



Research Article

Membangun Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Melalui Manajemen Organisasi

Agung Taufik Wahyuda¹, Muhammad Fadil Zuhri², Fauhan Thirafi³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Correspondence Author: Email: wagungtaufiq@gmail.com

Copyright © 2024 by Authors, Published by INTERDISIPLIN: Journal of Qualitative and Quantitative Research. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : March 09, 2024

Revised : April 27, 2024

Accepted : May 27, 2024

Available online : June 22, 2024

How to Cite: Agung Taufik Wahyud, Muhammad Fadil Zuhri, & Fauhan Thirafi. MEMBANGUN LOYALITAS ANGGOTA ORGANISASI IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH MELALUI MANAJEMEN ORGANISASI. INTERDISIPLIN: Journal of Qualitative and Quantitative Research. Retrieved from <https://interdisiplin.my.id/index.php/i/article/view/41>

Building Loyalty Of Members Of The Muhammadiyah Student Association Through Organizational Management

Abstract. This research aims to determine the role of IMM organizational management in building loyalty of organizational members. This research is descriptive research with a qualitative approach. Data analysis used the Miles and Hubberman model. The results obtained from this research are the role of organizational management in building loyalty of members of the IMM organization: (1) cadre management in IMM is able to build member loyalty by strengthening understanding of ideology and organizational movements so as to create cadres who are willing to serve the organization, (2) management organization and leadership form a good organization so that: a) provide clear

mechanisms so that members can carry out their duties in accordance with the organization's goals, b) form an organizational environment that supports members to be loyal to the organization, c) provide space for members to take roles in the organization without considering their position, (3) forming a system of movement and action that becomes a forum for individuals to realize common goals, (4) building organizational networks and activities as social capital by: a) through implementing work programs to build social networks for organizations and individuals, b) through cadre activities to instill organizational values into members.

Keywords: Management, Organization, IMM, Member Loyalty.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen organisasi IMM dalam membangun loyalitas anggota organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Analisis data yang digunakan model Miles dan Hubberman. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu peran manajemen organisasi dalam membangun loyalitas anggota organisasi IMM adalah (1) manajemen perkaderan yang ada di IMM mampu membangun loyalitas anggota dengan memperkuat pemahaman ideologi, gerakan organisasi sehingga menciptakan kader yang bersedia mengabdikan terhadap organisasi, (2) manajemen organisasi dan kepemimpinan membentuk organisasi yang baik sehingga : a) memberikan mekanisme yang jelas sehingga anggota dapat menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi, b) membentuk lingkungan organisasi yang mendukung anggota untuk setia terhadap organisasi, c) memberikan ruang bagi anggota untuk mengambil peran dalam organisasi tanpa mempertimbangkan jabatannya, (3) membentuk sistem gerakan dan aksi yang menjadi wadah bagi individu untuk mewujudkan tujuan bersama, (4) membangun jaringan dan aktivitas organisasi sebagai modal sosial dengan cara : a) melalui kegiatan pelaksanaan program kerja membangun jaringan sosial bagi organisasi dan individu, b) melalui kegiatan perkaderan menanamkan nilai-nilai organisasi ke dalam diri anggota.

Kata Kunci : Manajemen, Organisasi, IMM, Loyalitas Anggota.

PENDAHULUAN

Mahasiswa sebagai transformasi remaja di lingkungan kampus akan menerapkan praktek kognisi melalui berbagai aktivitas. Dalam berbagai kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa banyak mahasiswa memilih untuk aktif dalam berbagai organisasi. Di dalam sebuah organisasi ada upaya untuk memberikan pemahaman mengenai tugas dan peran dari sebuah jabatan organisasi. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) merupakan organisasi mahasiswa yang tumbuh di berbagai kampus.

IMM dalam merealisasikan program-programnya sangat didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi terhadap ikatan. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah merupakan organisasi pelajar Islam yang ada di bawah organisasi masyarakat yaitu Muhammadiyah.

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) berdiri pada tanggal 14 Maret 1964. Berdirinya IMM tidak terlepas kaitannya dengan latar belakang berdirinya Muhammadiyah sebagai gerakan dakwah Islam *amar ma'ruf nahi mungkar* yang ingin melakukan pemurnian terhadap pengamalan ajaran Islam.

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) merupakan organisasi otonom Muhammadiyah. Organisasi Otonom Muhammadiyah ialah organisasi atau badan yang dibentuk oleh Persyarikatan Muhammadiyah yang dengan bimbingan dan

pengawasan, diberi hak dan kewajiban untuk mengatur rumah tangga sendiri, membina warga Persyarikatan Muhammadiyah tertentu dan dalam bidang-bidang tertentu pula dalam rangka mencapai maksud dan tujuan Persyarikatan Muhammadiyah.

Loyalitas anggota terhadap organisasi merupakan salah satu perilaku organisasi. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan dari dalam diri seseorang untuk patuh dan setia terhadap suatu hal. Loyalitas dalam organisasi artinya setia terhadap organisasi yang terwujud dalam sikap tanggungjawab, rela berkorban, dan menjaga kehormatan organisasi.

Manajemen memegang andil yang besar dalam hal ini untuk memimpin, mengendalikan, merencanakan dan mengorganisasi aktivitas anggotanya. Loyalitas anggota merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang terwujud dengan kesediaan untuk mencurahkan kemampuan, ketrampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan serta menyimpan rahasia dan tidak melakukan usaha-usaha yang merugikan perusahaannya dengan didasarkan semangat tanpa pamrih dari kelompok atau organisasi tersebut.

Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut (Malik, 2014). Aspek- aspek perwujudan loyalitas individu oleh Siswanto (dalam Trianasari, 2005) dijelaskan sebagai berikut : 1) Taat pada peraturan 2) Tanggung jawab pada Perusahaan 3) Kemauan untuk bekerja sama 4) Rasa memiliki 5) Hubungan antar pribadi 6) Kesukaan terhadap pekerjaan 7) Membangun Loyalitas Organisasi.

Streers dan Porter 1983 (Dewi, 2016) bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh:

1. Faktor Eksternal
 - a. Karakteristik pekerjaan.
 - b. Karakteristik desain perusahaan.
 - c. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan.
2. Faktor Internal
 - a. Karakteristik pribadi.
 - b. Motivasi Kerja dari dalam diri individu
 - c. Komitmen diri terhadap organisasi (Mardalis, et al., 2012).

Alkindi (2000) menambahkan keterangan bahwa belum ada manajemen modern yang tepat dapat diaplikasikan di dalam manajemen keorganisasian di Muhammadiyah. Padahal hal ini sangat diperlukan karena warga dan simpatisan Muhammadiyah secara instruksional patuh kepada Pimpinan Pusat Muhammadiyah, namun apabila dihadapkan dengan semangat *amaliyah* (beramal) maka kepatuhan itu akan luntur (Alkindi 2000).

Manajemen memegang andil yang besar dalam hal ini untuk memimpin, mengendalikan, merencanakan dan mengorganisasi aktivitas anggotanya. Sebagaimana disampaikan oleh Nawawi (2005), bahwa manajemen adalah kemampuan membuat orang lain melakukan kegiatan tertentu atau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen merupakan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian,

komunikasi, dan pengambilan keputusan dalam organisasi agar membuat orang lain melakukan kegiatan tertentu atau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, dengan mengajak dan menggerakkannya agar bekerja sama secara efektif dan efisien.

Organisasi merupakan kelompok yang memiliki aktivitas dan struktur khusus yang memiliki suatu tujuan. Tujuan organisasi ini dapat merupakan tujuan individu, maupun tujuan kelompok. Menurut sosiolog, Amitai Etzioni (dalam Lilioweri, 2014), manusia dilahirkan dalam organisasi, dididik dan dibesarkan dalam organisasi, bahkan bekerja dan bersenangsenang juga dengan organisasi. Tidak ada aktivitas manusia yang luput dari campur tangan organisasi, sekalipun dalam bentuk organisasi yang sangat sederhana, misal keluarga.

Manajemen dalam organisasi memiliki empat fungsi, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*). Perencanaan berarti pedoman kinerja organisasi di masa depan dan penetapan tugas-tugas serta alokasi sumberdaya yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi (Daft, 2002). Pengorganisasian yaitu Upaya manajemen dalam merealisasikan perencanaan. Pengorganisasian meliputi penetapan tugas, pengelompokan tugas dalam departemen, dan pengalokasian berbagai sumber daya yang ada di dalam organisasi (Daft, 2002). Kepemimpinan merupakan penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar mencapai sasaran organisasi (Daft, 2002). Pengendalian merupakan fungsi manajemen organisasi dalam memantau aktivitas anggota, menjaga agar organisasi berjalan ke arah pencapaian sasarannya dan membuat koreksi jika diperlukan (Daft, 2002).

Manajemen Organisasi memiliki peran dalam membentuk loyalitas anggota melalui budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup norma dan nilai yang mengarahkan perilaku organisasi (Lako, 2004). Norma dan nilai yang ada dalam organisasi diterapkan lewat manajemen organisasi atau yang disebut Schein (1992) sebagai mekanisme skunder untuk memperkuat budaya organisasi, yaitu: 1) desain struktur organisasi, 2) desain sistem dan prosedur organisasi, 3) desain fasilitas untuk merefleksikan nilai-nilai dasar organisasi, 4) menyusun sejarah, legenda dan mitos-mitos tentang organisasi dan orang-orang dalam organisasi untuk mentransmisikan nilai-nilai dan asumsi-asumsi dasar organisasi, dan 5) menyusun *formal statements* tentang nilai-nilai, asumsi-asumsi, dan keyakinan kultural organisasi (Lako, 2004).

Latar belakang dan tujuan individu yang berbeda dari setiap anggota yang masuk ke dalam organisasi IMM dan perlunya manajemen dalam organisasi yang mampu menggabungkan tujuan anggota dan tujuan organisasi mendorong peneliti melakukan penelitian guna mengetahui manajemen organisasi yang diterapkan di dalam organisasi IMM yang berperan dalam pembentukan loyalitas anggota terhadap organisasi IMM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode deskriptif dipilih agar dapat menggambarkan semua data atau keadaan subyek/obyek penelitian agar dapat dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini (Widi, 2010).

Subjek dalam penelitian ini yaitu pimpinan (pengurus) IMM yang aktif di Tingkat Komisariat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung melalui observasi dan wawancara kepada Pimpinan IMM. Sedangkan data sekunder berasal dari dokumen organisasi berupa struktur organisasi, buku panduan organisasi, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, laporan Pimpinan,. Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode, yaitu:

1. Wawancara secara *face to face* dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur (*unstructured*) dan bersifat terbuka (*openended*) yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari partisipan. Adapun informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*.
2. Pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi langsung ke lapangan untuk memperoleh informasi mengenai aktivitas dan kultur yang ada di dalam organisasi IMM khususnya yang berupa wujud dari loyalitas yang merupakan hal yang melatarbelakangi penelitian ini.
3. Dokumen yang digunakan untuk memperkuat data dalam penelitian ini dapat berupa struktur organisasi, buku panduan organisasi, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, laporan Pimpinan, dan foto yang mendukung proses manajemen organisasi dalam IMM di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Manajemen Dalam Membentuk Loyalitas Anggota IMM

Sumberdaya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi. karena manusia adalah pengonsep dan penggerak dalam organisasi. Sumberdaya yang akan menggerakkan organisasi harus benar-benar mengetahui dan memahami visi dan misi, tujuan, karakteristik, dan segala hal mengenai organisasi yang dia ikuti. Oleh karena itu, organisasi IMM melakukan pengelolaan sumber daya manusia melalui proses kaderisasi. Kaderisasi ini bertujuan untuk menciptakan anggota yang memahami seluk beluk organisasi, mengenai tujuan, visi-misi, arah gerak dan hal penting lainnya di dalam organisasi.

Pengelolaan sumberdaya manusia yang dilaksanakan di IMM meliputi pembentukan kader dan fasilitator sebagai calon pimpinan di dalam organisasi melalui perkaderan utama. Perkaderan tidak berhenti pada perkaderan utama saja, melainkan juga dengan perkaderan khusus. Perkaderan pendukung ini yang efektif untuk mengajak anggota mengenal tentang IMM.

Jadi manajemen perkaderan yang ada di IMM mampu membangun loyalitas anggota dengan memperkuat pemahaman anggota terhadap ideologi, gerakan dan seluk-beluk organisasi. Pemahaman yang semakin kuat ini melahirkan sikap berupa kesediaan diri untuk mengabdikan diri di dalam organisasi.

Organisasi dan kepemimpinan yang diterapkan di IMM bertujuan agar mekanisme kerja organisasi terlaksana secara efektif dan efisien terutama dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi. Adapun pelaksanaannya di IMM Universitas Islam Negeri Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan organisasi di IPM dilakukan untuk Menyusun personalia, arah gerak yang berkaitan dengan kebijakan pimpinan, dan program aksi yang akan dilaksanakan selama satu periode. Sistem Gerakan dari masing-masing bidang diwujudkan dalam bentuk program aksi dalam proses perencanaan organisasi ini.

2. Pelaksanaan

Organisasi IMM memiliki prinsip khusus yang diterapkan dalam melaksanakan kebijakan dan program organisasi, yakni otonomi bidang dan kolektif kolegal. Otonomi yang diberikan kepada bidang memungkinkan bidang bergerak sesuai dengan tujuan bidang. Prinsip lain yang diterapkan adalah system kolektif kolegal. Sistem kolektif kolegal dalam organisasi berarti untuk mencapai sebuah tujuan perlu adanya koordinasi dan saling membantu antara satu dengan lainnya.

3. Pengendalian

Kepemimpinan dalam IMM bersifat kritis-apresiatif yang senantiasa memperhatikan pendapat anggota, menghargai eksistensi anggota dan menerima kritik dan masukan dari anggotanya. Hubungan yang terjalin antara sesama pimpinan di wilayah, daerah dan cabang di Sumatera Utara adalah hubungan yang tanpa sekat. Jabatan structural tidak menjadi penghalang dan tidak memengaruhi interaksi antar pimpinan. Kesetaraan ini juga berlaku dalam proses pengambilan keputusan. Setiap orang dalam organisasi memiliki kesempatan dalam menyampaikan gagasannya.

4. Evaluasi

Evaluasi yang dilakukan di IMM di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara meliputi evaluasi internal dan eksternal yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Nurbiyati (2015) yang menunjukkan bahwa tanpa adanya evaluasi, akan sangat sulit untuk organisasi melakukan perbaikan dalam hal kinerja sumberdaya manusia.

Kepemimpinan yang autokritik dikolaborasikan dengan mekanisme organisasi yang jelas dan terstruktur memudahkan anggota untuk menjalankan kegiatan organisasi. Manajemen organisasi dan kepemimpinan IPM berperan membangun loyalitas anggota dengan (1) memberikan mekanisme yang jelas, sehingga anggota dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi, (2) membentuk lingkungan organisasi yang mendukung anggota untuk bertahan di dalam organisasi, (3) memberikan ruang bagi anggota untuk mengambil peran dalam organisasi tanpa memandang jabatannya.

Sistem gerakan kritis-transformatif ini teraktualisasi dalam agenda aksi yang langsung menyentuh sasaran program IMM yakni para mahasiswa. Anggota organisasi banyak yang memiliki kecenderungan yang sama yakni suka dengan Gerakan penyadaran, pemberdayaan dan pembelaan akan merasa tujuannya dapat tercapai. Hal ini dikarenakan IMM menjadi wadah bagi dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ia miliki. Sehingga loyalitas anggota terhadap organisasi muncul karena adanya kesamaan tujuan antara anggota dengan organisasi IMM.

B. Faktor Pembentuk Loyalitas Anggota IMM

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya loyalitas anggota IMM yaitu:

1. Faktor internal pembentuk loyalitas anggota IMM

Faktor internal pembentuk loyalitas adalah berasal dari diri masing-masing anggota meliputi:

1) Kesadaran Diri

Kesadaran diri akan tanggung jawab terhadap amanah yang telah disanggupi dan kesadaran sebagai kader ikatan yang harus mengabdikan untuk ikatan dalam mendakwahkan Islam. Anggota IMM menyadari bahwa setiap hal yang telah disanggupi harus dijalankan secara penuh. Mereka yang telah memilih aktif sebagai pimpinan harus menjalankan kewajibannya sesuai dengan tugas pokok di posisinya. Mahasiswa Muhammadiyah mendakwahkan Islam melalui IMM. Kesadaran bahwa seorang kader harus mengabdikan kepada persyarikatan di mana pun ia berada membuat anggota tetap bertahan dalam IMM untuk memperjuangkan dakwah Islam.

2) Kesamaan tujuan diri dan tujuan organisasi

Tujuan organisasi yang sama dengan ketertarikan anggota organisasi. Anggota yang bergabung dan bertahan di IMM adalah mereka yang memberikan perhatian lebih kepada perkembangan mahasiswa. Sehingga selaras dengan sasaran dari organisasi IMM. IMM memberikan perhatian lebih pada pengembangan minat dan bakat mahasiswa, di antaranya ada bidang-bidang yang berfokus pada pengembangan minat dan bakat mahasiswa yaitu bidang Riset dan Pengembangan Keilmuan (RPK), bidang Kajian Tablig dan Kajian Keislaman (TKK) dan bidang Seni, Budaya dan Olahraga (SBO).

3) Dorongan aktualisasi diri

Kesadaran untuk menyelesaikan tahapan dalam berorganisasi merupakan upaya aktualisasi diri. Semakin tinggi tingkatan pimpinan yang ia pegang, maka semakin terlihatlah identitasnya sebagai seorang IMM karena identitas IMMawan dan IMMawati terus melekat didirinya sebagai awalan nama panggilannya. Identitas yang melekat pada dirinya akan memunculkan prestise dalam diri, sehingga mencapai posisi tertinggi akan menjadi cita-cita. Anggota yang ingin menuntaskan pengalamannya di dalam persyarikatan harus senantiasa mengikuti jenjang struktural di dalam organisasi. Oleh karena itu, kesadaran ini membentuk loyalitas dalam diri anggota. Sebagaimana diungkapkan oleh Rogers dalam Wijaya (2017) meyakini bahwa aktualisasi diri individu secara terus-menerus mendorong manusia untuk merealisasikan potensi yang inheren pada diri individu menjadi terwujud (Wijaya, 2017).

2. Faktor eksternal pembentuk loyalitas anggota IMM

Faktor eksternal pembentuk loyalitas adalah berasal dari diri masing-masing anggota meliputi:

1) Program perkaderan ikatan

Perkaderan utama dan khusus yang merupakan sarana untuk memperkenalkan anggota dengan ruang lingkup IMM dan Muhammadiyah, sarana meningkatkan kapasitas kader, dan menumbuhkan rasa memiliki anggota terhadap organisasi IMM. Semakin tinggi tingkat perkaderan yang diikuti oleh anggota IMM akan semakin banyak pengetahuan yang bertambah di IMM. Oleh karena itu, kecenderungan peningkatan loyalitas akan diperoleh oleh anggota IMM yang mengikuti perkaderan secara runtut dan mengikuti persyaratan-persyaratannya.

Perkaderan merupakan system penanaman ideologi dan peningkatan kapasitas kader. Meningkatkan kapasitas diri melalui proses kaderisasi merupakan upaya individu untuk mempelajari lebih mendalam mengenai organisasi yang digeluti. Organisasi yang memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mengenali lebih jauh mengenai organisasinya disebut dengan istilah *Learning Organization*. Sebagaimana disampaikan oleh Gravin (2000) bahwa organisasi pembelajar memiliki ketrampilan dalam menciptakan, mendapatkan dan mentransformasikan pengetahuan serta memodifikasi perilakunya sesuai dengan pengetahuan dan gagasan baru (Gravin, 2000).

2) Visi dan misi organisasi

Visi dan misi dapat organisasi membentuk loyalitas anggota. Motivasi individu yang masuk ke dalam organisasi karena sepakat dengan visi dan misi organisasi. Dapat dikatakan visi dan misi organisasi sesuai dengan apa yang ingin diperjuangkan oleh individu. Sehingga mereka tidak ragu-ragu untuk berjuang mencapai tujuan organisasi.

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah merupakan organisasi otonom Muhammadiyah yang bergerak pada aktivitas sosial keagamaan dikalangan mahasiswa. Anggota IMM merupakan mahasiswa yang memiliki kepedulian terhadap dakwah *amar ma'ruf nahi munkar* di lingkungan mahasiswa, khususnya mahasiswa Muhammadiyah. Lingkungan yang demikian dapat membentuk loyalitas di dalam diri anggota. Karena untuk terus memperjuangkan dakwah dikalangan mahasiswa ia harus terus berada dalam wadah yang memperjuangkan hal yang sama juga. Pengabdian anggota untuk terus bekerja di dalam organisasi muncul karena kesadaran adanya permasalahan di lingkungan mahasiswa dan menyadari bahwa organisasi IMM inilah yang dapat dijadikan kendaraan untuk memperbaiki permasalahan tersebut, dengan visi misi yang dimilikinya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Uniati (2014) yang menyatakan bahwa anggota mengabdikan kepada organisasi karena merasa senang (afektif) dan memiliki value yang selaras (normative) terhadap organisasi (Uniati, 2014, p. 34).

3) Lingkungan organisasi

Loyalitas anggota IMM dapat terbentuk karena kenyamanan yang ada di dalam organisasi. Lingkungan organisasi yang menyajikan suasana kekeluargaan membuat anggota menjadi nyaman untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Suasana kekeluargaan ini dibangun oleh seluruh personal di dalam organisasi. Meyakini bahwa organisasi bukan hanya tempat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi saja, tetapi juga merupakan rekan-rekan yang dapat digunakan untuk berbagi keluh kesah dan kebahagiaan.

Lingkungan dengan suasana kekeluargaan ini muncul melalui aktivitas-aktivitas anggota di dalamnya. Misalnya dengan memperbanyak intensitas kegiatan kultural berupa *gathering*, *sharing*, *travelling* dan kegiatan kultural lainnya. Dengan banyak berinteraksi satu sama lain antar-anggota akan semakin dekat dan akan memunculkan kedekatan personal yang membuat mereka terikat lebih dari ikatan kerja organisasi yakni jadi memiliki ikatan personal yang erat.

4) Manfaat berorganisasi IMM

Saat menjalankan program, IMM banyak terlibat dengan *stakeholder* di kampus dan di lingkungan persyarikatan. Sehingga jaringan yang terbangun menjadi lebih luas. Jaringan ini dapat dijadikan sebagai modal sosial di kemudian hari.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di IMM Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, dapat disimpulkan bahwa manajemen organisasi yang diterapkan IMM memberikan peran dalam pembentukan loyalitas anggota organisasi IMM. Adapun peran manajemen organisasi dalam membangun loyalitas anggota organisasi IMM adalah :

1. Manajemen perkaderan yang ada di IMM mampu membangun loyalitas anggota dengan memperkuat pemahaman anggota terhadap ideologi, gerakan dan seluk-beluk organisasi sehingga menciptakan kader yang Mau Mengabdikan terhadap Ikatan dan Persyarikatan.
2. Manajemen organisasi dan Kepemimpinan membentuk organisasi yang baik sehingga: a) memberikan mekanisme yang jelas, sehingga anggota dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi, b) membentuk lingkungan organisasi yang mendukung anggota untuk bertahan di dalam organisasi, c) memberikan ruang bagi anggota untuk mengambil peran dalam organisasi tanpa memandang jabatannya.
3. Sistem gerakan dan Aksi menjadi wadah bagi individu untuk mewujudkan tujuan Bersama sehingga loyalitas anggota terhadap organisasi muncul karena adanya kesamaan tujuan antara anggota dengan organisasi IMM.
4. Jaringan dan Aktivitas organisasi membangun modal sosial adalah: a) melalui kegiatan pelaksanaan program kerja membangun jaringan sosial bagi organisasi dan individu, b) melalui kegiatan perkaderan menanamkan nilai-nilai organisasi ke dalam diri anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, I. M., 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *JOM Fisip*, Volume Vol. 3 No. 1, pp. 8-9.
- Dewi, R., 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intentions dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Interfering. *JOM Fekom*, Volume 4, p. 282.
- Daft, R. L., 2002. *Manajemen (Edisi Kelima)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Durairatnam, S., Narangoda, S. & Jayawardana, A., 2011. Impact of ISO 9001 Core Principles on Work Outcomes and Customer Satisfaction. *Sri Lankan Journal of Management*, Volume 16, Nos. 1 & 2 January - June.
- Lako, A., 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Lilioweri, A., 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malik, A., 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *eJournal Psikologi*, Volume Vol. 2 no. 1.
- Mardalis, A., Triyono & Martiwi, R. T., 2012. Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhiloyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Volume Vol. 13, p. 51.