

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia berada di peringkat 77 dari 119 negara dalam *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI) hal tersebut didapatkan berdasarkan hasil yang dipublikasikan oleh *INSTEAD Business School for the World*, bekerjasama dengan *Group Adecco* dan *Tata Communications* pada Rabu (24/1/2018), *Global Talent Competitiveness Index* merupakan laporan komperhensif tahunan yang dapat dijadikan sebagai suatu indikator dalam mengukur bagaimana suatu negara dalam menyediakan sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saingnya (Lavin, Paul, & Montemayor, 2015). Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan keberagaman sumber daya manusia di Indonesia dalam meningkatkan daya saing masih menjadi suatu masalah. Sehingga perlu adanya upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia agar tidak tertinggal oleh negara-negara berkembang terdekat.

Negara Indonesia tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang potensial untuk menunjang pembangunan nasional. Pada tahun 2030-2045 Indonesia akan mempunyai sumber daya manusia usia produktif yang melimpah yang disebut dengan bonus demografi. Peluang tersebut perlu dipersiapkan dengan tepat, cara yang paling strategis adalah melalui pendidikan (Nurwardani, Saksama, & Winataputra, 2016).

Lembaga pendidikan khususnya tingkat perguruan tinggi di Indonesia tetntu didalamnya terdapat organisasi intra yang menaungi aktifitas kemahasiswaan, yang dibentuk pada tingkat perguruan tinggi, fakultas dan jurusan dengan menyesuaikan bentuk kelembagaanya. Keberadaan organisasi kemahasiswaan diperguruan tinggi juga dapat berfungsi sebagai pembinaan dan pengembangan kader bangsa (Kepmendikbud, 1998) sehingga nantinya para kader tersebut mampu bersaing secara kompetitif dimasa depan. Secara tidak langsung mahasiwa yang terlibat di dalam organisasi kemahasiwaan berarti sedang melatih diri dalam hal kepemimpinan dan manajemen organisasi untuk persiapan dijenjang

setelah kuliah yaitu dunia kerja.

Organisasi kemahasiswaan merupakan suatu tempat dan sarana bagi para mahasiswa dalam mengembangkan diri kearah perluasan wawasan dan sikap untuk terus meningkatkan kemampuan intelektual, dalam hal ini untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi (Kepmendikbud, 1998). Tujuan dari organisasi kemahasiswaan itu sendiri antara lain untuk menanamkan sikap ilmiah, pemahaman mengenai arah profesi, sekaligus meningkatkan kerjasama serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan. Hal tersebut tercantum dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 155/U/1998 mengenai Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi.

Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) sebagai perguruan tinggi yang berbasis Islam memiliki visi antara lain mendidik dan mengembangkan sumber daya insani yang islami pada seluruh strata pendidikan dari berbagai bidang ilmu. Universitas Islam Sultan Agung memiliki tujuan membangun generasi dan kader-kader yang mengutamakan kemuliaan *akhlak*, kualitas ilmu dan kepakaran yang siap melaksanakan tugas kepemimpinan umat. Hal tersebut tertulis dalam Buku Saku Visi Misi, Tujuan dan Saran UNISSULA serta Rencana Strategis UNISSULA 2014-2024. Pengembangan mahasiswa dan alumni antara lain dilakukan dengan pembinaan organisasi kemahasiswaan secara berkelanjutan melalui kebijakan, peraturan dan pedoman yang diterapkan serta disediakannya berbagai kegiatan ekstrakurikuler.

Mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan akan mampu menjalin kerjasama dengan sekumpulan individu yang memiliki perbedaan karakteristik serta latarbelakang untuk mencapai kesamaan tujuan di dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi adalah sejauhmana sekumpulan individu yang terlibat di dalam organisasi tersebut secara sinergis mampu berkontribusi positif dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai warga organisasi (Sambung, 2011) . Untuk mencapai tujuan dari organisasi tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkomitmen dalam pelaksanaan program yang telah disusun di dalam organisasi.

Individu yang sadar akan hak dan kewajibannya di dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan maka akan tercipta suatu komitmen dalam organisasi yang efektif (Kurniawan, 2013). Hal tersebut disebabkan karena adanya kesadaran bahwa pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerjasama semua anggota. Agar tercapai komitmen yang baik, seluruh anggota diharapkan mampu memahami organisasinya beserta kondisi organisasinya. Selain itu perasaan yang positif terhadap aktifitas organisasi serta adanya loyalitas dibutuhkan oleh setiap individu (Desianty, 2005). Dengan adanya pemahaman yang baik terhadap kondisi organisasi maka akan dapat memicu para anggota untuk terus terlibat dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam organisasi.

Kurangnya komitmen para anggota di dalam organisasi akan memberikan dampak yang buruk bagi organisasi itu sendiri antara lain adalah *turnover intention* (Sidharta & Margaretha, 2011). Anggota yang memiliki kecenderungan meninggalkan organisasi biasanya disebabkan oleh sikap kepemimpinan yang menimbulkan ketidaknyamanan, ketidakcocokan organisasi dengan konsep awal dari pengurus anggota organisasi dan waktu kegiatan organisasi yang tidak proporsional dengan kegiatan diluar organisasi sehingga banyak hal di dalam kegiatan organisasi yang berjalan tidak teratur (Rifqi, Trisna, & Ramadhan, 2012). Hal terburuk dari tidak adanya komitmen organisasi dalam diri anggota adalah tidak terlaksananya program organisasi dan vakumnya organisasi. Hal tersebut akan menghambat proses kegiatan organisasi dan tentunya merugikan organisasi yang telah diikuti.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh seluruh elemen di dalam suatu organisasi kemahasiswaan. Sejalan dengan penelitian (Meiyanto & Santhoso, 1999) mengenai nilai-nilai kerja dan komitmen organisasi dalam konteks dunia kerja menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan pekerjaan yang menyenangkan, kesempatan berpartisipasi, penghargaan yang sesuai, kesempatan mengembangkan diri serta hubungan komunikasi yang baik dalam perusahaan. Kesepakatan pemenuhan kebutuhan yang telah terbentuk antara dua belah pihak tersebut akan mampu menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan baik dan

mampu bersaing dengan kompetitif.

Permasalahan mengenai komitmen organisasi berdasarkan hasil studi pendahuluan berupa observasi dan wawancara juga dialami oleh setiap organisasi kemahasiswaan di Universitas Islam Sultan Agung. Seperti yang diungkapkan oleh beberapa ketua pengurus organisasi yang berbeda jenis kelembagaanya di Universitas Islam Sultan Agung dalam *interview preliminary study*, berpendapat bahwa :

*“... dalam organisasi pasti ada permasalahan yang satu kerja yang satu nggak kerja, ada yang memberikan kontribusi yang baik ada juga yang enggak. .... Terkadang malas berangkat rapat tanpa alasan atau sampai dia tidak menyelesaikan jobtasknya padahal di awal sudah diberikan pemahaman harus berkomitmen dengan tanggung jawab di organisasi yang diikuti tanpa melupakan kewajibannya sebagai mahasiswa di perkuliahan.”* (Muthalib, 2018).

Permasalahan tersebut dialami oleh organisasi kemahasiswaan yang termasuk dalam lembaga tinggi fakultas. Permasalahan serupa juga dialami oleh organisasi kemahasiswaan yang berbasis ekstrakurikuler seperti yang di sampaikan sebagai berikut :

*“... terkadang anggota masih ada yang kurang memiliki kepekaan, ada beberapa yang gerak, ada yang nggak gerak kalau belum disuruh. .... ada juga permasalahan yang saya temukan jadi dari awal dia sudah daftar tapi setelah diterima dia bener bener nggak nongol, nggak ikut rapat sampai dengan nggak aktif di group. Ada juga yang bener-bener nggak komitmen karena dia juga ikut organisasi yang lain.”* (Azmi, 2018).

Adapun masalah yang serupa juga disampaikan oleh salah satu ketua organisasi kemahasiswaan yang juga pernah menjadi anggota organisasi pada dua jenis yang berbeda karakteristik, seperti yang di sampaikan sebagai berikut :

*“.... organisasi yang tidak memiliki pendidikan dasar biasanya permasalahannya mereka kurang tumbuh rasa memiliki kepada organisasinya karena mereka kurang memahami organisasi yang diikuti, belum bisa memiliki jiwa korsa antar sesama anggota organisasi dengan baik. .... ada beberapa anggota yang keterlibatannya tidak begitu aktif sampai ada yang keluar, hal tersebut terjadi karena terkadang mereka jenuh dengan kegiatannya, suasana organisasi yang mereka rasa kurang baik*

*ataupun kesibukan hal yang lain sehingga membuat mereka kurang bisa mengatur waktu dengan baik.” (Fabilah, 2018).*

Berdasarkan penuturan dari ketiga pengurus organisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi masih menjadi permasalahan dari masing-masing organisasi kemahasiswaan yang ada di Universitas Islam Sultan Agung. Selain itu pada saat peneliti melakukan pendataan mengenai jumlah anggota dalam kepengurusan pada masa penelitian ini (2017-2018) sebagian besar dari tiap-tiap Unit Kegiatan Mahasiswa menjelaskan bahwa jumlah keanggotaan yang tertulis dalam SK lambat laun menjadi semakin berkurang yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti yang juga dijelaskan dalam hasil studi pendahuluan di atas.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Meiyanto & Santhoso, 1999) yang menjelaskan bahwa keterlibatan yang rendah dalam aktifitas organisasi, pemogokan dan ketidakhadiran dalam rapat diasumsikan sebagai indikasi kepedulian yang rendah terhadap organisasi. Sutanto & Gunawan, (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa dampak yang positif terhadap perusahaan, dengan demikian komitmen akan membantu motivasi kerja, kepuasan kerja dan menurunkan stress kerja. Untuk mewujudkan hal tersebut maka suatu organisasi harus membina sumber daya manusia untuk berkomitmen tinggi. Pembinaan tersebut harus diketahui apa saja yang berperan dalam pembentukan suatu komitmen organisasi.

Komitmen akan menggerakkan potensi dalam diri individu untuk menunjukkan adanya suatu keunggulan, sehingga adanya komitmen tersebut mendorong individu untuk melibatkan diri kedalam suatu tanggung jawab yang dianggap penting (Dirwan, 2013). Anggota di dalam organisasi kemahasiswaan yang kurang berkomitmen terhadap tugas yang ditanggung jawabkan maka akan terlihat tidak lebih unggul dari anggota lain karena kurang dapat mengoptimalkan segala potensi dalam diri untuk mencapai hasil diharapkan oleh organisasi. Anggota yang memiliki komitmen organisasi yang baik tidak akan mudah mengambil keputusan untuk keluar dari organisasi yang diikuti, dengan adanya komitmen maka anggota organisasi akan mampu menunjukkan loyalitasnya terhadap organisasi yang diikuti.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap munculnya komitmen adalah rasa memiliki. Cara yang dapat dilakukan untuk membangun komitmen organisasi adalah menjadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu komunitas yang mana didalamnya terdapat nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama anggota yang solid dan adanya rasa berbagi (*create a sense of community*) Dessler (Sopiah, 2008). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zhao, Lu, Wang, Chau, & Zhang, 2012) yang menyebutkan bahwa individu yang tertanam rasa memiliki terhadap sebuah sistem atau lingkungan maka akan merasa sebagai bagian yang tidak terpisahkan. Permasalahan yang dialami oleh sebagian organisasi kemahasiswaan dapat dikaitkan dengan kurangnya rasa memiliki yang ditanamkan dalam diri setiap anggota. Sehingga sebagian anggota kurang bisa meningkatkan keterlibatannya di dalam kegiatan maupun proses berorganisasi. Saat rasa memiliki itu muncul dalam diri setiap anggota maka anggota yang telah bersungguh-sungguh mendaftarkan dirinya dalam organisasi tersebut akan tetap bertahan atas kemauan yang dimiliki.

Rasa memiliki mampu menjadi kekuatan penggerak individu agar individu merasa diterima dalam suatu kelompok, sehingga individu tersebut mampu memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab dalam kelompoknya (Hasibuan, 2011). Semakin banyak anggota yang menemukan hubungan antara cita-cita pribadi, misi organisasi, dan nilai-nilai sosial maka akan semakin besar komitmen anggota untuk mencapai tujuan secara bersama-sama (Silvia, 2016). Anggota yang tertanam rasa memiliki akan merasa diterima, senang berada dalam organisasi tersebut, kemudian terdorong untuk melaksanakan segala aktifitas di dalam organisasi. Adanya rasa memiliki menjadikan anggota organisasi semakin menumbuhkan rasa kepercayaan terhadap organisasinya.

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengkaji mengenai komitmen organisasi dan juga rasa memiliki pada mahasiswa, antara lain dilakukan oleh Ningtyas (2011) mengenai komitmen organisasional anggota organisasi kemahasiswaan di UNIKA Soegijapranata dan Faktor-Faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semua aspek

dalam faktor komitmen organisasi anggota organisasi kemahasiswaan mempengaruhi komitmen organisasi dengan skor yang tertinggi adalah pada komitmen afektif artinya karakteristik pribadi, jabatan, struktural, pengalaman kerja sebelumnya mempengaruhi komitmen organisasi anggota. Kemudian karakteristik komitmen normatif memiliki skor yang paling tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang menjadi anggota organisasi kemahasiswaan merasa bertanggung jawab terhadap organisasi karena merupakan suatu konsekuensi yang harus diterima.

Kajian lainnya dilakukan oleh Kamilin (2017) mengenai komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin mempengaruhi aktualisasi diri pada mahasiswa.

Lebih lanjut Guswanto (2017) melakukan kajian mengenai hubungan rasa memiliki dan komitmen dengan motivasi berprestasi pemain futsal di UNISSULA. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara rasa memiliki dan komitmen dengan motivasi berprestasi. Rasa memiliki dan komitmen yang tinggi terhadap tim memiliki kaitan yang erat terhadap motivasi berprestasi dalam pertandingan futsal.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel yang diuji yaitu komitmen organisasi dengan rasa memiliki pada pengurus organisasi kemahasiswaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian lainnya terdapat pada sampel penelitian dan tempat penelitian yaitu pengurus organisasi kemahasiswaan dalam hal ini adalah pengurus organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang sebelumnya belum pernah diteliti mengenai variabel dan sampel penelitian yang sama.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara rasa memiliki dengan komitmen organisasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Apakah ada hubungan antara rasa memiliki dengan komitmen organisasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di Universitas Islam Sultan Agung Semarang”

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai sumber referensi untuk memberikan wawasan dan pengetahuan sehingga mampu menyelesaikan permasalahan di bidang industri dalam konteks pendidikan tinggi dan psikologi komunitas.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam organisasi kemahasiswaan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang memiliki permasalahan terkait komitmen organisasi dari seluruh elemen yang terkait dengan organisasi kemahasiswaan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya. Penelitian juga diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi seluruh pelaku organisasi dalam menamkan komitmen organisasi dan rasa memiliki.