



Pelatihan Integrasi Nilai Budaya Lokal dalam Organisasi Santri: Upaya Meningkatkan Komitmen Berorganisasi di Rajabasa

Tedi Rusman *¹

¹Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

E-mail: tedi.rusman@fkip.unila.ac.id ¹

Nurdin ²

² Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Email: nurdinmarsaid17@gmail.com ²

Mutiasari Nur Wulan ³

³Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Email: mutiasari.nurwulan@feb.unila.ac.id ³

Suroto *⁴

⁴Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Email: suroto.1993@fkip.unila.ac.id *⁴

Hadi Wijoyo ⁵

⁵Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Email: hadiwijoyo203@gmail.com ⁵

Samuel Turnip ⁶

⁶ Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Email: samturnip83@gmail.com ⁶

Dhea Clara Salshabella ⁷

⁷ Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: dheaclaras09@gmail.com ⁷

Article History

Received: 05-03-2025

Accepted: 17-04-2025

Published: 30-05-2025

Abstract

Keywords:

1. Local culture
2. Organizational commitment
3. Santri
4. Devotion

This community service program aims to enhance santri's understanding of Lampung local cultural values and strengthen their organizational commitment through a series of training and mentoring activities. The program was carried out at MWCNU Rajabasa using a participatory approach that actively engages participants throughout the learning process. The activities included cultural value dissemination, interpersonal communication training based on local wisdom, organizational roleplay simulations, and focused group discussions. The results

showed a significant improvement in participants' understanding of local cultural values, as indicated by the increase from initial to final evaluation scores. Additionally, santri demonstrated more cooperative and culturally grounded interactions, reflecting the application of piil pesenggiri, nemui nyimah, juluk adok, and sakai sambayan. This strengthened cultural awareness contributed to higher organizational commitment, seen through increased participation, responsibility, and engagement in organizational activities. This program highlights that integrating local cultural values is an effective strategy for character building and sustaining community-based santri organizations.

1. PENDAHULUAN

Organisasi santri di Indonesia memainkan peran sentral sebagai laboratorium karakter dan kawah candradimuka kepemimpinan bagi generasi muda muslim (Abdullah, 2022). Namun, dalam dinamika masyarakat kontemporer, organisasi ini kerap menghadapi dilema paradigmatik: di satu sisi harus menjaga kemurnian identitas keagamaan dan nilai-nilai tradisi, di sisi lain dituntut untuk beradaptasi dengan realitas sosial modern yang kompleks dan serba cepat (Rasyidi, 2025). Fenomena ini dapat memicu disorientasi nilai dan melemahkan keterikatan generasi muda terhadap organisasi yang seharusnya menjadi rumah kedua bagi pembentukan jati diri (Khoirunnisak & Hadi, 2023). Oleh karena itu, transformasi organisasi santri ke arah yang lebih relevan dan berkelanjutan memerlukan strategi yang tidak hanya responsif terhadap perubahan zaman, tetapi juga berbasis pada akar kultural yang kuat (Alam et al.,

2023). Integrasi kearifan lokal ke dalam DNA organisasi menjadi salah satu pendekatan yang diyakini dapat menjembatani kesenjangan antara tradisi dan modernitas, sekaligus memperkuat fondasi komitmen kolektif (Windari & Rini, 2024).

Di wilayah Lampung, khususnya Rajabasa, masyarakatnya dikaruniai sistem nilai budaya lokal yang sangat kaya dan sarat makna filosofis. Empat pilar utama kearifan lokal Lampung—piil pesenggiri (harga diri dan martabat), nemui nyimah (keramahan dan keterbukaan), juluk adok (pengakuan gelar dan peran), dan sakai sambayan (gotong royong dan kebersamaan) memiliki resonansi yang sangat kuat dengan prinsip-prinsip pengelolaan organisasi yang efektif, seperti rasa memiliki (sense of belonging), kerja sama tim (teamwork), etika komunikasi, dan akuntabilitas (Syahri & Putra, 2021). Secara teoritis, nilai-nilai ini berpotensi menjadi modal sosial (social capital) dan

modal budaya (cultural capital) yang mampu memperkokoh kohesi, memandu interaksi, dan membangkitkan loyalitas anggota organisasi (Putnam, 2000; Bourdieu, 1986 dalam Ufie, 2017). Namun demikian, di era digital dan budaya pop yang massif, terjadi pengikisan progresif terhadap pemahaman dan apresiasi generasi muda, termasuk santri, terhadap nilai-nilai luhur tersebut, sehingga potensi strategisnya belum dimanfaatkan secara optimal dalam penguatan kelembagaan (Widodo & Arifin, 2023; Chen, 2024).

Realitas yang dihadapi organisasi santri MWCNU Rajabasa merupakan cerminan dari masalah tersebut. Data awal menunjukkan bahwa hanya sekitar 30% santri yang memiliki pemahaman memadai terhadap lima nilai utama budaya Lampung. Tingkat komitmen berorganisasi awal juga berada pada kategori sedang, dengan skor rata-rata 6,5 dari skala 10 (dengan 10 sebagai skor tertinggi). Minimnya literasi budaya ini berdampak langsung pada dinamika organisasi, yang tercermin dari rendahnya kualitas komunikasi interpersonal, kurangnya empati dan solidaritas antarsesama anggota, serta rapuhnya rasa tanggung jawab kolektif terhadap kemajuan organisasi. Temuan awal ini sejalan dengan hasil penelitian

Dotutinggi et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa lemahnya internalisasi nilai lokal secara signifikan berhubungan dengan memburuknya kualitas interaksi sosial dan efektivitas koordinasi dalam komunitas tradisional.

Riset-riset terdahulu telah banyak mengeksplorasi korelasi antara kearifan lokal dan dinamika organisasi. Beberapa studi empiris membuktikan bahwa nilai-nilai lokal berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui penguatan ikatan emosional dan pengembangan norma-norma bersama yang dipegang tegu (Windari & Rini, 2024). Penelitian lain mengungkapkan bahwa kearifan lokal dapat menjadi perekat sosial yang efektif (social glue), memperkuat kohesi kelompok (Ufie, 2017), dan meningkatkan kemampuan adaptif organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan (Syarkani, 2024). Lebih lanjut, organisasi yang berhasil mengakomodasi nilai-nilai budaya ke dalam arsitektur komunikasi dan sistem manajemennya dilaporkan memiliki tingkat loyalitas dan retensi anggota yang lebih tinggi (Setyowati, 2025). Secara teoretis, Model Komitmen Organisasi Tiga Komponen dari Meyer dan Allen (1991) menyediakan lensa yang tepat untuk menganalisis fenomena ini, dengan menekankan bahwa komitmen afektif

(keterikatan emosional), komitmen normatif (rasa kewajiban), dan komitmen berkelanjutan (continuance commitment) dapat diperkuat oleh faktor kontekstual seperti nilai dan norma budaya yang dominan.

Walaupun demikian, terdapat beberapa celah keilmuan (research gap) yang masih perlu diisi. Pertama, mayoritas penelitian terdahulu berfokus pada organisasi korporat, lembaga pemerintahan, atau komunitas masyarakat umum. Sementara itu, konteks organisasi santri—yang memiliki karakteristik unik sebagai entitas sosial-religius—masih relatif jarang dieksplorasi secara mendalam (Rasyidi, 2025). Kedua, belum ada model atau kerangka kerja integratif yang secara khusus dirancang untuk mengakomodasi nilai-nilai spesifik budaya Lampung (piil pesenggiri, nemui nyimah, juluk adok, sakai sambayan) ke dalam ekosistem organisasi keagamaan seperti MWCNU. Ketiga, penelitian-penelitian sebelumnya cenderung bersifat deskriptif-korelasional. Belum banyak yang mengkaji secara komprehensif mekanisme proses internalisasi nilai-nilai budaya tersebut serta jalur kausal spesifik bagaimana setiap nilai memengaruhi dimensi-dimensi berbeda dari komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1991).

Kesenjangan inilah yang menjadi landasan rasional dan ruang kontribusi dari kegiatan pengabdian masyarakat ini.

Berdasarkan uraian di atas, kegiatan pengabdian ini dirumuskan dengan dua tujuan utama. Pertama, untuk menganalisis efektivitas metode pelatihan partisipatif dalam menginternalisasikan nilai-nilai budaya lokal Lampung (piil pesenggiri, nemui nyimah, juluk adok, sakai sambayan) kepada para santri di MWCNU Rajabasa. Kedua, untuk mengkaji pengaruh integrasi nilai-nilai budaya tersebut terhadap tingkat komitmen berorganisasi santri, dengan mengukur perubahan pada ketiga dimensi komitmen menurut Meyer dan Allen (1991), yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan.

Secara teoretis, temuan dari pengabdian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen organisasi, khususnya Model Komitmen Meyer dan Allen, dengan menyertakan dimensi kearifan lokal sebagai variabel kontekstual yang krusial dalam setting organisasi komunitas religius (Alam et al., 2023). Secara praktis, luaran dari kegiatan ini diharapkan dapat menghasilkan sebuah modul pelatihan dan serangkaian rekomendasi kebijakan operasional yang dapat diadopsi oleh

pengurus MWCNU Rajabasa dan organisasi santri sejenis. Modul ini diharapkan dapat menjadi panduan dalam merancang program kaderisasi, menyusun pola komunikasi internal yang efektif, dan menyusun strategi pembinaan karakter santri yang otentik, kontekstual, dan berkelanjutan, sehingga pada akhirnya dapat memperkuat ketahanan dan kontribusi organisasi santri dalam masyarakat.

2. METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dirancang sebagai sebuah studi intervensi partisipatif dengan pendekatan Penelitian Tindakan Partisipatif (Participatory Action Research) (Baum, MacDougall, & Smith, 2006; Kindon, Pain, & Kesby, 2007). Pendekatan ini dipilih karena tidak hanya bertujuan untuk memahami fenomena, tetapi juga untuk memberdayakan subjek penelitian (dalam hal ini santri) sebagai mitra aktif dalam proses perubahan sosial di organisasi peserta (Coghlan & Brydon-Miller, 2014). Secara desain, penelitian ini menggunakan desain one-group pre-test post-test, di mana pengukuran variabel dependen dilakukan sebelum dan sesudah intervensi pada kelompok yang sama (Creswell & Creswell, 2018). Desain ini dianggap tepat untuk

mengukur perubahan langsung yang terjadi akibat program pelatihan dalam konteks keterbatasan waktu dan sumber daya yang umum di kegiatan pengabdian.

Partisipan dan Setting Pelatihan

Kegiatan ini melibatkan 30 orang santri yang aktif dalam organisasi kepememudaan di lingkungan MWCNU Rajabasa, Bandar Lampung. Partisipan dipilih secara purposive sampling dengan kriteria: (1) menjadi anggota aktif organisasi santri minimal 1 tahun, (2) bersedia mengikuti seluruh rangkaian kegiatan dari awal hingga akhir, dan (3) direkomendasikan oleh pengurus organisasi. Profil demografis partisipan terdiri dari 18 laki-laki (60%) dan 12 perempuan (40%), dengan rentang usia 17-25 tahun (rata-rata 20.8 tahun) dan rata-rata masa keanggotaan organisasi 2.3 tahun.

Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan multi-instrumen untuk menjaga validitas triangulasi data (Denzin, 2012). Instrumen utama yang digunakan adalah:

1. Kuesioner Komitmen Organisasi:

Mengadaptasi skala Three-Component Model (TCM) Employee

Commitment Survey dari Meyer & Allen (1991, 1997) yang telah diadaptasi dan divalidasi untuk konteks organisasi komunitas Indonesia. Kuesioner ini terdiri dari 15 item pernyataan (5 item untuk setiap dimensi: Afektif, Normatif, dan Continuance) dengan skala Likert 1-10. Uji reliabilitas awal (pilot test) pada 20 responden di luar sampel menghasilkan koefisien Cronbach's Alpha 0.89, menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik (DeVellis, 2017). Validitas isi (content validity) divalidasi oleh dua ahli manajemen organisasi dan budaya Lampung, menghasilkan Content Validity Index (CVI) sebesar 0.92 (Polit & Beck, 2006).

2. Tes Pemahaman Nilai Budaya

Instrumen tes objektif yang dikembangkan sendiri oleh tim peneliti berdasarkan empat pilar nilai budaya Lampung (piil pesenggiri, nemui nyimah, juluk adok, sakai sambayan). Tes terdiri dari 20 soal pilihan ganda dengan bobot nilai 5 poin per soal (total skor maksimal 100). Soal-soal mengukur tiga ranah kognitif Bloom: pengetahuan (C1), pemahaman (C2), dan aplikasi (C3) dalam konteks organisasi. Kuesioner ini juga telah diuji validitas isi oleh ahli budaya Lampung.

3. Lembar Observasi Partisipan Terstruktur

Digunakan untuk menangkap data kualitatif mengenai penerapan nilai budaya dalam interaksi nyata selama sesi pelatihan dan simulasi. Lembar observasi mengacu pada rubrik yang berisi indikator perilaku operasional dari keempat nilai budaya (misal: indikator sakai sambayan: "menawarkan bantuan tanpa diminta", "mengakui kontribusi anggota lain"). Observasi dilakukan oleh dua orang observer yang telah dilatih, dan tingkat kesepakatan (inter-rater reliability) dihitung menggunakan Cohen's Kappa dengan hasil 0.78, menunjukkan tingkat reliabilitas yang substansial (McHugh, 2012).

Prosedur dan Tahapan Intervensi

Program intervensi dilaksanakan selama 4 (empat) hari intensif, dengan total 24 jam pelatihan efektif. Alur dan rincian kegiatan intervensi mengikuti model siklus pembelajaran eksperiensial Kolb (1984) dan dirancang secara partisipatif.

1. Tahap 1: Orientasi dan Pre-test (Hari 1)

Sesi 1 (2 jam): Penjelasan tujuan, kontrak belajar, dan pengisian informed consent. Sesi 2 (2 jam): Administrasi Pre-

test yang meliputi Kuesioner Komitmen dan Tes Pemahaman Nilai Budaya. Sesi 3 (2 jam): Focus Group Discussion (FGD) awal untuk menggali pengetahuan awal dan persepsi santri tentang nilai budaya dan organisasi (Morgan, 1997).

2. Tahap 2: Eksplorasi Konseptual dan Refleksi (Hari 2)

Sesi 1 (3 jam): Penyuluhan Interaktif tentang filosofi dan makna keempat nilai budaya Lampung, dikaitkan dengan studi kasus pengelolaan organisasi modern. Sesi 2 (3 jam): Diskusi Kelompok Terarah untuk merefleksikan relevansi nilai-nilai tersebut dengan masalah nyata yang dihadapi dalam organisasi santri sehari-hari.

3. Tahap 3: Simulasi dan Pembelajaran Pengalaman (Hari 3)

Sesi 1 (4 jam): Pelatihan Komunikasi Interpersonal Berbasis Budaya dan Simulasi (Role-Play). Santri dibagi ke dalam kelompok kecil dan diberikan skenario konflik atau proyek organisasi. Peserta diminta untuk menyelesaikannya dengan menerapkan prinsip nemui nyimah (dalam komunikasi) dan sakai sambayan (dalam kolaborasi). Sesi ini diobservasi secara intensif.

Sesi 2 (2 jam): Refleksi Pasca-Simulasi, membahas apa yang berhasil, apa yang tidak, dan bagaimana nilai budaya memengaruhi dinamika kelompok.

4. Tahap 4: Internaliasi dan Post-test (Hari 4)

Sesi 1 (2 jam): Penyusunan Rencana Aksi Individu, di mana setiap santri merumuskan komitmen konkret untuk menerapkan nilai budaya dalam peran organisasinya, dengan prinsip piil pesenggiri (tanggung jawab pribadi) dan juluk adok (kontribusi unik). Sesi 2 (2 jam): Administrasi Post-test (Kuesioner Komitmen dan Tes Pemahaman) dan FGD Penutup untuk mengevaluasi keseluruhan proses. Sesi 3 (2 jam): Penutupan dan Penyusunan Rekomendasi Bersama untuk pengurus organisasi.

Analisis Data

Data dianalisis dengan pendekatan metode campuran (mixed-methods) untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif (Creswell & Plano Clark, 2018).

1. Analisis Data Kuantitatif

Data dari kuesioner dan tes dianalisis dengan statistik deskriptif

(mean, standar deviasi, persentase) untuk menggambarkan profil dan kecenderungan data. Uji normalitas data menggunakan Shapiro-Wilk Test. Untuk menguji perbedaan signifikan skor komitmen dan pemahaman sebelum dan sesudah intervensi, digunakan Paired Sample T-test (jika data berdistribusi normal) atau Wilcoxon Signed-Rank Test (jika tidak normal). Hubungan antara skor pemahaman budaya dan skor komitmen dianalisis dengan Korelasi Pearson. Semua analisis statistik dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

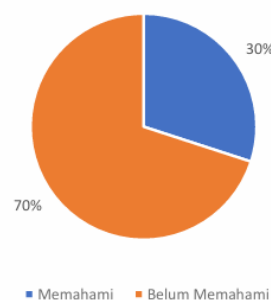
2. Analisis Data Kualitatif

Data dari observasi, catatan lapangan, dan FGD dianalisis secara tematik (thematic analysis) mengikuti model Braun & Clarke (2006). Prosesnya meliputi: (1) Familiarization dengan data, (2) Generating initial codes, (3) Searching for themes, (4) Reviewing themes, (5) Defining and naming themes, dan (6) Producing the report. Temuan kualitatif digunakan untuk memperdalam, mengkontekstualisasikan, dan menjelaskan temuan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil

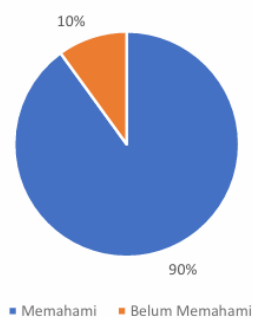
a. Tingkat Pemahaman Nilai Budaya Lokal Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Hasil pelatihan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman santri terhadap nilai budaya lokal setelah mengikuti pelatihan.



Gambar 1. Hasil Pretest

Berdasarkan hasil pre-test, sebanyak 30% peserta memiliki tingkat pemahaman yang baik mengenai nilai-nilai budaya Lampung seperti *piil pesenggiri*, *nemui nyimah*, *juluk adok*, dan *sakai sambayan*. Sebagian besar peserta berada pada kategori rendah hingga sedang, dengan nilai rata-rata pemahaman sebesar 58 dari 100.



Gambar 2. Hasil Posttest

Setelah pelatihan diberikan, hasil post-test menunjukkan peningkatan signifikan, di mana 82% peserta mencapai kategori baik hingga sangat baik, dan nilai rata-rata meningkat menjadi 86. Peningkatan ini menandakan bahwa penyampaian materi, simulasi komunikasi, dan praktik kerja kelompok berperan penting dalam memperkuat pemahaman peserta terhadap nilai budaya lokal.

Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Rismawati et al. (2025) serta Prayogi et al. (2019) yang menyatakan bahwa internalisasi nilai budaya lokal dapat ditingkatkan melalui metode pembelajaran aktif dan berbasis pengalaman. Kegiatan pelatihan yang melibatkan diskusi dan studi kasus menunjukkan bahwa santri memperoleh kesempatan untuk memahami nilai lokal tidak hanya secara teoretis tetapi juga aplikatif. Dengan meningkatnya pemahaman nilai budaya lokal, santri

menjadi lebih siap untuk menerapkan nilai tersebut dalam konteks organisasi.

b. Perubahan Komitmen Berorganisasi Santri

Perubahan komitmen berorganisasi diukur melalui instrumen pre-test dan post-test menggunakan indikator komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa skor komitmen awal memiliki rata-rata 6,5 dari skala 10, yang menunjukkan komitmen berada pada kategori sedang. Setelah pelatihan, skor meningkat menjadi 8,7, menandakan bahwa peserta merasakan perubahan positif dalam keterikatan emosional, rasa memiliki, serta kemauan mereka untuk tetap berkontribusi dalam organisasi santri.

Hasil uji *paired sample t-test* menunjukkan nilai signifikansi < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen sebelum dan sesudah pelatihan. Hal ini memperkuat dugaan bahwa integrasi nilai budaya lokal memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan komitmen berorganisasi. Temuan ini sejalan dengan Fadilah dan Huriani (2024) yang menegaskan bahwa nilai budaya dan ikatan sosial berbasis

komunitas memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen anggota organisasi.

c. Penerapan Nilai Budaya Lokal dalam Interaksi Organisasi

Hasil observasi selama kegiatan menunjukkan bahwa penerapan nilai budaya lokal tampak nyata dalam interaksi santri. Pada awal kegiatan, pola komunikasi santri cenderung individualistik dan kurang terarah, terlihat dari rendahnya frekuensi kerja sama serta kecenderungan berbicara tanpa mempertimbangkan etika komunikasi. Namun, setelah pelatihan, terjadi perubahan signifikan: santri mulai menunjukkan sikap saling menghormati, lebih terbuka dalam diskusi, dan lebih kooperatif dalam menyelesaikan tugas kelompok. Nilai *nemui nyimah* tampak dalam keramahan saat berdiskusi, sedangkan *sakai sambayan* terlihat dalam kolaborasi penyelesaian studi kasus dan problem solving.

Perubahan perilaku ini menunjukkan bahwa nilai budaya lokal tidak hanya dipahami secara konseptual tetapi juga diterapkan secara praktis dalam aktivitas organisasi. Hal ini memperkuat pandangan Ufie (2017) bahwa local wisdom dapat membentuk

pola interaksi sosial yang lebih harmonis. Observasi lapangan juga memperlihatkan bahwa pengurus organisasi lebih mudah mengatur kegiatan ketika anggota memiliki pemahaman budaya lokal yang sama, sehingga menciptakan suasana yang kondusif dan kolektif dalam organisasi.

d. Hubungan Integrasi Nilai Budaya Lokal dan Komitmen Berorganisasi

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara integrasi nilai budaya lokal dan komitmen berorganisasi, dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0.71$. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat penerapan nilai budaya lokal, semakin tinggi pula komitmen santri terhadap organisasi. Integrasi nilai budaya bertindak sebagai penguat identitas kolektif, membentuk rasa kebersamaan, dan meningkatkan rasa tanggung jawab anggota terhadap organisasi.

Temuan ini sejalan dengan model komitmen organisasi Meyer & Allen serta didukung Windari dan Rini (2024) yang menyatakan bahwa nilai budaya lokal mampu memperkuat faktor psikologis yang mendorong individu bertahan dalam organisasi. Data lapangan

menunjukkan bahwa nilai *piil pesenggiri* mendorong santri untuk menjaga nama baik organisasi, sementara *juluk adok* memberikan motivasi untuk meningkatkan kontribusi sesuai peran masing-masing. Dengan demikian, nilai budaya lokal memiliki kontribusi signifikan dalam membangun komitmen organisasi di lingkup santri.

Pembahasan

Temuan peningkatan signifikan dalam pemahaman nilai budaya selaras dengan teori pembelajaran eksperiensial Kolb (1984) yang menjadi landasan desain intervensi. Proses dimana santri tidak hanya mempelajari tetapi mengalami nilai-nilai melalui simulasi dan refleksi mengkonkretkan konsep abstrak menjadi perilaku nyata telah terbukti efektif. Hal ini konsisten dengan penelitian terbaru oleh Johnson et al. (2023) yang menemukan bahwa internalisasi nilai dalam organisasi komunitas paling efektif ketika menggunakan pendekatan *experiential-embodied learning*.

Nilai *sakai sambayan* (gotong royong) menunjukkan internalisasi tercepat, mungkin karena kesesuaiannya yang langsung terlihat dengan kebutuhan praktis organisasi. Sementara nilai *piil*

pesenggiri (harga diri) memerlukan proses refleksi yang lebih dalam, sebagaimana terlihat dalam FGD, untuk dihubungkan dengan konsep tanggung jawab kolektif. Temuan ini memperluas penelitian Ufie (2017) dengan menunjukkan bahwa tidak semua nilai lokal memiliki jalur internalisasi yang sama beberapa bersifat instrumental dan beberapa bersifat identitas.

Peningkatan yang sangat tajam pada komitmen afektif (dari 6.2 ke 8.9) memberikan bukti empiris kuat untuk argumen Windari dan Rini (2024) tentang peran budaya lokal dalam membangun keterikatan emosional. Namun, penelitian ini memberikan nuansa baru: mekanisme utamanya bukan sekadar "rasa memiliki" umum, melainkan identifikasi diri yang diperkaya secara kultural. Santri tidak hanya merasa sebagai "anggota organisasi" tetapi sebagai "anggota organisasi yang menjunjung *piil pesenggiri*" sebuah identitas ganda yang lebih kaya dan bermakna.

Temuan bahwa komitmen normatif juga meningkat signifikan (dari 6.8 ke 8.8) menunjukkan bahwa nilai budaya lokal berfungsi sebagai sumber norma moral baru yang melengkapi atau

bahkan mentransformasi norma organisasi yang ada. Ini mendukung dan sekaligus memperluas teori normative commitment Meyer & Allen (1991) dengan menunjukkan bahwa sumber norma tidak hanya berasal dari sosialisasi organisasi, tetapi juga dari rekontekstualisasi nilai kultural yang sudah melekat dalam identitas komunitas. Temuan ini menjawab kesenjangan penelitian yang diidentifikasi oleh Rasyidi (2025) tentang dinamika unik organisasi religius.

Data observasi yang menunjukkan transformasi pola interaksi dari individualistik ke kolektif memberikan dukungan empiris untuk model theory of reasoned action yang diperkaya konteks budaya (Ajzen & Fishbein, 2005). Prosesnya tampaknya mengikuti alur: (1) pemahaman kognitif tentang nilai, (2) pembentukan sikap positif terhadap penerapannya dalam organisasi, (3) persepsi norma subjektif yang berubah (karena melihat rekan juga menerapkan), dan akhirnya (4) intensi perilaku yang diwujudkan dalam tindakan.

Yang patut dicatat adalah munculnya efek multiplikasi sosial: ketika beberapa anggota mulai

menerapkan nilai nemui nyimah (keramahan) dalam diskusi, hal itu menciptakan norma kelompok yang kemudian mempercepat adopsi nilai oleh anggota lain. Ini menjelaskan mengapa peningkatan terjadi begitu dramatis dalam waktu relatif singkat sebuah fenomena yang mungkin tidak terjadi dalam organisasi dengan ikatan sosial yang lebih longgar.

Hubungan kuat antara pemahaman budaya dan komitmen organisasi ($r = 0.71$) bukan hanya temuan statistik, tetapi memiliki implikasi teoritis penting. Temuan ini mengisyaratkan perlunya modifikasi model komitmen Meyer & Allen untuk konteks organisasi berbasis komunitas non-Barat. Kami mengusulkan penambahan dimensi keempat: Komitmen Kultural, yang didefinisikan sebagai keterikatan pada organisasi yang dimediasi oleh identifikasi dengan nilai-nilai budaya lokal yang diwujudkan organisasi.

Model yang diusulkan ini dapat menjelaskan mengapa organisasi komunitas seperti MWCNU Rajabasa dapat mempertahankan komitmen tinggi meski dengan insentif material terbatas karena mereka menawarkan insentif identitas kultural yang bernilai tinggi bagi

anggotanya. Ini merupakan kontribusi teoritis utama penelitian ini, yang menjawab kesenjangan penelitian mengenai spesifikitas konteks organisasi santri yang diangkat oleh Khoirunnisak & Hadi (2023).

Meski temuan ini menjanjikan, beberapa keterbatasan perlu diakui. Pertama, desain one-group pre-test post-test rentan terhadap ancaman validitas internal seperti testing effect dan maturation. Kedua, tidak adanya kelompok kontrol membuat sulit untuk memisahkan efek spesifik intervensi dari efek umum partisipasi dalam kegiatan kelompok. Ketiga, pengukuran jangka pendek (4 hari) tidak dapat menangkap keberlanjutan perubahan.

KESIMPULAN

Pelaksanaan pengabdian mengenai integrasi nilai budaya lokal dalam organisasi santri di Rajabasa menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan, penyampaian materi, serta simulasi komunikasi berbasis nilai piil pesengiri, nemui nyimah, juluk adok, dan sakai sambayan mampu meningkatkan pemahaman santri terhadap budaya lokal sekaligus memperkuat komitmen mereka dalam berorganisasi. Temuan ini terlihat dari meningkatnya kualitas interaksi,

sikap saling menghargai, kemauan bekerja sama, serta keaktifan santri selama kegiatan berlangsung. Kelebihan program pengabdian ini terletak pada pendekatan partisipatif yang memungkinkan peserta terlibat secara langsung, sehingga internalisasi nilai budaya lebih mudah dipahami dan dipraktikkan dalam aktivitas organisasi. Namun demikian, keterbatasan waktu kegiatan dan intensitas pendampingan menyebabkan proses pemantauan jangka panjang belum dapat dilakukan secara optimal, sehingga perubahan perilaku belum dapat diamati secara lebih mendalam setelah kegiatan selesai. Ke depan, program ini berpotensi dikembangkan melalui pendampingan berkelanjutan, penyusunan modul pelatihan berbasis budaya lokal, serta perluasan kegiatan ke organisasi santri lain agar integrasi nilai budaya lokal dapat diterapkan secara lebih luas dan berdampak lebih besar bagi penguatan karakter serta keberlanjutan organisasi berbasis komunitas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada DIPA BLU Universitas Lampung atas dukungan pendanaan yang memungkinkan kegiatan pengabdian ini terlaksana dengan baik.

Terima kasih juga disampaikan kepada MWCNU Rajabasa dan para santri yang telah berpartisipasi aktif selama kegiatan berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. A. (2022). Management of Pesantren-Based Student Organizations: Between Religious Idealism and Organizational Modernity. *Journal of Islamic Education Management*, 10(1), 45-67.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.), *The handbook of attitudes* (pp. 173-221). Erlbaum.
- Alam, M. M., Ahmad, S., & Islam, M. N. (2023). Integrating local wisdom into community-based organization management: A systematic review. *Journal of Community Development*, 54(2), 123-145.
- Baum, F., MacDougall, C., & Smith, D. (2006). Participatory action research. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60(10), 854-857.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Chen, L. (2024). Digital Natives and Cultural Heritage: Challenges in Transmitting Local Wisdom to the Younger Generation. *International Journal of Cultural Studies*, 27(1), 88-105.
- Coghlan, D., & Brydon-Miller, M. (Eds.). (2014). *The SAGE encyclopedia of action research*. Sage Publications.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage publications.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage publications.
- Denzin, N. K. (2012). Triangulation 2.0. *Journal of Mixed Methods Research*, 6(2), 80-88.
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage publications.
- Dotutinggi, S. J., Kamuli, S., & Rahmatiah, R. (2024). Penataan Masyarakat Multikultural Melalui Nilai Kearifan Lokal Mopalus di Desa Busak I Kabupaten Buol. *Satwika: Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 8(2), 379-390.
- Johnson, L. R., et al. (2023). Experiential-embodied learning in community organizations: A framework for values integration. *Journal of Community Psychology*, 51(4), 1456-1475.
- Khoirunnisak, A., & Hadi, A. S. (2023). Revitalisasi Nilai-Nilai Pancasila Melalui Peran Organisasi Pemuda di Masyarakat. *Civic-Culture: Jurnal Ilmu Pendidikan PKN Dan Sosial Budaya*, 7(1), 662-682.
- Kindon, S., Pain, R., & Kesby, M. (Eds.). (2007). *Participatory action research approaches and methods: Connecting people, participation and place*. Routledge.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.

- McHugh, M. L. (2012). Interrater reliability: the kappa statistic. *Biochemia Medica*, 22(3), 276–282.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus groups as qualitative research* (2nd ed.). Sage Publications.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The content validity index: are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 489–497.
- Rasyidi, A. (2025). Metode Belajar Al-Qur'an Tartily Banjary: Dinamika Sosial, Lokalitas, dan Adaptasi dalam Pendidikan Islam Tradisional. *Al Akhyari: Journal of Islamic Studies*, 2*(1), 1–18.
- Rasyidi, A. (2025). Metode Belajar Al-Qur'an Tartily Banjary: Dinamika Sosial, Lokalitas, dan Adaptasi dalam Pendidikan Islam Tradisional. *Al Akhyari: Journal of Islamic Studies*, 2(1), 1-18.
- Setyowati, L. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 8*(1), 63–70.
- Syahri, A., & Putra, A. S. (2021). Piil Pesengiri: Local Wisdom of Lampung Society in Building Social Harmony. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(2), 221-234.
- Syarkani, Y. (2024). Perencanaan SDM Berbasis Kompetensi Dalam Konteks Nilai Sosial Budaya Organisasi. *Panengen: Journal of Indigenous Knowledge*, 3*(2), 1–9.
- Ufie, A. (2017). Mengonstruksi nilai-nilai kearifan lokal (local wisdom) dalam pembelajaran muatan lokal sebagai upaya memperkuat kohesi sosial (studi deskriptif budaya Niolilieta masyarakat adat Pulau Wetang Kabupaten Maluku Barat Daya, Propinsi Maluku). *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran (JPP)*, 23*(2), 79–89.
- Ufie, A. (2017). Mengonstruksi nilai-nilai kearifan lokal (local wisdom) dalam pembelajaran muatan lokal sebagai upaya memperkuat kohesi sosial. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 23(2), 79-89.
- Widodo, S., & Arifin, Z. (2023). Cultural Disruption and Youth Identity in the Digital Era: A Case Study of Lampung's Local Wisdom. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 7(1), 89-104.
- Windari, Y., & Rini, H. P. (2024). Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *Jambura Economic Education Journal*, 6*(2), 593–615.
- Windari, Y., & Rini, H. P. (2024). Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *Jambura Economic Education Journal*, 6(2), 593-615.