

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Mahasiswa erat kaitannya dengan proses belajar mengajar didalam kegiatan perkuliahan. kegiatan yang diikuti oleh mahasiswa tidak hanya berkaitan dengan hal akademis saja, melainkan masih banyak kegiatan lainnya, salah satunya adalah organisasi. berkaitan dengan hubungan antar manusia, organisasi memegang peran dalam proses interaksi dengan orang lain. Menurut Gitosudarmo (Ardana, 2008) organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

Selain itu, organisasi juga dituntut untuk dapat memberikan pengaruh yang positif untuk lingkungannya berupa kegiatan ataupun program yang diberikan. Dari kegiatan ataupun program yang diberikan, lingkungan atau masyarakat memiliki harapan bahwa dapat memberikan peningkatan dan pengembangan baik dari segi nilai-nilai norma-norma, maupun peningkatan secara fisik. Selain itu, suatu organisasi haruslah mampu membuat suatu kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Keberhasilan suatu program kegiatan maupun kebijakan yang akan dilakukan oleh organisasi dapat dilihat dari manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Budiharjo (Tanuwijaya 2015) salah satu aset bangsa yang berperan sangat penting dalam memajukan bangsa adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Widodo 2015). Hal tersebut memberi arti bahwa kemampuan, ketrampilan dan usaha yang dilakukan sampai saat ini pada diri manusia masih dapat ditingkatkan khususnya orang-orang yang ada pada lingkungan organisasi, sehingga hal ini dapat merubah kondisi pada organisasi khususnya dan bangsa.

Unit kegiatan mahasiswa atau bisa disebut UKM adalah wadah aktivitas kemahasiswaan untuk mengembangkan minat, bakat dan keahlian tertentu bagi para anggota-anggotanya. Lembaga ini merupakan *partner* organisasi kemahasiswaan intra kampus lainnya seperti senat mahasiswa, dan badan eksekutif mahasiswa, baik yang berada ditingkat program studi, jurusan maupun universitas, lembaga ini bersifat otonom, dan bukan merupakan subordinat dari badan eksekutif maupun senat mahasiswa.

Lembaga Dakwah Kampus (LDK) merupakan salah satu UKM yang bergerak dibidang islami dan juga diminati mahasiswa yang memiliki tujuan yang sama dengan LDK. Lembaga Dakwah Kampus (LDK) adalah sebuah institusi organisasi kemahasiswaan intra kampus yang terdapat di tiap-tiap perguruan tinggi di Indonesia. Organisasi ini bergerak dengan Islam sebagai dasarnya. Sebagian besar perguruan tinggi di Indonesia

mempunyai LDK. Organisasi ini sama seperti organisasi lainnya yang didalamnya terdapat struktur. Tiap-tiap perguruan tinggi, nama LDK bisa berbeda-beda. Kadang mereka menyebut dirinya sebagai Unit Kegiatan Mahasiswa Islam, Kerohanian Islam, Forum Studi Islam, Lembaga Dakwah Kampus, Badan Kerohanian Islam, dan sebagainya.

Peneliti melakukan observasi pada LDK di kampus UMBY, SURGA dan UGM. Fakta yang terjadi adalah terjadinya pelanggaran yang dilakukan di LDK seperti kurangnya partisipasi dan kontribusi anggota. Bentuk pelanggaran yang terjadi seperti pada saat jam kerja yang ikut serta hanya sebagian, misalkan dalam sebuah rapat rutin masih terdapat anggota yang tidak hadir dan telat karena malas, sering izin dan tidak hadir tanpa keterangan. contoh lainnya piket harian yang merupakan agenda wajib setiap divisi namun masih ada yang tidak melaksanakannya walaupun terdapat hukuman yang sudah dibuat ketika melanggar. Selain itu tingkat keberhasilan dari program kerja yang menurun 30% dari angkatan 2016/2017. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja dari anggota LDK yang kurang maksimal karena kurangnya partisipasi anggota. Maka yang terjadi adalah disiplin kerja yang ada dalam LDK masih kurang sehingga perlunya peningkatan disiplin kerja dalam LDK.

Menurut Sadtrohadiwiryono (dalam Harahap, 2016) mengatakan bahwa disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima

sanksi apabila individu melanggar tugas dan wewenang yang sudah ditetapkan organisasi. Amriany dkk (dalam Anggraeni, 2008) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu : a) kehadiran, seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun. b) waktu kerja, waktu kerja merupakan jangka waktu pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat dan akhir pekerjaan. c) kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan padanya. d) kepatuhan terhadap aturan, serangkaian aturan yang dimiliki organisasi merupakan tuntunan bagi anggota untuk patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang membentuk standar organisasi. e) produktivitas kerja, produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. f) pemakaian seragam, sikap anggota terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun. (dalam Anggreini 2008).

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Disiplin kerja juga merupakan perilaku anggota yang sesuai dengan aturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, (Sutrisno, 2009). Terjaganya eksistensi LDK di lingkungan kampus tentunya tidak terlepas dari semangat berorganisasi pada mahasiswa dan adanya perilaku moral yang ditunjukkan dengan adanya tanggung jawab yang dimiliki anggota organisasi. Hasibuan (warnanti 2014) disiplin yang baik mencerminkan

besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. Hal ini mendorong gairah berorganisasi, semangat berorganisasi pada anggota dan terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap menghormati yang ada pada anggota kepada peraturan organisasi, jika aturan organisasi diabaikan atau sering dilanggar maka anggota memiliki disiplin kerja yang rendah atau buruk. Sebaliknya, jika anggota patuh pada ketentuan organisasi maka disiplin kerja anggota baik, Sutrisno (Taif, 2015). Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan disiplin kerja yang baik pada anggota LDK untuk tetap mampu mempertahankan dan meningkatkan eksistensi organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 21 november 2017 yang dilakukan peneliti dengan sepuluh mahasiswa anggota LDK yang mengalami ketidak disiplin dalam organisasi, menyebutkan bahwa mereka biasanya tidak mengikuti agenda yang ada dalam organisasi karena terdapat keperluan pribadi dan biasanya timbul rasa malas, telat pada saat rapat dan kadang juga tidak mengikuti rapat. Terdapat penurunan pada keberhasilan program kerja LDK periode 2016/2017 karena kurangnya partisipasi dari anggota dalam mengerjakan program kerja, bahkan terdapat program kerja yang belum terlaksana. masalah ini terjadi juga pada rekan-rekan yang lainnya, bahkan kata mereka hal ini sudah menjadi hal yang biasa di LDK. Hal ini membuat beberapa kali ketua LDK membuat kebijakan yaitu memanggil anggota untuk menanyakan alasan dan

memberikan teguran dari beberapa anggota yang tidak disiplin dalam organisasi. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menjadi masalah dalam organisasi. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dimana beberapa aspek dari disiplin kerja belum terpenuhi. Seharusnya suatu organisasi tersebut dapat memperhatikan disiplin kerja pada pengurus organisasi agar terciptanya kinerja baik, teratur dan memiliki kesadaran diri dalam bekerja sehingga organisasi mudah dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu permasalahan diatas bertentangan dengan disiplin kerja yang seharusnya menunjukkan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi, Ibnu (Dalam Helmi, 1996).

Hasibuan, (2001) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ada dua yaitu; faktor eksternal yang seperti teladan pemimpin, balas jasa dan kesejahteraan, ketegasan, hubungan kemanusiaan, keadilan serta sangsi hukuman dan juga faktor internal seperti tujuan dan kemampuan atau kemampuan individu yang yakin terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi. faktor internal menjadi faktor yang ada dalam diri individu yang mampu mempengaruhi individu salah satu yang mempengaruhi adalah keyakinan individu akan tujuan dan peraturan organisasi untuk diterima. Keyakinan tersebut akan menimbulkan kesadaran individu untuk bekerja secara disiplin, keyakinan yang ada itulah yang disebut komitmen dalam berorganisasi. Jadi kedisiplinan mahasiswa

dapat muncul salah satunya karena mahasiswa memiliki komitmen organisasi. Dessler (Priansa, 2014) mengemukakan dengan adanya komitmen organisasi, akan tercipta individu yang setia pada organisasi, mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai dan tujuan, dan memperlakukan organisasi seperti milik sendiri.

Purwanto (2000) mengatakan bahwa kajian tentang komitmen terhadap organisasi berguna untuk dedikasi bawahan terhadap organisasi kerjanya. Ini artinya bahwa seorang mahasiswa yang mempunyai komitmen terhadap organisasi, memaknai kerja dengan hal yang luhur mengindikasikan bahwasanya mereka dekat dengan kedisiplinan kerja yang akan dicapai dan dekat dengan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dicapai.

Mathis & Jackson (Septiani 2016) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan anggota organisasi terhadap tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah suatu sikap dan perilaku individu untuk menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan dan tujuan organisasi tersebut. Priansa (2014) mengolompokan komitmen organisasi menjadi tiga aspek diantaranya identifikasi dengan organisasi, penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan tersebut bentuk dari komitmen, keterlibatan. Adanya kesediaan untuk bersungguh-sungguh pada organisasi, loyalitas. Adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Sikap disiplin kerja memegang peranan penting karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses tersebut dapat efektif, maka pemimpin perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan membuat suatu komitmen peraturan dalam organisasi. Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi. Minner (Fajar Nofriansyah, 2016) menjelaskan bahwa, disiplin kerja yang ditandai oleh tingginya *turn-over* dan ketidakhadiran individu dalam organisasi yang dapat menurunkan produktivitas dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Individu yang kurang berkomitmen akan terlihat menarik diri dari organisasinya melalui ketidakhadiran dan *turn-over* Arishanti, (2009). Sebaliknya, anggota yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja Steers & Mowday, (1974). Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi secara otomatis anggota akan dengan sukarela mematuhi peraturan yang tertulis ataupun tidak pada organisasi sehingga disiplin kerja yang tinggipun akan terbentuk dengan begitu kinerja para anggota akan meningkat.

Hal tersebut dapat dilihat juga dari hasil beberapa penelitian, salah satunya adalah penelitian dari Kusumaningrum (2015), yang berjudul hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai Universitas Esa Unggul, yang menyatakan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai Universitas Esa Unggul. Selain itu, penelitian yang dilakukan Haryanto (2010), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan pada karyawan negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan, maka ada kecenderungan semakin tinggi juga disiplin karyawan itu sendiri, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada anggota Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Di Yogyakarta?

B. Tujuan & Manfaat penelitian

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada anggota Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Di Yogyakarta.

2. Manfaat penelitian

a. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan di bidang psikologi industri & organisasi mengenai hubungan antara komitmen dengan disiplin kerja pada anggota Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Di Yogyakarta. Hasil ini juga diharapkan bisa sebagai bahan perbandingan dengan tema serupa.

b. Praktis, bila hipotesis terbukti, penelitian dapat menjadi acuan bagi mahasiswa dalam mencapai disiplin kerja pada organisasi dan mampu berkomitmen dalam organisasi.