

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peranan mahasiswa sebagai intelektual dan agen perubahan memberikan kontribusi terhadap perubahan dalam perjalanan bangsa Indonesia. Mahasiswa merupakan peserta didik yang terdaftar dan belajar di perguruan tinggi. Mahasiswa sebagai anggota sivitas akademika diposisikan sebagai insan dewasa yang memiliki kesadaran sendiri dalam mengembangkan potensi diri di Perguruan Tinggi untuk menjadi intelektual, ilmuwan, praktisi, dan/atau professional (UU No.12 Thn 2012 BAB I Pasal 13). Mahasiswa mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan dirinya melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagai bagian dari proses pendidikan. Kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler yang dimaksud dapat dilaksanakan melalui organisasi kemahasiswaan (UU No.12 Thn 2012 BAB I Pasal 14). Menurut pasal 1 ayat 1 Surat Keputusan Mendikbud RI No. 155/U/1998, organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi.

Organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi mempunyai fungsi sebagai sarana dan wadah sebagai perwakilan mahasiswa tingkat perguruan tinggi untuk menampung dan menyalurkan aspirasi mahasiswa, menetapkan garis-garis besar program dan kegiatan kemahasiswaan, pelaksanaan kegiatan kemahasiswaan, komunikasi antar mahasiswa, pengembangan potensi jati diri

mahasiswa sebagai insan akademis, calon ilmuwan, dan intelektual yang berguna di masa depan, pengembangan pelatihan keterampilan organisasi, manajemen dan kepemimpinan mahasiswa, pembinaan, dan pengembangan kader-kader bangsa yang berpotensi dalam melanjutkan kesinambungan pembangunan nasional, untuk memelihara dan mengembangkan ilmu dan teknologi yang dilandasi oleh norma-norma agama, akademis, etika, moral, dan wawasan kebangsaan (Surat Keputusan Mendikbud RI No. 155/U/1998).

Organisasi kemahasiswaan yang menjadi mediator dan fasilitator bagi mahasiswa salah satunya adalah Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Andalas (BEM KM UNAND). Berdasarkan Undang-undang Dasar Keluarga Mahasiswa Universitas Andalas (UUD KM UNAND) BAB V Pasal 13 Tahun 2012 Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Andalas adalah lembaga eksekutif tertinggi dalam Negara Keluarga Mahasiswa Universitas Andalas. BEM KM UNAND ini merupakan lembaga representatif, aspiratif, dan advokatif bagi mahasiswa Universitas Andalas dalam mewujudkan kampus yang maju, dan bangsa yang kokoh. BEM KM UNAND menjadi barisan terdepan dalam memperjuangkan hak-hak mahasiswa dan masyarakat, demi terwujudnya kampus dan negara yang aman, maju, sejahtera, religious, dan bermartabat. Dengan tetap mengedepankan nilai-nilai karakter mahasiswa yang intelektual, moralitas, mentalitas, spiritualitas, dan mandiri (Informasi Universitas Andalas, 2015).

BEM memiliki fungsi eksekutif untuk mengeksekusi seluruh kebijakan di KM UNAND. Dalam menjalankan fungsinya, BEM KM UNAND dipimpin oleh

seorang Presiden Mahasiswa. Selanjutnya, Presiden memiliki hak prerogratif untuk membentuk dan menentukan kabinetnya. Kabinet BEM KM UNAND terdiri dari Presiden Mahasiswa, Wakil Presiden, Sekretaris Negara, Menteri, Sekretaris Menteri dan Kepala Biro. BEM KM UNAND periode 2015-2016 bernama Kabinet Bangkit dan Solid memiliki tujuh kementerian dan dua biro. Masing-masing kementerian dipimpin oleh Menteri dan Sekretaris Menteri, sedangkan biro dipimpin oleh Kepala Biro. BEM KM UNAND periode 2015-2016 terdiri dari 19 orang kabinet, 5 kepala bidang dan 84 anggota orang pada awal pelantikannya.

Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi maka perlu dibuat program kerja. Program kerja merupakan rencana dan rancangan kegiatan organisasi yang dibuat dalam rentang waktu tertentu sebagai pedoman bagi pengurus dalam menjalankan rutinitas organisasi. Program kerja di BEM KM UNAND dilaksanakan selama satu periode kepengurusan organisasi. Jika selama satu periode, masih ada program kerja yang masih berjalan maka akan dibentuk tim transisi atau dilimpahkan ke kepengurusan selanjutnya. Dalam pelaksanaan program kerja, diperlukan koordinasi dan komunikasi agar program kerja tersebut berjalan dengan lancar.

BEM KM UNAND memiliki anggota dari berbagai fakultas dan angkatan dengan latar belakang organisasi yang berbeda. Problematika dan dinamika yang dihadapi organisasi ini kompleks dan beragam. Dalam pengelolaannya dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menghadapi dan mengatasi bermacam tantangan, hambatan dan perubahan baik dari internal atau eksternal organisasi.

Dalam pelaksanaannya, dibutuhkan kinerja yang taktis, strategis, dan sistematis agar dapat di selesaikan dengan cepat dan tepat. Oleh karena itu, BEM KM UNAND membutuhkan semangat kerja yang tinggi terhadap kontribusi dan partisipasi dari anggota agar program tersebut berjalan dengan efektif dan efisien.

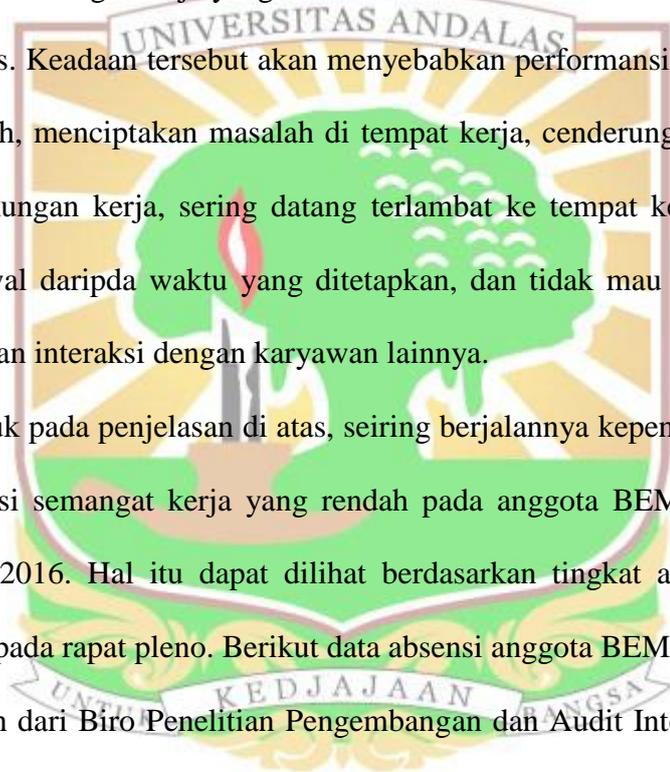
Menurut Stauss dan Sayles (1999), semangat kerja merupakan sikap partisipasi pekerja dalam mencapai tujuan organisasi yang harus dilakukan dengan dorongan kuat, antusias dan bertanggung jawab terhadap prestasi serta konsekuensi organisasi di masa sekarang dan yang akan datang. Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif (Darmawan, 2008).

Pada organisasi semangat kerja tidak selalu ada pada anggota, terkadang semangat kerja mengalami penurunan. Menurut Nitisemito (1986), indikasi-indikasi yang menunjukkan semangat kerja rendah diantaranya adalah rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, *labour turn over*, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, sering terjadi tuntutan, dan adanya pemogokan. Selanjutnya Nitisemito (1992), menjelaskan indikator semangat kerja individu dapat dilihat melalui absensi yang menunjukkan kehadiran individu dalam tugasnya, kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain, keadaan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana individu memandang pekerjaan

mereka, dan kedisiplinan sebagai sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis atau tidak.

Di sisi lain, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2010), menyatakan bahwa semangat kerja yang rendah dalam organisasi menunjukkan karyawan akan merasakan kebosanan dan malas dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh Carlaw, Deming dan Friedman (2003), yang menyatakan bahwa individu yang memiliki semangat kerja yang rendah ketika individu merasa bosan, berkecil hati, dan malas. Keadaan tersebut akan menyebabkan performansi kerja karyawan menjadi rendah, menciptakan masalah di tempat kerja, cenderung untuk menarik diri dari lingkungan kerja, sering datang terlambat ke tempat kerja dan pulang kerja lebih awal daripada waktu yang ditetapkan, dan tidak mau bersolisasi atau tidak melakukan interaksi dengan karyawan lainnya.

Merujuk pada penjelasan di atas, seiring berjalannya kepengurusan terlihat adanya indikasi semangat kerja yang rendah pada anggota BEM KM UNAND periode 2015-2016. Hal itu dapat dilihat berdasarkan tingkat absensi anggota, salah satunya pada rapat pleno. Berikut data absensi anggota BEM KM UNAND yang diperoleh dari Biro Penelitian Pengembangan dan Audit Internal pada tabel di bawah ini :



**Tabel 1.1.**  
**Data Kehadiran Rapat Pleno BEM KM UNAND**

<b>Pleno</b>	<b>Tanggal Rapat Pleno</b>	<b>Persentase</b>
I	03 Mei 2015	61,46%
II	07 Mei 2015	68,8 %
III	31 Mei 2015	35,77%
IV	22 Juni 2015	25 %
V	17 Oktober 2015	10,47%

*Sumber : Biro Penelitian Pengembangan dan Audit Internal*

Berdasarkan Tabel 1.1, jumlah kehadiran anggota pada rapat pleno mengalami penurunan seiring berjalannya kepengurusan. Padahal jadwal rapat pleno disusun dengan mempertimbangkan jadwal akademik anggota dan kegiatan kementerian atau biro agar kehadiran anggota maksimal. Ketika rapat beberapa anggota ada yang terlambat dan ada yang tanpa konfirmasi kehadiran. Ketidakhadiran anggota tidak hanya terjadi di kementerian atau biro yang menjadi penanggung jawab program kerja tersebut, bahkan pada kegiatan lain tidak datang. Beberapa anggota hanya hadir pada kegiatan tertentu saja seperti kegiatan internal organisasi (*quality time*). Dalam sembilan bulan kepengurusan terdapat 23 orang anggota yang tidak aktif. Tidak aktifnya anggota dilatarbelakangi dengan persoalan akademik, memiliki kegiatan lain dan tidak satu visi lagi.

Semangat kerja yang rendah juga terlihat dari sedikitnya partisipasi dan kontribusi anggota pada kegiatan yang dilaksanakan organisasi. Hal ini mempengaruhi produktivitas dari kinerja anggota. Harapan organisasi terhadap anggota yang memiliki produktivitas yang tinggi tidak selamanya akan tercapai. Hal ini dikarenakan, adanya anggota yang memiliki produktivitas rendah menjadi permasalahan bagi organisasi, sehingga berdampak kepada pencapaian program kerja yang tidak maksimal dan beberapa anggota kewalahan dalam melaksanakan program kerja. Kondisi ini diperkuat oleh pernyataan salah satu kabinet yaitu RH yang merasakan penurunan semangat kerja di kementeriannya. Anggota mulai bosan dan sepertinya memiliki kesibukan lain. RH terkadang merasa sulit menjalankan hampir seluruh program kerja kementerian, meskipun di lapangan ada yang membantu tapi banyak juga tugas kementerian yang belum

dilaksanakan. Hal ini berdampak pada tanggung jawabnya di organisasi lain, sehingga RH terkadang panik dan lelah karena seolah-olah melakukan program kerja sendiri.

Bukti lain yang mengindikasikan semangat kerja yang rendah adalah kurangnya inisiatif dan kepedulian anggota terhadap program kerja yang menjadi tanggung jawab kementeriannya. Hal ini terlihat berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan, dimana dalam pelaksanaan program kerja anggota dibagi dalam beberapa kelompok atau penanggung jawab. Ada anggota yang bisa berkerja sama dengan kelompok dan anggota yang tidak bisa berkerja sama dengan kelompok. Kondisi ini dikarenakan ada anggota yang memiliki prioritas lain seperti tuntutan akademik, jadwal kegiatan yang tidak sesuai, memiliki kegiatan di organisasi lain, dan sebagainya. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa anggota mendapatkan pelimpahan tanggung jawab, sehingga ada kecenderungan individual dalam melaksanakan program kerja. Artinya, dalam melaksanakan program kerja anggota sama-sama berkerja bukan berkerja sama dan anggota fokus dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Berhubungan dengan hal tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada NE, RP, LNS, IRZ, dan PH. Dari hasil wawancara didapatkan informasi bahwa kurangnya partisipasi dan kontribusi mereka di kementerian dan biro menyebabkan mereka merasa segan dengan pemimpin (kabinet) dan anggota lain. Mereka juga menjelaskan, lingkungan organisasi terasa asing karena mereka jarang ke sekre sehingga kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan anggota lain. Padatnya jadwal akademik dan kegiatan di organisasi lain juga menjadi kendala

kurangnya partisipasi anggota pada kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi. Hasil wawancara ini diperkuat oleh evaluasi yang dilakukan kabinet dan audit internal yang dilakukan oleh Biro Penelitian Pengembangan dan Audit Internal BEM KM UNAND. Informasi yang didapatkan adanya hubungan yang kaku dan kurang harmonis dalam internal organisasi sehingga komunikasi tidak berjalan dengan lancar dan rasa kebersamaan terhadap anggota bekurang.

Menurut Pattanayak (2002), ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah perasaan kebersamaan, kejelasan tujuan atau objektif yang diraih, pengharapan keberhasilan terhadap tujuan yang diinginkan, rasa kerja sama dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan dan memiliki pemimpin yang memberi dukungan dan dorongan. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kohesivitas kelompok. Kohesivitas kelompok merupakan tingkat sejauh mana kelompok ingin tetap mempertahankan keanggotaanya atau merupakan ukuran seberapa menariknya kelompok ini bagi individu, juga dapat diartikan sebagai rasa tanggung jawab dan rasa senang terhadap kelompok (Faturachman, 2006).

Secara umum kelompok memiliki aspek sosial dan karakteristik psikologis yang melihat dirinya sebagai satu bagian kumpulan individu. Borden dan Horowitz menyatakan di dalam kelompok, anggota saling berinteraksi satu sama lain dan anggota kelompok mempengaruhi satu sama lain melalui interaksi sosial (Mirra dkk, 2013). Interaksi anggota kelompok akan berimplikasi pada perubahan perilaku dan psikologis anggota kelompok (Agung, dalam Mirra dkk 2013). Hubungan yang terjadi antara anggota akan menimbulkan kohesivitas di dalam

kelompok. Kohesivitas memiliki pengaruh yang lebih baik terhadap partisipasi akan tugas dan kehadiran sosial (Shin & Park, 2007). Kontribusi kohesivitas kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karena kohesivitas kelompok itu merupakan fasilitasi sosial atau kontribusi kemudahan bersama (Minami,1971).

Dilihat lebih jauh, kehadiran individu dalam kelompok akan mempengaruhi semangat kerja individu untuk bekerja sama. Kerja sama antara satu anggota dengan yang lainnya dalam kelompok diperlihatkan dengan ketertarikan satu sama lain. Hal ini diperkuat oleh Musanef (1989), yang menyatakan berhasilnya suatu usaha kerjasama sangat dipengaruhi atau ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalamnya baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan. Siagian (2011) juga menyatakan bahwa dalam kerjasama, serikat pekerja turut kerja secara aktif dalam peningkatan efisiensi, efektifitas, produktifitas dan semangat kerja individu.

Menurut Vaughan dan Hogg (2005), tingginya kohesivitas kelompok berhubungan dengan konformitas anggota terhadap norma kelompok, kemampuan anggota untuk menitikberatkan pada persamaan sebagai anggota kelompok, meningkatnya komunikasi di dalam kelompok, dan meningkatnya rasa suka terhadap anggota kelompok. Apabila norma kelompok telah menjadi normanya pada anggota, maka hubungan internalisasi kelompok akan berjalan dengan baik. Norma organisasi akan memberikan arah atau batasan dari perilaku anggota kelompok. Selanjutnya, Gibson (2003), juga menambahkan bahwa kohesivitas kelompok membuat individu merasakan kebersamaan dan menambah semangat dalam bekerja.

Di sisi lain, ada tiga hal yang menyebabkan kehadiran individu mampu meningkatkan kinerja individu lain. Pertama, adanya peningkatan *arousal* yang akan meningkatkan usaha sehingga berdampak pada meningkatnya *performance*. Hal ini terjadi jika individu memiliki penguasaan yang baik akan tugasnya (Zajonc dalam Mirra dkk, 2013). Kedua, persepsi individu akan penilaian orang lain. Persepsi individu akan meningkatkan *evaluation apprehension*. Individu yang memiliki orientasi positif akan menunjukkan *performance* yang baik (Uziel, dalam Mirra dkk, 2013). Ketiga, adanya proses kognitif dalam fasilitasi sosial, dimana kehadiran individu lain akan menimbulkan dalam diri individu yaitu perhatian terhadap tugas dan perhatian terhadap penilaian *audiens*. Ketika tugas dilakukan mudah, maka kebingungan (*distraction*) dapat diatasi dengan kerja keras dan *performance* meningkat (Baron, dalam dalam Mirra dkk, 2013).

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2010) tentang pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bumiputera Asuransi Jiwa Bersama Kantor cabang Askum Medan, membuktikan adanya sumbangan efektif yang diberikan kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 84%. Artinya, semakin tinggi kohesivitas kelompok kerja, maka akan mempengaruhi bertambahnya semangat anggota. Begitu sebaliknya, semakin rendah kohesivitas kelompok kerja maka semangat anggota akan menurun. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa anggota kelompok kerja yang kohesivitasnya tinggi, akan berbeda dengan kelompok kerja yang kohesivitasnya rendah, bisa dilihat dari komunikasi yang lebih baik, bekerja sama, dan saling

mempengaruhi satu sama lain, anggota kelompok juga berusaha meraih tujuan kelompok dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 Oktober 2015 dan 26 November 2015 dengan FB, TS, AZ, RP didapatkan keterangan bahwa kohesivitas hanya terlihat pada beberapa anggota saja dan dalam hubungan sosial keterikatan dan ketertarikan hanya terjadi pada beberapa anggota. Untuk beberapa program kerja komunikasi dan koordinasi hanya terjadi antara pemimpin dan anggota yang menjadi penanggung jawab program kerja tersebut. Selain itu, kurangnya kepercayaan anggota terhadap tugas yang diberikan kepada anggota lain menyebabkan kerja sama di antara anggota semakin menurun. Akibatnya, pelaksanaan program kerja tidak berjalan dengan lancar.

Berdasarkan paparan di atas, terlihat bahwa kohesivitas kelompok mempengaruhi semangat kerja pada anggota. Dari penelitian sebelumnya, peneliti menemukan ada pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja pada organisasi *profit*. Namun, peneliti belum menemukan penelitian mengenai pengaruh dua variabel tersebut pada organisasi *non-profit*. Oleh karena itu, peneliti menganggap penting untuk mengkaji "Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Semangat Kerja pada Anggota BEM KM UNAND periode 2015-2016".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah adalah apakah ada pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Andalas periode 2015-2016?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Andalas periode 2015-2016.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi tentang pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja bagi perkembangan psikologi, terutama Psikologi Industri dan Organisasi.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Kabinet BEM KM UNAND
  - a. Menjadi bahan pertimbangan dalam memahami hubungan internal organisasi agar menjaga semangat kerja anggota melalui kohesivitas kelompok.
  - b. Memberikan masukan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan semangat kerja anggota salah satunya melalui komunikasi yang lancar, program pengembangan anggota (*up grading*), dan merutinkan program *quality time* anggota BEM KM UNAND.

1. Bagi anggota BEM KM UNAND

Memberikan informasi dan saran yang berguna bagi anggota BEM KM UNAND tentang pentingnya kohesivitas kelompok dan semangat kerja dalam sebuah organisasi.

2. Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini mampu memberikan data dan informasi sebagai bahan yang dapat digunakan untuk studi lanjut dengan tema yang serupa.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang diuraikan sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab I ini berisikan uraian singkat mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab II memuat tinjauan teoritis yang berkaitan dengan pengertian semangat kerja, faktor yang mempengaruhi semangat kerja, ciri-ciri semangat kerja yang tinggi, pengertian kohesivitas kelompok, faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, komponen kohesivitas kelompok, pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.



### Bab III : Metode Penelitian

Bab III menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Bab ini berisi tentang definisi konseptual dan definisi operasional, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, lokasi penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, analisis aitem, uji daya beda aitem, validitas alat ukur, reabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

### Bab IV : Analisa Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan mengenai uraian singkat hasil dari penelitian, yaitu analisis deskriptif, uji normalitas, uji linieritas, analisis regresi dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

### Bab V : Penutup

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan dibab sebelumnya, dan juga saran terkait hasil penelitian ataupun untuk peneliti berikutnya.

