

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perguruan tinggi mempunyai tanggungjawab untuk mendorong kreativitas dan meningkatkan kemampuan akademik serta non akademik mahasiswa (Kemendikbud, 2022). Salah satu cara adalah dengan menyediakan wadah untuk mengembangkan potensi diri mahasiswa berupa ormawa atau organisasi kemahasiswaan. Menurut surat keputusan Kemendikbud RI No.155/U/1998, organisasi mahasiswa di perguruan tinggi diselenggarakan berdasarkan prinsip dari, oleh, dan untuk mahasiswa dengan memberikan peranan dan keleluasan lebih besar kepada mahasiswa. Organisasi mahasiswa didefinisikan sebagai sarana atau wadah untuk mengembangkan bakat, minat, serta potensi diri untuk menggali *soft skill* yang tidak didapat di bangku perkuliahan pada umumnya (Kosasih, 2016). Sudarman (2004) menyebutkan bahwa mahasiswa yang mengikuti organisasi dapat berkesempatan untuk mengembangkan potensi diri dan intelektual yang berguna untuk masa depan (Sudarman, 2004).

Organisasi memberikan banyak manfaat bagi mahasiswa. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi biasanya mampu mengelola emosi dengan baik (Fujiantari & Rachmatan, 2016). Hal ini dikarenakan di dalam organisasi terdapat kerjasama tim yang mengharuskan setiap anggota untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, tidak mengedepankan emosi pribadi, mengendalikan amarah saat berbeda pendapat, saling memahami satu

sama lain, serta menjadi pendengar dan memberi respon yang baik terhadap anggota lain (Saragih & Valentina, 2015). Organisasi juga dapat mengembangkan kemampuan kognitif mahasiswa (Suranto & Rusdianti, 2018). Mahasiswa dituntut untuk menyelesaikan permasalahan organisasi, berpikir logis dan kreatif, berani mengemukakan pendapat, mengambil keputusan dengan cepat, dan bertanggung jawab (Sela dkk, 2022). Dengan kemampuan pengelolaan emosi dan kognitif tersebut, mahasiswa dapat belajar untuk menghadapi konflik yang biasa dihadapi di dunia kerja sehingga mampu bertahan di lingkungan kerja nantinya (Kurniawati & Leonardi, 2013). Dengan demikian, banyak mahasiswa yang tertarik untuk mengikuti organisasi agar dapat merasakan manfaat positif tersebut (Idauli dkk, 2021).

Di Universitas Andalas terdapat banyak jenis organisasi yang bisa diikuti oleh mahasiswa salah satunya yaitu organisasi eksekutif seperti Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas (BEM-U), Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM-F), dan Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ). Organisasi eksekutif memiliki sistem kepengurusan yang jelas dan terstruktur, serta program kerja yang tertata dan menyangkut berbagai sektor kepentingan mahasiswa dan kampus. Organisasi eksekutif terkenal dengan banyaknya kegiatan yang membutuhkan keaktifan dan keterlibatan penuh seluruh pengurus organisasi. Oleh sebab itu, peneliti ingin melihat bagaimana keterlibatan pengurus pada organisasi eksekutif yang terdapat di Universitas Andalas terutama pengurus BEM dan BP Hima.

Pengurus organisasi berperan penting dalam suatu organisasi dan merupakan ujung tombak dari organisasi (Dana, Eva, & Andayani, 2022). Tujuan suatu organisasi dapat tercapai tergantung pada bagaimana kinerja pengurus organisasi (Moorhead & Griffin, 2013). Jika organisasi tidak memiliki pengurus yang kompeten, maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik (Zulkarnain & Hadiyani, 2014). Sehingga penting bagi seorang mahasiswa yang tergabung dengan suatu organisasi untuk menanamkan niat dan komitmen yang tinggi (Luthan, 2002). Komitmen pada anggota organisasi dapat berdampak pada tingkat keberhasilan organisasi (Wahyudi, 2008).

Tingkat komitmen pada salah satu pengurus organisasi dapat mempengaruhi bagaimana kinerja pengurus organisasi lainnya (Nursafitra dkk, 2020). Jika pengurus organisasi mempunyai komitmen yang rendah, seperti tidak berkontribusi pada kegiatan organisasi serta sulit dihubungi, maka pengurus organisasi yang lain harus membantu menggantikan pekerjaannya. Hal ini akan menimbulkan permasalahan pada beban kerja yang meningkat. Beban kerja yang berat akan menimbulkan kelelahan bagi mahasiswa dan berpengaruh terhadap stres kerja (Cooper, 1983; Badri, 2020). Oleh sebab itu, komitmen organisasi sangat penting dalam sebuah organisasi. Akan tetapi, hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa terdapat 11 dari 34 responden merasa tidak terlalu berkontribusi terhadap organisasi yang diikuti. Lebih lanjut, mereka menjelaskan saat berada dalam diskusi forum hampir tidak pernah menyampaikan pendapat, cenderung hanya mendengarkan bahkan ada yang mengabaikan. Kemudian, 31 responden pernah tidak menghadiri kegiatan

organisasi dengan alasan bahwa organisasi yang diikuti bukan prioritas mereka, terdapat kegiatan lain, serta adanya rasa malas.

Komitmen organisasi terlihat ketika seorang pengurus organisasi memiliki kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi, merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang diikuti, dan berkeinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya (Shaleh, 2018). Komitmen organisasi dapat memberikan keuntungan bagi organisasi itu sendiri maupun bagi anggota (Atrizka, Afifa, & Dalillah, 2020). Dengan komitmen yang tinggi maka dapat menaikkan tingkat produktivitas organisasi, mengurangi angka jumlah anggota yang keluar masuk, serta mampu memperkuat manajemen dari organisasi (Cahyadi, 2018). Mahasiswa yang berkomitmen dalam organisasi cenderung memiliki sikap penuh dedikasi serta loyalitas yang tinggi untuk menunjukkan keinginannya tetap tinggal dalam suatu organisasi (Siswanto & Izzati, 2021). Individu yang berkomitmen pada organisasi cenderung mempunyai motivasi untuk bertahan di organisasi (Prabu, 2005). Hal ini dapat dilihat dari berapa lama ia bekerja dan menjadi pengurus organisasi.

Berdasarkan survei pendahuluan melalui kuisisioner kepada 34 responden yang merupakan mahasiswa organisasi eksekutif, terdapat 18 responden yang sudah menjadi pengurus organisasi selama lebih dari 1 tahun atau lebih dari 1 periode kepengurusan. Artinya, sebagian besar responden menunjukkan bahwa terdapat komitmen organisasi yang mengarahkan mereka untuk terus melanjutkan kepengurusan organisasi (Ayuni & Khoirunnisa, 2021). Tidak hanya itu, jabatan atau kedudukan pengurus organisasi juga dapat

mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Semakin tinggi jabatan jabatan dalam organisasi maka dapat meningkatkan komitmen organisasi (Cahyono & Gozali, 2002). Hasil kuisioner studi pendahuluan diperoleh 16 dari 34 responden adalah pengurus organisasi yang ikut andil menjadi presidium organisasi seperti ketua, sekretaris, bendahara, dan koordinator bidang.

Terdapat perbedaan bentuk komitmen organisasi pada hasil studi pendahuluan, yang mana beberapa diantaranya menunjukkan perilaku yang mengarah kepada komitmen organisasi yang rendah dan beberapa lainnya menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Oleh sebab itu, peneliti ingin melihat bagaimana komitmen organisasi pada mahasiswa organisasi eksekutif di Universitas Andalas secara lebih luas. Komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas untuk melihat sejauh mana pengurus organisasi berkontribusi terhadap kegiatan organisasi dan gagasan yang diberikan serta tanggungjawab terhadap organisasi (Alwi, 2011). Kontribusi ini diwujudkan ketika pengurus melaksanakan tanggungjawab pada setiap program kerja di organisasi dan hadir di setiap kegiatan organisasi. Mowday, Porter, dan Steers (1979) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi sering kali memiliki kecocokan antara dirinya dengan organisasi yang diikuti (Cahaya, Adriansyah, & Lubis, 2022). Kecocokan tersebut berupa kesamaan visi misi dan tujuan, kesamaan minat dan bakat, lingkungan yang positif, serta cocok dengan rekan

organisasi. Saat anggota organisasi merasa tidak memiliki kecocokan atau keselarasan nilai pribadi dengan nilai organisasi, maka tingkat komitmen organisasi anggota akan menurun dan berdampak pada kontribusi yang pasif (Rumangkit & Halongan, 2019). Tidak hanya itu, Steers (1977) menyebutkan bahwa pengalaman yang dirasakan individu dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Pengalaman ini dilihat dari bagaimana tingkat kepedulian rekan organisasi dan gaya kepemimpinan organisasi yang kurang merangkul anggota, sering dianggap tidak bertanggungjawab, dan dibandingkan dengan anggota lain (Firnanda & Budiani, 2019). Hal ini akan menyebabkan mereka cenderung memilih untuk jarang hadir dan berkeinginan untuk meninggalkan organisasi (Greenberg & Baron, 2005).

Komitmen organisasi pada individu yang memiliki kecocokan dan pengalaman yang berharga dapat menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi. Rasa ikut memiliki ini dikenal dengan istilah *sense of belonging*, yaitu keterlibatan individu dalam suatu sistem atau lingkungan sehingga ia merasa menjadi bagian dari sistem atau lingkungan tersebut (Hagerty & Patusky, 1995). Seseorang yang memiliki *sense of belonging* yang tinggi akan merasakan bahwa ia dihargai oleh anggota organisasi yang lain, pendapatnya diterima, pekerjaannya diapresiasi, dan juga didukung dalam melakukan banyak hal.

Tingkat *sense of belonging* pengurus organisasi dapat berdampak pada motivasi dan antusiasme terhadap organisasi (Hanza & Ingarianti, 2015). Ketika seseorang merasa bukan bagian dari organisasinya maka ia akan

memiliki motivasi yang rendah serta tidak antusias terhadap hal yang berkaitan dengan organisasi. Kinerja mahasiswa terhadap organisasi menjadi minim, seperti jarang berkontribusi penuh serta kurang menjalani hubungan dengan anggota organisasi yang lain (Ginting, Brahmana, & Simbolon, 2022). Hal tersebut berkaitan dengan kriteria komitmen organisasi yang seharusnya dimiliki. Anggota organisasi yang memiliki komitmen maka akan menimbulkan rasa ikut memiliki atau *sense of belonging* (Sari, Mulyani, & Jaya, 2018). Oleh karena itu, peneliti memiliki asumsi bahwa *sense of belonging* memiliki hubungan dengan komitmen organisasi.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asikin (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh kepercayaan dan penghargaan terhadap komitmen organisasi. Kepercayaan dan penghargaan merupakan bagian dari *valued involvement* yakni salah satu dimensi *sense of belonging*. Kemudian hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Davila dan Garcia (2012) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara *sense of belonging* terhadap *affective commitment*.

Sebagian besar penelitian terdahulu hanya meneliti variabel komitmen organisasi terhadap karyawan perusahaan. Beberapa diantara penelitian tersebut mengaitkan variabel komitmen organisasi dengan variabel lain, seperti variabel etos kerja dan kepuasan kerja (Cahyadi, 2018). Sedangkan menurut peneliti, ada indikasi variabel komitmen organisasi memiliki hubungan dengan variabel *sense of belonging*. Namun, penelitian yang mengaitkan variabel komitmen organisasi dan *sense of belonging* pada organisasi mahasiswa masih

sedikit. Oleh sebab itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai **“Hubungan *sense of belonging* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa organisasi eksekutif di Universitas Andalas”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah terapat hubungan *sense of belonging* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa organisasi eksekutif di Universitas Andalas?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sehubung dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *sense of belonging* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa organisasi eksekutif di Universitas Andalas

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

- a) Menambah sumber ilmu pengetahuan dalam bidang Psikologi, terutama mengenai hubungan *sense of belonging* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa yang mengikuti organisas eksekutif.
- b) Menjadi acuan dan studi literatur bagi peneliti selanjutnya yang memiliki tema serupa

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat oleh beberapa pihak, yaitu diantaranya :

- a) Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan memberikan informasi bermanfaat terkait upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan



komitmen organisasi dan *sense of belonging* agar dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab serta memperoleh manfaat dari organisasi.

- b) Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai hubungan *sense of belonging* dengan komitmen organisasi sehingga menjadi pedoman untuk tercapainya tujuan organisasi.

### 1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan berisikan uraian mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka berisikan penjabaran teoritis dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, hipotesis, dan kerangka pemikiran .

BAB III : Metode penelitian berisi penjelasan mengenai metode penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi konseptual dan operasional, sampel dan teknik pengambilan sampel, alat ukur penelitian, prosedur pelaksanaan penelitian, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan berisikan hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh berupa gambaran umum subjek penelitian, gambaran variabel penelitian, pengujian hipotesis penelitian, serta analisis pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Penutup berisikan kesimpulan dari penelitian dan saran dari peneliti.