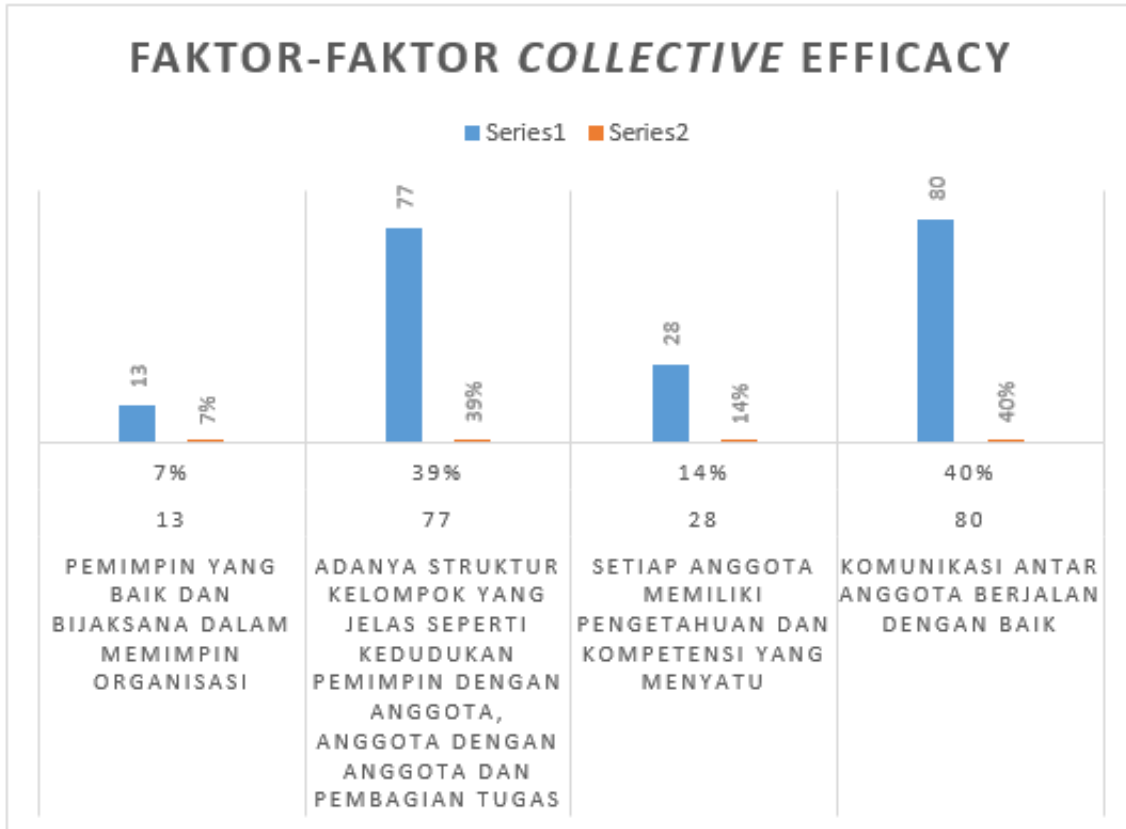


Figure 3. *Collective Efficacy Berdasarkan Faktor-faktor*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi antar anggota yang baik menjadi faktor tertinggi yang mempengaruhi *collective efficacy* pada anggota IMM. Menurut [14] Komunikasi yang efektif merupakan hal penting bagi semua organisasi karena suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, kurangnya komunikasi organisasi dapat berpengaruh pada keselarasan dalam berorganisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang baik dan bijaksana menempati urutan terendah terkait faktor - faktor yang mempengaruhi *collective efficacy*. Menurut [15] pemimpin yang baik dan bijaksana dimaknai upaya mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan. Namun ketika pemimpin sudah menjalankan tugasnya dengan maksimal tetapi tidak mendapat *feedback* yang baik dari anggotanya, maka organisasi akan kurang produktif untuk bekerja dan mencapai tujuan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *collective efficacy* pada anggota organisasi IMM di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo sebagian besar berada dalam kategori sedang dengan presentase 67,7%. Faktor-faktor yang mempengaruhi *collective efficacy* pada sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah komunikasi antar anggota berjalan dengan baik (40%).

References

1. K. Kosasih, "Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Civic Skills Mahasiswa," *J. Pendidik. Ilmu Sos.*, vol. 25, no. 2, p. 188, 2017, doi:

-
- 10.17509/jpis.v25i2.6196.
2. A. Ahmadi, Makhrus; Anwar, *Genealogi kaum Merah*. Mahakarya Rangkang Offset Yogyakarta, 2014.
 3. A. Bandura, *BOOK Albert Bandura - Self-Efficacy in Changing Societies*-Cambridge University Press (2000). Cambridge, New York, Melbourne, Madrid, Cape Town, Singapore, Sao Paulo, Delhi, 2000.
 4. J. A. Goncalo, E. Polman, and C. Maslach, "Can confidence come too soon? Collective efficacy, conflict and group performance over time," *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.*, vol. 113, no. 1, pp. 13-24, 2010, doi: 10.1016/j.obhdp.2010.05.001.
 5. feбри aulia uswah Azizah, "Hubungan efikasi kolektif dengan kinerja karyawan dinas pendidikan," 2017.
 6. elmy I. Astuti, "Hubungan efikasi kolektif (collective efficacy) dengan prestasi kerja tim distribusi di pt jawa pos koran biro sidoarjo," 2016.
 7. I. A. Greenlees, J. K. Graydon, and I. W. Maynard, "The impact of collective efficacy beliefs on effort and persistence in a group task," *J. Sports Sci.*, vol. 17, no. 2, pp. 151-158, 2000, doi: 10.1080/026404199366253.
 8. E. Sujarnoko, "Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan efikasi kolektif dengan kinerja perangkat kerja daerah kabupaten Blora," 2011.
 9. J. Kridiyanto, "Modal Sosial Dan Efikasi Kolektif Menghadapi Bencana Erupsi Merapi," 2019.
 10. D. Novitasari, D. Hutagalung, N. Silitonga, M. Johan, and M. Asbari, "Membangun Perencanaan dan Kinerja Tim: Analisis Pengaruh Efikasi Kolektif dan Iklim Kecerdasan Emosional," *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 7, no. 2, pp. 191-205, 2021, doi: 10.31289/jkbm.v7i2.5116.
 11. E. Yaakobi and J. Weisberg, "Organizational Citizenship Behavior Predicts Quality, Creativity, and Efficiency Performance: The Roles of Occupational and Collective Efficacies," *Front. Psychol.*, vol. 11, no. April, pp. 1-18, 2020, doi: 10.3389/fpsyg.2020.00758.
 12. A. S. Fibrianto, "Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016," *J. Anal. Sociol.*, vol. 5, no. 1, 2018, doi: 10.20961/jas.v5i1.18422.
 13. sonia dwi Astari, "Komunikasi Organisasi Pada Kesetaraan Gender Dalam Organisasi Mahasiswa Kedaerahan Ikatan Pelajar Mahasiswa Bangka (ISBA) Yogyakarta," 2021.
 14. A. Muhammad, *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
 15. T. Pribadi, "Anterior Jurnal," vol. 14, pp. 20-28, 2014.