

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011). Tujuan dapat saja diraih tanpa melalui organisasi, namun hasil yang diperoleh tidak sebesar apabila melalui organisasi. Maka lebih tepat kiranya sejak dini organisasi diperkenalkan secara praktik pada mahasiswa di perguruan tinggi (Suwandaru, 2017). Organisasi kemahasiswaan dibagi menjadi dua, yaitu organisasi ekstrakampus dan intrakampus. Organisasi ekstrakampus merupakan organisasi mahasiswa yang aktivitasnya berada di luar lingkup universitas atau perguruan tinggi, sedangkan organisasi mahasiswa intrakampus adalah organisasi mahasiswa yang berada di lingkungan perguruan tinggi dan mendapat pendanaan kegiatan kemahasiswaan dari pengelola perguruan tinggi dan atau dari Kementerian/Lembaga. Misalnya seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Senat Mahasiswa (SEMA), dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) (Pedoman Umum Pembinaan Organisasi, 2012).

UKM merupakan kegiatan non-akademik yang ada dalam perguruan tinggi untuk melatih kemampuan atau keterampilan mahasiswa dalam suatu organisasi. Hal ini dikuatkan oleh Kepmendikbud RI. No. 155/U/1998 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi bahwa organisasi kemahasiswaan intra-perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa kearah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawan serta

integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi. Sudarman (2004) mengemukakan bahwa UKM juga sangat penting bagi mahasiswa di perguruan tinggi, karena sebagai wadah pengembangan kegiatan non-akademik yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri. Terdapat beberapa UKM yang aktif di berbagai kampus di Yogyakarta, antara lain Resimen Mahasiswa (Menwa), Koperasi mahasiswa (KOPMA), Mahasiswa Pecinta Alam (Mapala), Unit Kegiatan Mahasiswa Islam (UKMI), Korps Sukarela (KSR), dan lain sebagainya (Pedoman Umum Pembinaan Organisasi, 2012). Korps Sukarela (KSR) adalah kesatuan unit PMI yang menjadi wadah bagi anggota biasa dan perseorangan yang atas kesadaran sendiri menyatakan siap menjadi anggota KSR (PMI, 2016). Cakupan kegiatan KSR pada intinya diarahkan untuk melaksanakan pertolongan/bantuan dalam kesatuan unit terorganisasi di bidang Penanggulangan Bencana serta Pelayanan Sosial dan Kesehatan Masyarakat (PMI, 2016).

Setiap organisasi diharapkan dapat menciptakan suatu situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil dalam diri anggota sehingga dapat menumbuhkan rasa memiliki keterikatan. Anggota UKM KSR juga seharusnya memandang pekerjaan dalam kelompok itu dengan nilai yang tinggi, sehingga individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan dengan sukarela menyatukan dirinya dengan pekerjaannya, menginvestasikan waktu, kemauan dan energinya untuk pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Anon, 2017). UKM KSR merupakan organisasi yang terbentuk dari niat sukarela dan keinginan

individu untuk melakukan kegiatan sosial, sehingga di dalam UKM KSR tidak bisa ada paksaan dan tekanan dari ketua dan senior. Hal ini yang membuat UKM KSR memiliki daya tarik dan ciri khas tersendiri jika dibandingkan dengan UKM lainnya karena bukan UKM bisnis yang mengharapkan keuntungan dari organisasi, sehingga ciri khas tersebut dapat mempermudah peneliti menemukan tinggi rendahnya komitmen organisasi pada anggota UKM KSR.

Menurut Allen & Meyer (1990) komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Allen & Meyer (1990) membagi komitmen menjadi tiga dimensi yaitu: (1) Komitmen Afektif, karyawan terikat secara emosi, mampu mengenal, dan terlibat penuh dalam organisasi, (2) Komitmen Normatif, merupakan perasaan bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi, dan (3) Komitmen Kontinuan, mengarah pada nilai ekonomi yang dirasa ingin bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi itu sendiri menarik untuk diteliti karena hal ini berpengaruh pada kelangsungan organisasi. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trihapsari dan Nashori (2011) mengungkapkan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab. Beberapa peneliti seperti Angel, Perry, Cohen, Mowday, Porter, dan Steers (dalam Priyatama, 2008) memfokuskan diri pada komitmen organisasi karena komitmen organisasi telah menunjukkan diri sebagai satu *predictor* penting yang berkaitan dengan keluaran organisasi, seperti

absenteeisme, turnover, dan kemalasan. Meyer dkk, (1990) mengatakan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Sopiah (2008), mengatakan dampak jika tidak dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap komitmen organisasi yang rendah adalah sangat berpengaruh pada prestasi kerja anggota yang rendah, karena anggota tidak bekerja dengan serius. Selain itu juga menyebabkan kerugian yang besar bagi organisasi, antara lain *absenteeisme, turnover*, dan kemalasan untuk menyelesaikan tugas. Hal yang serupa juga dapat ditemukan pada UKM KSR jika memiliki permasalahan pada komitmen organisasi, sehingga menyebabkan anggota sering absen jika ada rapat dan acara berlangsung, berkurangnya jumlah anggota UKM yang berdampak pada minimnya tenaga yang dibutuhkan dilapangan, kurangnya tanggung jawab pada tugas-tugas yang diberikan, serta tidak terlaksananya visi misi yang telah dibuat sehingga akan sangat berdampak negatif pada UKM KSR. Dampak negatif yang dirasakan UKM KSR yaitu vakum nya UKM tersebut dari kegiatan-kegiatan organisasi yang jika dibiarkan berkelanjutan akan menyebabkan penghapusan atau ditiadakannya UKM KSR dari salah satu organisasi di perguruan tinggi.

Informasi yang didapat dari Ade Harahap selaku pengawas (DPO) UKM KSR Yogyakarta (2018) mengatakan bahwa hampir setiap tahunnya UKM KSR di Yogyakarta merekrut anggota relawan baru rata-rata 40 orang, tetapi hanya sebanyak 60% anggota KSR yang aktif dalam kegiatan organisasi dan sisanya sudah tidak aktif lagi di dalam kegiatan relawan di PMI pusat. Karakteristik

anggota yang masih aktif adalah masih berstatus sebagai mahasiswa semester awal, dan alasan beberapa anggota KSR tidak aktif lagi antara lain adalah karena ingin fokus pada akademik, ingin konsentrasi mengerjakan skripsi, dan mengakui sudah malas untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab yang telah disepakati ketika mengikuti kegiatan-kegiatan KSR. Padahal UKM KSR membutuhkan anggota relawan yang banyak dan mampu bertahan dengan organisasi dalam waktu tertentu guna melakukan tugas-tugas pelayanan kemanusiaan sesuai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh adanya komitmen anggota terhadap organisasi (Trihapsari dan Nashori, 2011).

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 29 Maret - 4 April 2018 di lingkungan kampus INSTIPER, UMBY, UMY, UAD, UIN, UNY, dan UPN, 10 dari 15 orang yang diwawancarai merupakan anggota UKM tersebut. Wawancara yang dilakukan berpedoman pada aspek-aspek komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1990). Wawancara pada aspek komitmen afektif didapat bahwa anggota sudah tidak terikat secara emosi, dan sudah malas untuk terlibat penuh dalam organisasi serta cenderung kurang adanya motivasi untuk bersatu sehingga para anggota bersatu hanya ketika mendapatkan tugas yang harus diselesaikan secara tim. Misalnya, tidak terlalu kenal dengan sesama anggota kecuali senior yang punya jabatan, malas untuk terlibat dalam kegiatan, dan lebih sering memberikan tugasnya kepada juniornya. Pada aspek Komitmen normatif didapat bahwa rendahnya rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi, setiap anggota cenderung tidak peduli serta para anggota kelompok juga cenderung tidak mengindahkan peraturan, hal ini diperkuat dengan seringnya

anggota yang absen saat ada rapat dan malas untuk mengikuti acara yang diadakan dengan alasan lelah kalau harus turun ke lapangan. Pada aspek komitmen kontinuan, anggota kelompok merasa tidak ingin bertahan dalam suatu organisasi tersebut karena merasa tidak mendapat keuntungan apa-apa dan ingin meninggalkan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa sepuluh orang anggota UKM KSR unit Perguruan Tinggi di Yogyakarta mengalami permasalahan dalam komitmen organisasi yang ditandai dengan menurunnya tingkat rasa ingin bergabung mereka dengan kelompok dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap kewajiban yang telah disepakati.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Khasanah (2016) tentang hubungan antara Optimisme dan Perilaku Prososial dengan Komitmen Afektif pada Korps Sukarela PMI Unit Universitas Sebelas Maret Surakarta mengungkapkan bahwa berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan staf PPSDM PMI kota Surakarta, jumlah anggota relawan (Korps Sukarela) PMI kota Surakarta pada tahun 2015 adalah 984 orang. Setiap tahun PMI kota Surakarta merekrut anggota relawan baru rata-rata 300 orang, namun hanya sebanyak 70 % relawan yang aktif dalam kegiatan organisasi dan sisanya sudah tidak aktif lagi di dalam kegiatan relawan, rata-rata jumlah relawan yang masih aktif ditahun-tahun berikutnya setelah diberikan Pendidikan dan Latihan Dasar rata-rata hanya sebanyak 50 %. Alasan mengapa relawan PMI tidak aktif lagi adalah karena mengaku malas untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan kerelawanan yang menandakan bahwa rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dirasa anggota.

Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: (1) faktor personal, yang mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. (2) karakteristik pekerjaan, yang mencakup lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. (3) pengalaman kerja, yaitu seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan. (4) karakteristik struktur, yang mencakup besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan yang merupakan ciri dari adanya kekompakan dalam kelompok (kohesivitas kelompok).

Penelitian ini difokuskan pada faktor kohesivitas kelompok yang terdapat dalam karakteristik struktur pada komitmen organisasi yang memiliki indikator berupa besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan yang merupakan ciri dari adanya kekompakan dalam kelompok, Miner (dalam Sopiah, 2008). Menurut Yuwono, Suhariadi., Handoyo., Fajrianti., Setiawan., & Septarini (2005) kelompok kerja merupakan bagian dari kehidupan organisasi, dengan kata lain bahwa kelompok kerja merupakan sebuah organisasi kecil dari suatu organisasi besar. Kelompok kerja memang keberadaannya dibutuhkan oleh organisasi besar, demi pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, semakin banyak individu yang secara bersama-sama memiliki penilaian yang baik

dalam pencapaian tujuan kelompok maka akan ada tuntutan untuk mengatur mereka secara bersama-sama juga, yaitu dengan membentuk suatu kesatuan kelompok (kohesivitas kelompok). Kohesivitas kelompok kerja yang terjalin dalam kelompok kerja dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi, karena anggota kelompok menikmati interaksi satu sama lain dalam bekerja. Adanya kohesivitas kelompok kerja dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan, dimana sesama karyawan akan saling membantu, sehingga dapat meningkatkan komitmen dalam berorganisasi (Kurniawati, 2016). Jika dilihat dari sudut pandang tenaga kerja, kohesivitas kelompok kerja memberikan gambaran kebersamaan dalam bekerja di suatu organisasi. Bagi organisasi, kohesivitas kelompok kerja memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan sehingga karyawan akan tidak lengah dalam bekerja (Davis, 2000).

Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian di lapangan. Peneliti melakukan observasi dan wawancara pada tanggal 6 – 7 April 2018, di lingkungan kampus INSTIPER, UMBY, UMY, UAD, UIN, UNY, dan UPN, 10 orang yang diwawancarai merupakan anggota UKM tersebut. Wawancara pada aspek Kekuatan Sosial didapat bahwa anggota dalam kelompok sudah tidak terdorong untuk tetap bersatu, hal ini didukung oleh anggota yang kurang menerima jadwal dan tugas baru yang dibuat oleh ketuanya. Pada aspek Kesatuan dalam kelompok didapati bahwa anggota dalam kelompok UKM kurang bersatu atau kurang kompak dengan anggota kelompok lainnya karena merasa adanya kesenjangan interaksi antara senior dan anggota baru. Hal ini diperkuat oleh anggota baru yang canggung jika harus memulai pembicaraan dengan seniornya, dan jika sedang berada dilapangan

dengan senior, anggota baru hanya lebih banyak diam menunggu perintah dari seniornya. Pada aspek Daya Tarik ditemukan bahwa anggota lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik. Seperti adanya kelompok di dalam kelompok yang tercipta dari anggota baru karena merasa tidak nyaman dengan kehadiran seniornya di dalam kelompok tersebut. Dan pada aspek Kerja sama kelompok ditemukan bahwa individu yang memiliki rasa untuk bekerja sama dalam kelompok sangat rendah. Hal ini diperkuat dari anggota UKM yang merasa jika ada permasalahan dalam pekerjaannya, terkadang anggota yang lain tidak mau peduli dan membiarkan anggota tersebut mengatasi masalahnya sendiri, kemudian tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab dari kadiv (kepala divisi) sepenuhnya dilimpahkan pada anggota lain.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa sepuluh orang anggota UKM KSR unit Perguruan Tinggi di Yogyakarta disimpulkan mengalami permasalahan dalam kohesivitas terhadap kelompoknya yang ditandai dengan rendahnya rasa ingin bersatu anggota, kurangnya rasa tanggung jawab dan kerja sama di dalam kelompok. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, maka kohesivitas kelompok diasumsikan sebagai faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Alasan pemilihan kohesivitas kelompok sebagai faktor yang penting dalam penelitian ini karena setiap anggota kelompok yang memiliki kesatuan dalam kelompoknya diyakini mempunyai komitmen yang tinggi pula untuk mempertahankan kelompok tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian Mossholder, Bedeian dan Armenakis (dalam Gibson,dkk., 2003) melaporkan adanya hubungan

antara tingkat kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi para perawat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada organisasi yang digambarkan dengan menurunnya tekanan kerja dan kecenderungan meninggalkan pekerjaan serta meningkatnya prestasi kerja. Karyawan yang mempunyai kohesivitas yang tinggi terhadap kelompoknya akan memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari organisasi dimana kelompok tersebut berada (Robin, 2005). Kohesivitas kelompok merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya komitmen organisasi (Robin, 2005). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwaningtyastuti, Wismanto, dan Suharsono (2012) menyatakan bahwa ada hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok dan tidak ada perbedaan kohesivitas kelompok antara kelompok tenaga edukatif dengan kelompok tenaga administrasi.

Selain itu, Penelitian yang dilakukan Dwityanto dan Amalia (2012) pada kelompok yang kohesivitasnya tinggi akan memiliki ketertarikan pada anggota dan kelompok yang kuat, sehingga tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi, sehingga hal ini yang menjadikan alasan peneliti mengapa memilih kohesivitas kelompok untuk mengetahui korelasinya terhadap komitmen organisasi.

Menurut Forsyth (2006), Kohesivitas kelompok adalah kesatuan dan kekompakan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan didalamnya terdapat semangat yang

tinggi. Dimensi-dimensi kohesivitas kelompok dikemukakan oleh Forsyth (2006) ada empat, yaitu: Kekuatan Sosial, Kesatuan dalam kelompok, Daya tarik, dan Kerja sama kelompok.

Kohesivitas kelompok dapat dikaitkan dengan komitmen organisasi karena kohesivitas kelompok dapat memupuk tumbuhnya komitmen organisasi pada diri anggota kelompok. Jewell dan Siegel (1998) menyimpulkan kohesivitas kelompok mengacu pada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Lebih lanjut Jewell dan Siegel (1998) berpendapat bahwa bergabung di suatu kelompok membuat seseorang mempunyai rasa memiliki dan rasa kebersamaan. Berkaitan dengan kohesivitas kelompok dapat dikemukakan bahwa individu dalam kelompok yang tingkat kohesivitasnya tinggi lebih banyak melakukan interaksi satu sama lain, lebih kooperatif, memberikan respon yang positif sesama anggota, dan adanya konformitas sehingga hal tersebut dapat menimbulkan perasaan menyenangkan berada dalam kelompok. Suasana kerja yang menyenangkan, rukun, ramah antara anggota dengan rekan lain ataupun atasan inilah yang membuat anggota ingin mempertahankan keberadaannya dalam kelompok kerjanya dan bersedia terlibat penuh dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan Johnson dan Johnson (1994) dalam *Prakosa*, bahwa anggota kelompok yang kohesif lebih sering bertanggung jawab, bertahan lebih lama dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sulit, lebih terdorong untuk menyelesaikan tujuan kelompok, dan lebih nyaman bekerja dalam kelompok.

Eisenberger (dalam Meiwintar, 2016) menjelaskan tingginya kohesivitas kelompok membuat anggota UKM KSR merasakan kesatuan anggota dalam kelompok untuk tetap terikat, menyatu atau tetap tinggal dalam kelompok dan mencegahnya meninggalkan UKM sehingga akan meningkatkan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Sebaliknya, bila anggota UKM KSR memiliki kohesivitas kelompok yang rendah, maka setiap anggota kelompok akan merasa tidak nyaman, bermalas-malasan dan meninggalkan organisasi yang di milikinya. Jika setiap anggota bersatu dan kompak maka setiap anggota UKM KSR akan menikmati interaksi satu sama lain, memiliki waktu tertentu untuk bersama dan didalamnya terdapat semangat yang tinggi, sehingga akan mendorong setiap anggota untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan yang lebih mengutamakan kepentingan organisasi yang disebut komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada UKM KSR unit Perguruan Tinggi di Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada UKM KSR unit Perguruan Tinggi di Yogyakarta.

Penelitian ini juga diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan referensi, ilmu dan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang dapat memperkaya wawasan terutama bagi Psikologi Industri Organisasi dan Psikologi Sosial.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan untuk UKM KSR sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan komitmen berorganisasi agar tercipta dan tercapainya tujuan yang telah dibentuk dalam suatu organisasi. Penelitian ini juga memiliki manfaat untuk perguruan tinggi yang memiliki UKM KSR agar lebih memberikan pengetahuan tentang bagaimana menjaga kohesivitas kelompok pada setiap organisasi yang ada, dengan cara memperbaiki kesenjangan antara senior dan anggota baru, menyelesaikan perbedaan-perbedaan sehingga akan menumbuhkan rasa kebersamaan yang tinggi, sehingga akan menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi bagi setiap anggota organisasi.